



**PENGARUH MOTIVASI, FAKTOR ORGANISASIONAL DAN  
*KNOWLEDGE SHARING BEHAVIOR* TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PERUSAHAAN AIR MINUM DALAM  
KEMASAN (AMDK) AL-QODIRI JEMBER**

*THE INFLUENCE OF MOTIVATION, ORGANIZATIONAL FACTOR AND  
KNOWLEDGE SHARING BEHAVIOR ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF  
BOTTLED DRINKING WATER COMPANY AL-QODIRI JEMBER*

**SKRIPSI**

**Oleh :**

**Regina Yunani**

**NIM. 140810201146**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS JEMBER**

**2018**



**PENGARUH MOTIVASI, FAKTOR ORGANISASIONAL DAN  
KNOWLEDGE SHARING BEHAVIOR TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PERUSAHAAN AIR MINUM DALAM  
KEMASAN (AMDK) AL-QODIRI JEMBER**

*THE INFLUENCE OF MOTIVATION, ORGANIZATIONAL FACTOR AND  
KNOWLEDGE SHARING BEHAVIOR ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF  
BOTTLED DRINKING WATER COMPANY AL-QODIRI JEMBER*

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memeroleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Oleh :

**Regina Yunani**

**NIM. 140810201146**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS JEMBER**

**2018**

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Regina Yunani

NIM : 140810201146

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah yang berjudul : "õRGPICTWJ" "OQVXCUK." "HCMVQT" "QTICPKUCUKQPCN" "FCP" *KNOWLEDGE SHARING BEHAVIOR* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN AIR MINUM DALAM KEMASAN (AMDK) AL-QODIRI JEMBERö adalah benar-benar hasil karya saya sendiri, kecuali jika dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi mana pun, serta bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak mana pun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 16 Juli 2018

Yang menyatakan,

Regina Yunani

NIM. 140810201146

**LEMBAR PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : **PENGARUH MOTIVASI, FAKTOR ORGANISASIONAL DAN *KNOWLEDGE SHARING BEHAVIOR* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN AIR MINUM DALAM KEMASAN (AMDK) AL-QODIRI JEMBER**

Nama : Regina Yunani  
NIM : 140810201146  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Disetujui Tanggal : 30 Agustus 2018

**Dosen Pembimbing I****Dosen Pembimbing II****Drs. Muhammad Syaharudin, M.M.****NIP. 196903061999031001****Chairul Saleh, S.E., M.Si.****NIP. 196903061999031001****Mengetahui,****Ketua Jurusan Studi S1 Manajemen****Dr. Ika Barokah S, S.E., MM.****NIP. 1978052520003122002**

### JUDUL SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI, FAKTOR ORGANISASIONAL DAN *KNOWLEDGE SHARING BEHAVIOR* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN AIR MINUM DALAM KEMASAN (AMDK) AL-QODIRI JEMBER

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

**Nama Mahasiswa** : REGINA YUNANI  
**NIM** : 140810201146  
**Jurusan** : Manajemen  
**Konsentrasi** : Manajemen Sumber Daya Manusia

telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

**20 September 2018**

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

### SUSUNAN TIM PENGUJI

**Ketua** : Dr. Purnamie Titisari, S.E., M.Si. : (.....)  
NIP. 197501062000032001

**Sekretaris** : Ema Desia Prajitiyasari S.E., M.M. : (.....)  
NIP. 1979122120081220002

**Anggota** : Ana Mufidah, S.E., M.M. : (.....)  
NIP. 198002012005012001



Mengetahui/Menyetujui  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Jember

Dr. Muhammad Miqdad, S.E, M.M., Ak, CA  
NIP. 19630614 199002 1 001

## **PERSEMBAHAN**

Skripsi ini dipersembahkan untuk:

1. Kedua orang tuaku, Ibu Siti Yunani Rochmin dan Ayah Herry Artianto, terima kasih atas segala doa, pengorbanan dan kasih sayang yang telah diberikan;
2. Kakakku, Henry Yunan Lennon yang memberikan dukungan dan semangat;
3. Guru-guru sejak taman kanak-kanak sampai dengan perguruan tinggi yang telah memberikan ilmu dan membimbing dengan penuh kesabaran dan keikhlasan;
4. Teman-teman mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember angkatan 2014;
5. Almamater Universitas Jember yang kubanggakan.

## **MOTTO**

Sesungguhnya penciptaan langit dan bumi lebih besar daripada penciptaan manusia, akan tetapi kebanyakan manusia tidak mengetahui.

**(Q.S. Al-Ghafir:57)**

Ojo rumongso biso, nanging bisoho rumongso.

Jangan merasa bisa, tapi bisalah merasa.

**(Pepatah Jawa)**

Art takes time. Monet grew his gardens before he painted them.

**(Atticus)**

## RINGKASAN

**Pengaruh Motivasi, Faktor Organisasional dan *Knowledge Sharing Behavior* terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) Al-Qodiri Jember;** Regina Yunani; 140810201146; 2018; 67 halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Manajemen Sumber Daya Manusia dalam organisasi harus mampu mengembangkan potensi sumber daya manusia seperti dengan meningkatkan kinerja individu di dalamnya sehingga mampu meningkatkan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Faktor yang memengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi salah satunya adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik dari dalam diri karyawan maupun dari luar diri karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, faktor organisasional, dan *knowledge sharing behavior* terhadap kinerja karyawan pada objek penelitian yaitu karyawan tetap Perusahaan AMDK Al-Qodiri Jember yang berjumlah 56 orang. Jenis penelitian ini adalah penelitian *explanatory*. Jumlah sampel yang diperoleh adalah 56 responden, menggunakan metode *non-probability sampling* dengan teknik *sensus sampling* (sampel jenuh). Metode pengumpulan data menggunakan teknik survei yaitu wawancara dan kuesioner serta teknik studi pustaka. Metode analisis data menggunakan uji instrumen, analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik dan uji hipotesis (uji t).

Hasil penelitian menunjukkan beberapa kesimpulan sebagai berikut: a) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan AMDK Al-Qodiri Jember. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan AMDK Al-Qodiri Jember diterima. b) Faktor Organisasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan AMDK Al-Qodiri Jember. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara Faktor Organisasional terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan AMDK Al-Qodiri Jember diterima. c) *Knowledge Sharing Behavior* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan AMDK Al-Qodiri Jember. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara *Knowledge Sharing Behavior* terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan AMDK Al-Qodiri Jember diterima.



## SUMMARY

***The Influence of Motivation, Organizational Factor and Knowledge Sharing Behavior on Employee Performance of Bottled Drinking Water Company Al-Qodiri Jember; Regina Yunani; 140810201146; 2018; 67 pages; Management Department, Faculty of Economics and Bussiness University of Jember.***

*Human Resource Management in organizations must be able to develop the potential of human resources such as by improving individual performance in it so as to increase the overall success of the company. Performance is a process of how work takes place to achieve work. Factors that influence the success rate of an organization include the performance of its employees. Employee performance is influenced by several factors both from within the employee and from the outside of the employee.*

*The purpose of this study was to determine the effect of motivation, organizational factors, and knowledge sharing behavior on the performance of employees in the research object, namely 56 permanent employees of AMDK Al-Qodiri Company. This type of research is explanatory research. The number of samples obtained was 56 respondents, using non-probability sampling method with sampling-census technique. Data collection methods using survey techniques which are interviews and questionnaires and literature study techniques. Data analysis method uses instrument test, multiple linear regression analysis, classical assumption test and hypothesis test (t test).*

*The results showed some conclusions as follows: a) Motivation has a significant effect on Employee Performance in the Al-Qodiri Jember AMDK Company. Thus the first hypothesis which states that there is a significant influence between Motivation on Employee Performance in the Al-Qodiri Jember AMDK Company is accepted. b) Organizational Factors have a significant effect on Employee Performance in the Al-Qodiri Jember AMDK Company. Thus the second hypothesis which states that there is a significant influence between Organizational Factors on Employee Performance in the Al-Qodiri Jember AMDK Company is accepted. c) Knowledge Sharing Behavior has a significant effect on Employee Performance in the Al-Qodiri Jember AMDK Company. Thus the third hypothesis which states that there is a significant influence between Knowledge Sharing Behavior on Employee Performance in the Al-Qodiri Jember AMDK Company is accepted.*

## PRAKATA

Puji syukur Alhamdulillah peneliti panjatkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga terselesaikan Skripsi dengan judul "Pengaruh Motivasi, Faktor Organisasional dan Knowledge Sharing Behavior terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) Al-Qodiri Jember" ini disusun sebagai salah satu persyaratan akademis dalam rangka menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih ada kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, baik karena keterbatasan ilmu yang dimiliki maupun kemampuan penulis, tetapi berkat pertolongan Allah SWT serta dorongan dari semua pihak, akhirnya penulisan skripsi ini mampu terselesaikan. Skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Dr. Muhammad Miqdad, S.E, M.M., Ak, CA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
2. Dr. Ika Barokah Suryaningsih, M.M, selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
3. Drs. Muhammad Syaharudin, M.M., selaku Pembimbing I yang telah memberikan ilmu, petunjuk, saran dan koreksi hingga terselesaikannya Skripsi ini.
4. Chairul Saleh, S.E., M.Si., selaku Pembimbing II yang berkenan memberikan ilmu, petunjuk, saran dan arahan dalam penyelesaian Skripsi ini.
5. Dr. Purnamie Titisari, S.E., M.Si., selaku dosen penguji utama yang memberi kritik dan saran sehingga Skripsi ini menjadi semakin baik.
6. Ema Desia Prajitiasari S.E., M.M., selaku dosen penguji anggota yang memberikan koreksi dan saran sehingga Skripsi ini menjadi semakin baik.

7. Ana Mufidah, S.E., M.M., selaku dosen penguji anggota yang bersedia memberikan kritik dan saran untuk Skripsi ini sehingga menjadi semakin baik.
8. Ariwan Joko Nusbantoro, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing Akademik terimakasih atas bimbingan dan sarannya dan seluruh Dosen dan Karyawan Program Studi Fakultas Ekonomi Universitas Jember yang juga telah banyak membantu.
9. Keluarga tercinta, Ayah Herry Artianto, Ibu Siti Yunani Rochmin, Kakak Henry Yunan Lennon serta keluarga besar yang selama ini telah memberikan dukungan moril maupun material dalam penyelesaian skripsi ini serta keluarga besar yang telah memberikan kekuatan terbaik berupa kasih sayang motivasi dan doa selama ini.
10. Sahabat-sahabat yang menemani selama proses perkuliahan serta memberi dukungan dan semangat.
11. Seluruh teman-teman seperjuangan Jurusan Manajemen 2014 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang selalu saling mendukung.
12. Seluruh pihak yang telah banyak membantu memberikan bantuan dan dorongan semangat yang tidak dapat disebut satu persatu. Terimakasih sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan.

Semoga Allah SWT memberikan rahmat kepada semua pihak yang telah membantu dengan ikhlas hingga skripsi ini dapat terselesaikan. Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi penulis berharap semoga Skripsi ini bermanfaat dan memberikan pengetahuan tambahan bagi yang membacanya.

Jember, 30 Agustus 2018

Penulis

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vi</b>
<b>RINGKASAN .....</b>	<b>vii</b>
<b>SUMMARY .....</b>	<b>viii</b>
<b>PRAKATA .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB 1. PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
<b>1.1 Latar Belakang .....</b>	<b>1</b>
<b>1.2 Rumusan Masalah.....</b>	<b>5</b>
<b>1.3 Tujuan .....</b>	<b>5</b>
<b>1.4 Manfaat .....</b>	<b>6</b>
<b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>7</b>
<b>2.1 Landasan Teori.....</b>	<b>7</b>
2.1.1 Motivasi .....	7
2.1.2 Faktor Organisasional .....	9
2.1.3 <i>Knowledge Sharing Behavior</i> .....	12
2.1.4 Kinerja Karyawan .....	13
<b>2.2 Penelitian Terdahulu.....</b>	<b>15</b>
<b>2.3 Kerangka Konseptual .....</b>	<b>19</b>
<b>2.4 Hipotesis Penelitian .....</b>	<b>20</b>
2.4.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan .....	20

2.4.2 Pengaruh Faktor Organisasional terhadap Kinerja Karyawan .....	20
2.4.3 Pengaruh <i>Knowledge Sharing Behavior</i> terhadap Kinerja Karyawan .....	21
<b>BAB 3. METODE PENELITIAN.....</b>	<b>22</b>
<b>3.1 Rancangan Penelitian.....</b>	<b>22</b>
<b>3.2 Populasi dan Sampel .....</b>	<b>22</b>
3.2.1 Populasi.....	22
3.2.2 Sampel.....	22
<b>3.3 Jenis dan Sumber Data .....</b>	<b>22</b>
3.3.1 Jenis Data .....	23
3.3.2 Sumber Data.....	23
<b>3.4 Metode Pengumpulan Data .....</b>	<b>23</b>
<b>3.5 Identifikasi Variabel.....</b>	<b>24</b>
<b>3.6 Definisi Operasional Variabel .....</b>	<b>25</b>
<b>3.7 Skala Pengukuran Variabel .....</b>	<b>29</b>
<b>3.8 Teknik Analisis Data .....</b>	<b>30</b>
3.8.1 Uji Instrumen .....	30
3.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda .....	32
3.8.3 Uji Asumsi Klasik .....	32
3.8.4 Uji Hipotesis (Uji t).....	34
<b>3.9 Kerangka Pemecahan Masalah.....</b>	<b>34</b>
<b>BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>38</b>
<b>4.1 Hasil Penelitian .....</b>	<b>38</b>
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan Air Minum Dalam Kemasan Al-Qodiri Jember.....	38
4.1.2 Struktur Organisasi .....	39
4.1.3 Tugas dan Pembagian Kerja.....	41
<b>4.2 Statistik Deskriptif .....</b>	<b>43</b>
4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden.....	43
<b>4.3 Deskripsi Variabel Penelitian.....</b>	<b>47</b>
4.3.1 Deskripsi Variabel Motivasi ( $X_1$ ).....	47

4.3.2	Deskripsi Variabel Faktor Organisasional ( $X_2$ ) .....	48
4.3.3	Deskripsi Variabel <i>Knowledge Sharing Behavior</i> ( $X_3$ ) .....	50
4.3.4	Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	51
<b>4.4</b>	<b>Uji Instrumen</b> .....	<b>53</b>
4.4.1	Uji Validitas .....	53
4.4.2	Uji Reliabilitas .....	55
4.4.3	Uji Normalitas Data .....	56
<b>4.5</b>	<b>Analisis Regresi Linier Berganda</b> .....	<b>57</b>
<b>4.6</b>	<b>Uji Asumsi Klasik</b> .....	<b>58</b>
4.6.1	Uji Normalitas Model .....	58
4.6.2	Uji Multikolinearitas .....	59
<b>4.7</b>	<b>Uji Hipotesis (Uji t)</b> .....	<b>61</b>
<b>4.8</b>	<b>Pembahasan</b> .....	<b>62</b>
4.8.1	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	62
4.8.2	Pengaruh Faktor Organisasional terhadap Kinerja Karyawan .....	63
4.8.3	Pengaruh <i>Knowledge Sharing Behavior</i> Terhadap Kinerja Karyawan .....	65
<b>4.9</b>	<b>Keterbatasan Penelitian</b> .....	<b>66</b>
<b>BAB 5.</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	<b>67</b>
<b>5.1</b>	<b>Kesimpulan</b> .....	<b>67</b>
<b>5.2</b>	<b>Saran</b> .....	<b>67</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	.....	<b>69</b>

## DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu .....	17
4.1 Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	43
4.2 Komposisi Responden Berdasarkan Usia .....	44
4.3 Komposisi Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	45
4.4 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Indikator-Indikator Motivasi .....	47
4.5 Distribusi Frekuensi Responden terhadap Indikator-Indikator Faktor Organisasional .....	49
4.6 Distribusi Frekuensi Responden terhadap Indikator-Indikator <i>Knowledge Sharing Behavior</i> .....	50
4.7 Distribusi Frekuensi Responden terhadap Indikator-Indikator Kinerja Karyawan .....	52
4.8 Hasil Uji Validitas.....	53
4.9 Hasil Uji Reliabilitas.....	55
4.10 Hasil Uji Normalitas Data.....	56
4.11 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	57
4.12 Hasil Uji Multikolinearitas.....	60
4.13 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) .....	61

**DAFTAR GAMBAR**

	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual .....	19
3.1 Kerangka Pemecahan Masalah .....	35
4.1 Struktur Organisasi Perusahaan AMDK Al-Qodiri .....	40
4.2 Hasil Analisis Uji Normalitas Model .....	59
4.3 Hasil Analisis Uji Heteroskedastisitas .....	61



**DAFTAR LAMPIRAN**

	Halaman
1 Kuesioner Penelitian .....	73
2 Hasil Rekapitulasi Kuesioner .....	81
3 Karakteristik Responden .....	83
4 Hasil Jawaban Responden .....	85
5 Hasil Uji Instrumen .....	97
6 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....	105
7 Uji Asumsi Klasik .....	106
8 Uji Hipotesis (Uji t).....	108
9 R tabel .....	109
10 t tabel.....	110

## **BAB 1. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Keberadaan manusia dalam organisasi memiliki peran yang sangat vital. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan mereka dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, menganalisa dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut. Sesuai dengan pernyataan tersebut, maka Manajemen Sumber Daya Manusia dalam organisasi harus mampu mengembangkan potensi sumber daya manusia seperti dengan meningkatkan kinerja individu di dalamnya sehingga mampu meningkatkan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Kinerja yang baik didukung dengan sikap dalam diri karyawan. Sikap dalam diri karyawan yang dimaksud adalah motivasi. Menurut Handoko (2003:252), bahwa motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang baik akan dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut Mulyadi (2015:87), Motivasi adalah suatu dorongan baik dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu. Biasanya seorang pekerja atau karyawan untuk mencapai target tertentu pasti ada faktor-faktor yang mendorong atau memberi semangat faktor tersebut. Motivasi kerja yang tinggi maka karyawan akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya, begitupun sebaliknya dengan motivasi karyawan yang rendah maka karyawan tidak memiliki semangat bekerja dan akan kesulitan dalam melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaannya. Pemberian motivasi tersebut kepada pengikut diharapkan dapat memberikan kekuatan pada diri karyawan untuk maju dan memenuhi kebutuhannya. Karyawan Perusahaan AMDK Al-Qodiri Jember memiliki motivasi yang berbeda-beda, ada yang memiliki motivasi yang tinggi serta ada pula yang memiliki motivasi yang

rendah. Motivasi yang tinggi ditunjukkan dengan adanya semangat bekerja, regularitas bekerja yang baik, kedisiplinan yang baik dan mampu memenuhi target pekerjaan. Sebaliknya, motivasi yang rendah ditunjukkan dengan adanya ketidakdisiplinan, sebagian karyawan masih perlu diingatkan tentang hal-hal yang seharusnya dilakukan, serta kurangnya semangat dalam peningkatan pekerjaan. Perusahaan diharapkan dapat menciptakan suasana kerja yang dapat memotivasi karyawan guna mengoptimalkan kinerja karyawan serta dapat memberikan pendukung dalam menunjang motivasi karyawan dalam bekerja.

Selain dengan adanya motivasi, untuk meningkatkan kinerja, perlu adanya dukungan dari organisasi tersebut. Dengan adanya faktor pendukung di dalam organisasi diharapkan mampu membentuk suatu kondisi kerja yang positif dan menghasilkan kinerja yang optimal. Soonhee dan Hyangsoo (2004) menyebutkan bahwa faktor organisasional dapat bersumber dari budaya organisasi, struktur organisasi, serta teknologi informasi. Toulson dan Smith (1994) menyatakan bahwa iklim organisasi merupakan sesuatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya di mana tempat mereka bekerja. Sehingga faktor organisasi yang dimaksud merupakan hal-hal yang terdapat di dalam lingkungan organisasi yang secara sadar atau tidak, dianggap mempengaruhi kinerja karyawan kemudian. Faktor organisasional yang mendukung akan menciptakan kinerja karyawan yang baik. faktor organisasional yang mendukung dapat dilihat dari apakah karyawan memiliki kebanggaan terhadap identitasnya sebagai pekerja di tempat ia bekerja, apakah di dalam bekerja baik atasan maupun bawahan selalu memberikan bimbingan dan *support* terhadap karyawan serta adanya sarana dan prasarana perusahaan yang memadai dalam menunjang kegiatan usaha. Karyawan Perusahaan AMDK Al-Qodiri Jember memiliki perasaan yang berbeda-beda terhadap faktor organisasi, sebagian merasa bahwa faktor cukup menunjang dan memberikan perasaan saling memiliki dalam perusahaan, sebagian yang lain merasa biasa saja terhadap perusahaan atau bahkan tidak merasa memiliki atau tidak ada *sense of belonging* terhadap perusahaan. Beberapa juga berpendapat bahwa terkesan ada

*gap* antara atasan dengan bawahan sehingga merasa kurang atau ada perasaan *sungkan* untuk memperoleh *support* antar jabatan dalam bekerja. Sangat perlu bagi perusahaan untuk menciptakan faktor organisasional yang baik dan menunjang jalannya kegiatan usaha.

Kinerja yang baik tidak semerta-merta muncul begitu saja. Hasil kerja yang baik suatu organisasi didapatkan dari perwujudan perilaku orang-orang di dalam organisasi tersebut. Perilaku positif yang diaplikasikan karyawan pada perusahaan akan membawa nilai positif bagi perusahaan. Perilaku tersebut adalah *Knowledge Sharing Behavior* atau perilaku berbagi pengetahuan terhadap organisasi. *Knowledge Sharing Behavior* merupakan fokus dari Manajemen Pengetahuan. Gurteen (2012) menjelaskan manajemen pengetahuan atau *Knowledge Management* sebagai perasaan manusia untuk melakukan proses berbagi pengetahuan, serta belajar dan bekerja bersama secara lebih efektif, sebagai sebuah proses yang secara mental menyenangkan (*fun mentality*). Sedangkan berbagi pengetahuan atau *Knowledge Sharing* itu sendiri adalah pertukaran pengetahuan antara dua atau lebih individu, di mana salah satu pihak mengomunikasikan pengetahuan yang ia miliki dan pihak lain mengasimilasi pengetahuan tersebut sehingga secara bersama-sama, terciptalah pengetahuan baru (Paulin dan Suneson, 2012; Hoff dan Ridder, 2004). Ketika *Knowledge Sharing* dapat berjalan efektif dan inovasi dapat terus muncul sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pada Perusahaan AMDK Al-Qodiri proses *knowledge sharing* terlaksanakan pada seluruh divisi di dalam perusahaan. Masing-masing divisi melakukan kegiatan *knowledge sharing* seperti rapat, pengembangan perencanaan perusahaan, *briefing*, adanya koordinasi dalam menyalurkan pengetahuan baik melalui jalur formal maupun informal seperti *chat group*. Proses penciptaan *knowledge sharing* antarkaryawan di Perusahaan AMDK Al-Qodiri yang rutin dilakukan ialah program *sharing moment* setiap hari Sabtu setelah ibadah solat Isya. *Sharing moment* menjadi wadah bagi karyawan Perusahaan AMDK Al-Qodiri untuk menyalurkan pendapat serta evaluasi kinerja.

Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas Sumber Daya Manusia yang ada di dalamnya. Seiring dengan persaingan bisnis yang semakin kompetitif sebagai akibat dari perubahan selera pelanggan, teknologi, dan perubahan *landscape* bisnis, setiap perusahaan membutuhkan SDM yang memiliki kinerja yang *superior*. Kinerja dalam Bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, melainkan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan (Priansa, 2017:48). Menurut Wibowo (2016:7), kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Gibson, Ivancevich dan Donnely (2010) (dalam Priansa, 2017:50), mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu variabel individu yang meliputi kemampuan dan keterampilan fisik, latar belakang, demografi menyangkut umur serta jenis kelamin. Variabel psikologis seperti persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Variabel organisasional meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan. Faktor yang memengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi salah satunya adalah kinerja karyawannya.

Perusahaan manufaktur Perusahaan Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) Al-Qodiri merupakan salah satu usaha yang dikelola oleh pengelolaan Manajemen PT Tujuh Impian Bersama. AMDK Al-Qodiri telah mengalami perkembangan usaha yang semula diproduksi untuk pemenuhan kebutuhan air minum Jamaah Pengajian *Manakib* di Pondok Pesantren Al-Qodiri menjadi jauh lebih luas dengan melayani konsumen umum. Perusahaan AMDK Al-Qodiri memiliki karyawan sebanyak 128 orang, dengan 56 orang merupakan karyawan tetap, yang terbagi pada tiga divisi. Divisi yang terdapat pada perusahaan AMDK Al-Qodiri tersebut ialah Divisi Operasional, Divisi Bisnis serta Divisi

Produksi. Perusahaan Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) Al-Qodiri beroperasi mulai tahun 2012, hal tersebut dinilai lebih baru dibanding dengan beberapa kompetitor dengan produk serupa. Namun dalam usia yang lebih muda, perusahaan AMDK Al-Qodiri telah menunjukkan eksistensinya di masyarakat membuktikan kinerja perusahaan yang baik.

Penelitian ini, penulis mencoba untuk meneliti dan membuktikan pengaruh antar keempat variabel yaitu: motivasi, faktor organisasional dan *knowledge sharing behavior* terhadap kinerja karyawan pada karyawan Perusahaan AMDK Al-Qodiri Jember.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, dapat dirumuskan beberapa permasalahan yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Perusahaan AMDK Al-Qodiri Jember?
2. Bagaimanakah pengaruh faktor organisasional terhadap kinerja karyawan Perusahaan AMDK Al-Qodiri Jember?
3. Bagaimanakah pengaruh *knowledge sharing behavior* terhadap kinerja karyawan Perusahaan AMDK Al-Qodiri Jember?

## **1.3 Tujuan**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini untuk:

1. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Perusahaan AMDK Al-Qodiri Jember.
2. Mengetahui pengaruh faktor organisasional terhadap kinerja karyawan Perusahaan AMDK Al-Qodiri Jember.
3. Mengetahui pengaruh *knowledge sharing behavior* terhadap kinerja karyawan Perusahaan AMDK Al-Qodiri Jember.

#### **1.4 Manfaat**

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat pada berbagai pihak yang antara lain:

a. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat menjadi masukan dan pertimbangan dalam membuat kebijakan terkait mengenai peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia.

b. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan kontribusi mengenai aplikasi teori manajemen terutama dalam bidang studi manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai acuan dan bahan pertimbangan untuk dapat membantu memberikan referensi yang berguna atau dapat dimanfaatkan guna mengembangkan penelitian.

## **BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Landasan Teori**

#### 2.1.1 Motivasi

Motivasi merupakan sebuah konsep penting dalam studi tentang kinerja kerja individu. Robbins dan Coulter (dalam Winardi, 2001:1) merumuskan bahwa motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Serta menurut Gibson *et al.* (2000:127), motivasi adalah konsep yang kita gunakan saat kita menggambarkan kekuatan yang bekerja pada atau di dalam individu untuk memulai dan mengarahkan aksi. Motivasi sangat penting karena menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, agar memiliki keinginan untuk bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Mangkunegara (2011:137) menyatakan bahwa motivasi berasal dari kata motif yang merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Menurut Mulyadi (2015:87), Motivasi adalah suatu dorongan baik dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu. Biasanya seorang pekerja atau karyawan untuk mencapai target tertentu pasti ada faktor-faktor yang mendorong atau memberi semangat faktor tersebut. Motivasi kerja yang tinggi maka karyawan akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya, begitupun sebaliknya dengan motivasi karyawan yang rendah maka karyawan tidak memiliki semangat bekerja dan akan kesulitan dalam melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaannya.

Motivasi manusia yang telah dikembangkan oleh Maslow melalui penjelasan bahwa motivasi dipicu oleh usaha manusia untuk memenuhi kebutuhannya. Pada teori ini, Maslow mengklasifikasikan kebutuhan manusia yang diurutkan menjadi lima kategori, yang disebut sebagai hierarki kebutuhan Maslow yang terdiri atas:



- a. Fisiologis, antara lain kebutuhan akan sandang, pangan, papan dan kebutuhan jasmani lainnya.
- b. Keamanan, antara lain kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik maupun emosional.
- c. Sosial, antara lain kasih sayang, rasa saling memiliki, diterima secara baik, persahabatan.
- d. Penghargaan, antara lain mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi; serta faktor penghormatan diri luar seperti status, pengakuan dan perhatian.
- e. Aktualisasi diri, merupakan dorongan untuk menjadi seseorang atau sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

Teori Maslow mengasumsikan bahwa seseorang berusaha untuk memenuhi kebutuhan dasar (psikologis) sebelum mengarahkan kepada kebutuhan tingkat atas yang memuaskan (aktualisasi diri).

Psikolog dan konsultan manajemen, Frederick Herzberg, mengembangkan Teori Dua Faktor atau teori motivasi dua faktor. Faktor-faktor tertentu di tempat kerja tersebut oleh Frederick Herzberg diidentifikasi sebagai *hygiene factors* (faktor kesehatan) dan *motivation factors* (faktor pemuas). Dua faktor ini oleh Frederick Herzberg dialamatkan kepada faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik, dimana faktor intrinsik adalah faktor yang mendorong karyawan termotivasi, yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang, dan faktor ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja.

- a. *Hygiene Factors* (faktor kesehatan) adalah faktor pekerjaan yang penting untuk adanya motivasi di tempat kerja. *Hygiene factors* (faktor kesehatan) meliputi gaji, kehidupan pribadi, kualitas supervisi, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan.
- b. *Motivation Factors* (faktor pemuas) merupakan faktor-faktor yang melekat dalam pekerjaan dan memotivasi karyawan untuk sebuah kinerja yang unggul. Faktor motivasi dikaitkan dengan isi pekerjaan mencakup

keberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, peningkatan dan pertumbuhan dalam pekerjaan.

Motivasi dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

1. Prestasi, merupakan keinginan karyawan untuk melakukan pekerjaan yang baik serta memiliki usaha untuk meningkatkan prestasi atau hasil kerja.
2. Pengakuan, merupakan keinginan karyawan untuk diakui oleh atasan atas keberhasilan pekerjaannya.
3. Pekerjaan, yaitu bagaimana seorang karyawan tidak merasa terbebani akan pekerjaan yang menantang, bahkan memiliki semangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang menantang kemampuannya.
4. Tanggung Jawab, meliputi regularitas karyawan seperti hadir dan meninggalkan tempat kerja tepat waktu dan tidak membolos.
5. Pengembangan Diri, yaitu adanya dorongan untuk berkarier lebih tinggi dalam diri karyawan serta adanya dorongan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan dalam diri karyawan.

#### 2.1.2 Faktor Organisasional

Faktor organisasional merupakan hal-hal di dalam organisasi yang menjadi pendukung dan berperan bagi karyawan dalam membentuk kinerja. Faktor organisasional ini berasal dari luar diri karyawan dan terbentuk di dalam lingkungan kerja atau organisasi itu sendiri. Soonhee dan Hyangsoo (2004) menyebutkan bahwa faktor organisasional dapat bersumber dari budaya organisasi, struktur organisasi, serta teknologi informasi. Toulson dan Smith (1994) menyatakan bahwa iklim organisasi merupakan sesuatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya di mana tempat mereka bekerja. Sehingga faktor organisasi yang dimaksud merupakan hal-hal yang terdapat di dalam lingkungan organisasi yang secara sadar atau tidak, dianggap mempengaruhi kinerja karyawan kemudian. Faktor organisasional dapat bersumber dari budaya organisasi, iklim organisasi, struktur organisasi serta sarana teknologi informasi.

##### a. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain (Robbins dan Judge, dalam Sunyoto dan Burhanudin, 2015). Budaya organisasi yang efektif membantu organisasi mengantisipasi dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Budaya organisasi yang kuat menunjukkan bahwa nilai-nilai inti organisasi dipegang teguh dan dijunjung bersama. Budaya organisasi yang kuat akan berpengaruh terhadap kinerja para anggota organisasi karena kadar kebersamaan dan intensitas yang tinggi akan menciptakan suasana internal berupa kendali perilaku yang tinggi.

b. Iklim Organisasi

Iklim organisasi merupakan sifat-sifat atau ciri yang dirasa terdapat dalam lingkungan kerja dan timbul karena kegiatan organisasi. Beberapa faktor yang dapat memengaruhi iklim organisasi menurut Higgins (dalam Andika, 2014) yaitu manajer/pimpinan terutama masalah-masalah yang berhubungan dengan personalia, tingkah laku karyawan yaitu komunikasi dan tindakan-tindakan yang mereka lakukan untuk memuaskan suatu kebutuhan, tingkah laku kelompok kerja yakni hubungan persahabatan baik formal maupun informal dalam kelompok kerja. Indikator iklim organisasi yaitu:

1) *Responsibility* (Tanggung Jawab)

ialah kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya.

2) *Identity* (Identitas)

Merupakan perasaan memiliki (*sense of belonging*) terhadap perusahaan dan diterima oleh kelompok.

3) *Warmth* (Kehangatan)

Merupakan perasaan terhadap suasana kerja yang bersahabat.

4) *Support* (Dukungan)

Hal-hal yang terkait dengan dukungan dan hubungan antar sesama rekan kerja maupun atasan-bawahan.

5) *Conflict* (Konflik)

situasi pertentangan atau perbedaan pendapat antara rekan kerja serta atasan-bawahan.

c. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah bentuk formal antara individu dan kelompok berkenaan dengan alokasi tugas, tanggung jawab, dan otoritas dalam organisasi (Sunyoto dan Burhanudin, 2015). Dimensi-dimensi struktur organisasi terdiri dari:

- 1) Formalitas, adalah suatu dimensi struktur organisasi yang mengacu pada derajat di mana kebijakan, aturan dan prosedur dinyatakan secara tertulis dan diberlakukan.
- 2) Sentralisasi, adalah suatu dimensi struktur organisasi yang mengacu pada derajat di mana kewenangan untuk mengambil keputusan ada pada manajemen puncak.
- 3) Diferensiasi, adalah dimensi struktur organisasi yang mengacu pada jumlah pekerjaan dan/atau unit yang berbeda dalam organisasi.

d. Teknologi Informasi

Teknologi informasi merupakan sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan untuk menunjang kegiatan usaha atau pekerjaan karyawan. Soonhee dan Hyangsoo (2004) menyebutkan bahwa teknologi informasi yang dimaksud meliputi infrastruktur seperti perangkat elektronik, *internet*, *e-mail*, dan *database* yang dapat dimanfaatkan oleh karyawan.

Beberapa indikator faktor organisasional yaitu:

1. Budaya Organisasi

Kejelasan visi dan misi perusahaan serta kemampuan karyawan untuk memahami visi dan misi perusahaan. Adanya kepercayaan dan saling keterbukaan di antara individu atau kelompok di dalam organisasi karyawan.

2. Iklim Organisasi

Meliputi identitas diri karyawan sebagai bagian dari organisasi. Adanya dukungan dalam hubungan dengan orang-orang di dalam perusahaan dalam melakukan pekerjaan.

### 3. Struktur Organisasi

Susunan struktur organisasi yang fleksibel untuk kegiatan saling berbagi dengan atasan maupun bawahan pada perusahaan serta adanya penghargaan atau pemberian *reward* atas kinerja baik karyawan.

### 4. Teknologi Informasi

Merupakan infrastruktur, sarana dan prasarana yang memadai untuk menunjang kegiatan karyawan.

#### 2.1.3 *Knowledge Sharing Behavior*

Hooff dan Ridder (2004) mendefinisikan bahwa *Knowledge Sharing* adalah proses di mana para individu saling mempertukarkan pengetahuan mereka (*Tacit Knowledge* dan *Explicit Knowledge*). Definisi ini mengimplikasikan bahwa setiap perilaku *Knowledge Sharing* terdiri atas *bringing (knowledge donating)* dan *getting (knowledge collecting)*. *Knowledge Donating* yaitu perilaku mengkomunikasikan modal intelektual (*intellectual capital*) yang dimiliki seseorang kepada yang lainnya dan *Knowledge Collecting* yaitu perilaku individu untuk berkonsultasi dengan individu lainnya mengenai modal intelektual yang dimiliki. Kedua perilaku ini memiliki sifat yang berbeda dan dapat memberi pengaruh yang berbeda. Sedangkan Hooff dan Weenen (2004) mendefinisikan *Knowledge Sharing* sebagai aktivitas para individu saling bertukar *Intellectual Capital Personal* (Modal Intelektual Individu).

*Knowledge Sharing Behavior* merupakan perilaku seseorang atas aktivitas mentransfer dan menyebarkan pengetahuan dari satu orang, kelompok atau organisasi pada pihak lain. Beberapa hal yang perlu dilakukan untuk menumbuhkan budaya berbagi pengetahuan (Ningky, 2001) diantaranya:

- a. Menciptakan *know-how* di mana setiap pegawai berkesempatan dan bebas menentukan cara baru untuk menyelesaikan tugas dan berinovasi serta peluang untuk mensinergikan pengetahuan eksternal dalam institusi.

- b. Menangkap dan mengidentifikasi pengetahuan yang dianggap bernilai dan dipresentasikan dengan cara yang logis.
- c. Penempatan pengetahuan yang baru dalam format yang mudah diakses oleh seluruh pegawai dan pejabat.
- d. Pengelolaan pengetahuan untuk menjamin kekinian informasi agar dapat *direview* untuk relevansi dan akurasi.
- e. Format pengetahuan yang disediakan di portal adalah format yang *user-friendly* agar semua pegawai dapat mengakses dan mengembangkan setiap saat.

Beberapa indikator *Knowledge Sharing Behavior* yaitu:

1. *Knowledge Donating*  
Meliputi berbagi pengetahuan baru dan informasi baru tentang pekerjaan dengan sesama karyawan. Memiliki perhatian kepada rekan kerja. Berbagi cerita tentang pekerjaan karyawan.
2. *Knowledge Collecting*  
Mengumpulkan pengetahuan baru dan informasi baru tentang pekerjaan dengan sesama karyawan. Mengumpulkan ide-ide baru dengan sesama karyawan serta mengumpulkan ilmu baru tentang pekerjaan dari kompetensi karyawan lainnya pada perusahaan.

#### 2.1.4 Kinerja Karyawan

Perusahaan kecil maupun besar sangat membutuhkan hasil kinerja seorang karyawan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011). Pengertian kinerja juga dikemukakan oleh Simanjuntak (2005:1), adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan (Priansa, 2017:48). Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi,

termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

a. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) (Mangkunegara, 2009:67).

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan *reality* (*knowledge & skill*). Artinya, pegawai yang memiliki tingkat pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Indikator Kinerja

Seorang karyawan dapat bekerja dengan baik jika sesuai dengan kemampuannya, dan didukung oleh orang-orang di sekitarnya. Untuk menghasilkan kinerja yang baik diperlukan alat ukur yang dapat dijadikan standar karyawan dalam bekerja. Menurut Ivancevich (2001) menyebutkan beberapa indikator kinerja karyawan, yaitu:

1) Kualitas Kerja (*Quality of Work*)

Meliputi ketelitian, kerapihan dan ketepatan dalam bekerja atau standar mutu yang ditetapkan.

2) Kuantitas Kerja (*Quantity of Work*)

Kuantitas berkaitan dengan hasil jumlah *volume* pekerjaan yang dapat diselesaikan karyawan.

3) Pengetahuan Tentang Pekerjaan (*Knowledge of Job*)

Meliputi pengetahuan tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan tanggung jawab pekerjaannya.

4) Kerjasama (*Cooperation*)

Kerjasama sesama rekan kerja yaitu kemampuan dan keinginan untuk bekerja dengan rekan kerja, atasan serta bawahan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

5) Inisiatif (*Initiative*)

Merupakan kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab.

6) Dapat dipercayai atau diandalkan (*Dependability*)

Merupakan kesadaran akurasi, menjunjung tinggi nilai kejujuran, kedisiplinan dan sebagainya.

7) Kualitas Personal (*Personal Qualities*)

Meliputi penampilan, kepribadian, sikap, kepemimpinan dan kemampuan sosial.

Dalam melakukan penilaian terhadap kinerja para pegawai, menurut Dessler (2000:514-516), harus diperhatikan lima faktor penilaian kinerja, yaitu:

- a. Kualitas pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, penampilan serta penerimaan dan keluaran.
- b. Kuanitas pekerjaan, meliputi volume keluaran dan kontribusi.
- c. Supervisi yang diperlukan, meliputi membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
- d. Kehadiran, meliputi regularitas, dapat dipercayai atau diandalkan dan ketepatan waktu.
- e. Konservasi, meliputi pencegahan, pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan perawatan.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Salah satu yang berperan penting bagi peneliti dalam melakukan sebuah penelitian adalah kajian tentang penelitian terdahulu. Beda penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan peneliti terdahulu terdapat pada objek penelitian,



variabel yang digunakan, alat analisis data dan jumlah responden yang digunakan. Berikut penelitian terdahulu yang menjadi acuan untuk penelitian yang akan dilakukan.

Penelitian oleh Jgpfk" Twfk{cpvq" \*4234+" fgpicp" lwfwn" öRgpictwj" *Knowledge Sharing Behavior* terhadap Kinerja Karyawan Staf Administrasi PT I wpc"Nc{cp"Mwucuc"\* I WNCMW+"Mcpvqt"Rwucv"Lcmctvcö" o gpwplwmmcp" jcuKn"dcjyc" *Knowledge Sharing Behavior* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Staf Administrasi pada PT. Guna Layan Kuasa (GULAKU) Kantor Pusat Jakarta. Lebih lanjut lagi penelitian yang dilakukan oleh Noer Ejenkhe" fcp" Fyketmq" Pwitqjqugpq" {cpi" dgtlwfwn" öRgpictwj" Dgtdcik" Rgpi gvcjwcp"vgtjcfcr" Mkpgtlc" Mct{cycp" o gncnwk" Mgtlc" Vkoö" o gpwplwmmcp" jcuKn" bahwa berbagi Pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian oleh Monang Sitorus dan Lamhot Hutasoit (2013) dengan judul öJwdwpcip" Oqvkcuc" Mgtlc" vgtjcfcr" Mkpgtlc" RPUö." o gpgnkvk" o qvkcuc" {cpi" dibagi menjadi Kebutuhan Eksistensi (X1), Kebutuhan Berhubungan (X2) dan Kebutuhan Berkembang (X3), dengan hasilnya ialah ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Humbang Hasundutan. Selanjutnya penelitian oleh Aryo Primanda dan Misbahuddin Azzuhrk" fgpicp" lwfwn" öRgpictwj" Oqvkcuc" Mgtlc" vgtjcfcr" Mkpgtlc" Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Kantor Rwucv" RV" Xctkc" Wucjc" Itgukmö" o gpwplwmmcp" jcuKn" dcjyc" xctkcdgn" Z" {cpi" diteliti, yaitu motivasi, berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Rgpgnkvcip" dgtlwfwn" öCpcnkuku" Rgpictwj" Hcmvqt" Qticpkucuk." kpfkxkfw" fcp" Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan Departemen *Front Office* Hotel Shangri-La" Uwtcdc{cö" qngj" Pcvnkc" fcp" Pgtkc" \*4236+" fgpicp" 72" qtcp" responden, menunjukkan terjadi pengaruh yang signifikan secara serempak pada faktor organisasi, individu dan lingkungan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan faktor organisasi memiliki pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan departemen *Front Office* Hotel Shangri-La Surabaya. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Andi Irawan, M. Syamsul Maarif dan

O" Lmq" Chhcfk" fgpic" lwfw" ðHcmvqt-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Rgicyck" Pgigt"Ukrkn"fk" Fktgmvtcv"Lgpfgtcn"Rgpkfkmcp"Vkpikö." fgpic"xctkedgn" X1 adalah Faktor Individu, X2 adalah Faktor Psikologi dan X3 adalah faktor Organisasi menunjukkan hasil bahwa Faktor Organisasi berpegaruh secara positif terhadap Kinerja PNS.

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

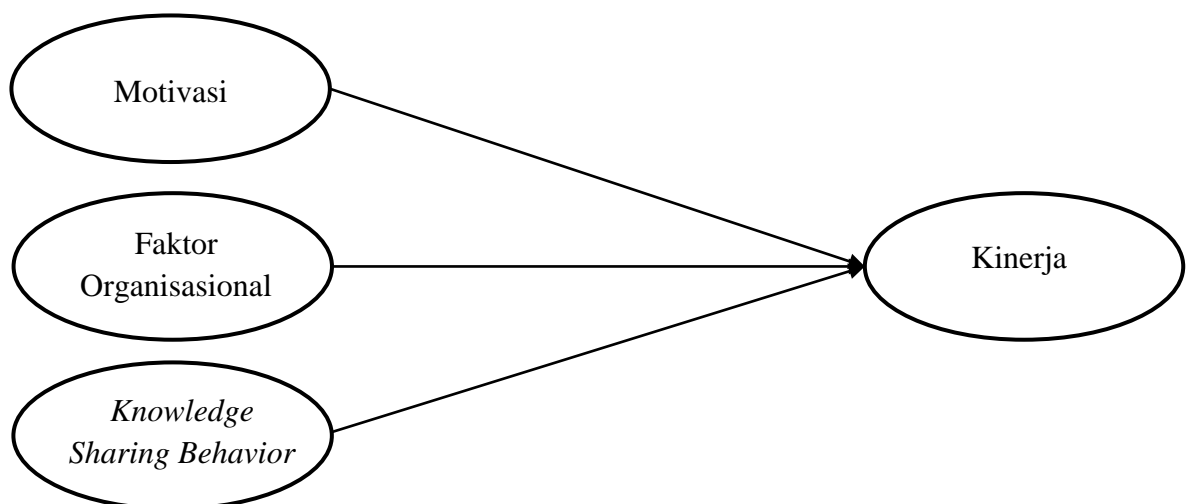
No	Nama Peneliti (Tahun)	Varibel Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Hendri Rudiyanto (2012)	<i>Knowledge Sharing Behavior</i> (X) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier	<i>Knowledge Sharing Behavior</i> memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Noer dan Dwiarko (2014)	Berbagi Pengetahuan (X) Kerja Tim (Z) Kinerja Karyawan (Y)	SEM PLS	Berbagi Pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Monang dan Lamhot (2013)	Kebutuhan Eksistensi (X1) Kebutuhan Berhubungan (X2) Kebutuhan Berkembang (X3) Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Kebutuhan eksistensi, Kebutuhan berhubungan, Kebutuhan Berkembang berhubungan signifikan terhadap kinerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Humbang Hasundutan

No	Nama Peneliti (Tahun)	Varibel Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
4.	Aryo dan Misbahuddin (2013)	Motivasi Kerja (X) Kepuasan Kerja (Z) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Jalur	Motivasi Kerja secara langsung memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
5.	Natalia dan Neria (2014)	Faktor Organisasi (X <sub>1</sub> ) Faktor Individu (X <sub>2</sub> ) Faktor Lingkungan (X <sub>3</sub> ) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	1) Faktor organisasi, inndividu dan lingkungan secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2) Faktor organisasi secara parsial memiliki pengaruh tidak signifikan. terhadap kinerja karyawan.
6.	Andi, M. Syamsul dan M. Joko (2015)	Faktor Individu (X1) Faktor Psikologi (X2) Faktor Organisasi (X3) Kinerja PNS (Y)	SEM PLS	Faktor Individu, Faktor Psikologi dan Faktor Organisasi berpengaruh positif secara langsung terhadap Kinerja PNS.

Sumber: Hendri Rudiyanto (2012); Noer dan Dwiarko (2014); Monang dan Lamhot (2013); Aryo dan Misbahuddin (2013); Natalia dan Neria (2014); Andi, M. Syamsul dan M. Joko (2015).

### 2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan kerangka pemikiran penelitian berfungsi sebagai gambaran umum tentang hubungan antar variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian, yaitu variabel Motivasi (X1), Faktor Organisasional (X2), *Knowledge Sharing Behavior* (X3) dan Kinerja (Y). Berdasarkan kajian empirik dari penelitian terdahulu dan kajian teori yang telah dikemukakan, maka dirumuskan kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber: Data diolah (2018)

Penyusunan kerangka konseptual ini diharapkan dapat memberikan alur berpikir dalam menyusun hipotesis penelitian dan pembahasan penelitian. Kerangka konseptual dalam penelitian ini menggambarkan pengaruh variabel motivasi, variabel faktor organisasional dan variabel *knowledge sharing behavior* terhadap kinerja karyawan.

## 2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu prediksi-prediksi yang dibuat oleh peneliti mengenai hubungan antarvariabel yang diharapkan. Berdasarkan pada kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 2.4.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada para pegawai sehingga mereka mau bekerja demi tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Terpacunya motivasi pegawai akan mendorong pencapaian kinerja yang baik. Penelitian oleh Aryo Primanda dan Misbahuddin C || w j t k " f g p i c p " l w f w n " ö R g p i c t w j " O q v k x c u k " M g t l c " v g t j c f c r " M k p g t l c " M c t { c y c p " dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Kantor Pusat PT Xctkc " W u c j c " I t g u k m ö " o g p w p l w m m c p " j c u k n " d c j w a variabel X yang diteliti, yaitu motivasi, berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan.

H1 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan AMDK Al-Qodiri Jember.

### 2.4.2 Pengaruh Faktor Organisasional terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja atau *Job Performance* adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Organisasi hendaknya menerapkan strategi dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Menurut Robbins (2003) dalam usaha peningkatan kinerja karyawan sangat dipengaruhi q n g j " h c m v q t " q t i c p k u c u k . " k p f k x k f w " f c p " n k p i m w p i c p 0 " R g p g n k v k c p " d g t l w f w n " ö C p c n k u k u " Pengaruh Faktor Organisasi, Individu dan Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan Departemen *Front Office* Hotel Shangri-La " U w t c d c { c ö " q n g j " P c v c n k c " dan Neria (2014) dengan 50 orang responden, menunjukkan terjadi pengaruh yang signifikan secara serempak pada faktor organisasi, individu dan lingkungan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan faktor organisasi memiliki pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan departemen *Front Office* Hotel Shangri-La Surabaya.

H2 : Faktor organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan AMDK Al-Qodiri Jember.

#### 2.4.3 Pengaruh *Knowledge Sharing Behavior* terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Saenz *et al.* (2010), penciptaan pengetahuan merupakan proses berkelanjutan dari seorang individu yang memiliki keterbatasan pengetahuan kemudian memperoleh pengetahuan baru. Dengan interaksi dan *knowledge sharing* antar individu, individu tersebut akan memiliki pandangan dan pengetahuan baru untuk menghadapi masalah yang akan terjadi. Dalam konteks organisasi, dorongan pada penciptaan pengetahuan dan inovasi akan membentuk perubahan ide dan pengalaman pada anggota organisasi tersebut. Penelitian *Knowledge Sharing Behavior* terhadap Kinerja Karyawan Staf Administrasi PT Guna Layan Kuasa memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Staf Administrasi pada PT. Guna Layan Kuasa (GULAKU) Kantor Pusat Jakarta.

H3 : *Knowledge sharing behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan AMDK Al-Qodiri Jember.

## **BAB 3. METODE PENELITIAN**

### **3.1 Rancangan Penelitian**

Rancangan penelitian merupakan suatu rencana kegiatan yang dibuat oleh peneliti untuk memecahkan masalah sehingga akan diperoleh data yang sesuai dengan tujuan penelitian. Arikunto (2011:12) berpendapat bahwa rancangan penelitian adalah suatu usulan untuk memecahkan masalah dan merupakan kegiatan yang dibuat oleh peneliti untuk memecahkan masalah sehingga akan diperoleh data yang valid sesuai tujuan penelitian. Penelitian ini merupakan penelitian *explanatory research* yaitu penelitian yang dilakukan bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal (sebab-akibat) antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis.

### **3.2 Populasi dan Sampel**

#### **3.2.1 Populasi**

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Ferdinand, 2014:171). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap Perusahaan AMDK Al-Qodiri sebanyak 56 orang.

#### **3.2.2 Sampel**

Sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *non-probability sampling* dengan teknik *sensus sampling* (sampel jenuh) yaitu menggunakan seluruh anggota populasi yakni 56 orang karyawan tetap Perusahaan Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) Al-Qodiri Jember.

### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

### 3.3.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang dikuantitatifkan. Data kuantitatif adalah data berupa angka yang diperoleh dari skor jawaban responden. Angka-angka tersebut kemudian diolah dan dianalisis menggunakan teknik perhitungan statistik yang kemudian diinterpretasikan kembali ke dalam bentuk kualitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan Perusahaan AMDK Al-Qodiri Jember.

### 3.3.2 Sumber Data

#### a. Data Primer

Data primer adalah data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. Data primer bersifat *up to date* karena data tersebut asli didapat langsung pada saat *pra survey*. Data primer dalam penelitian ini berupa data tentang struktur organisasi, jumlah karyawan dan lain-lain. Selain itu juga data yang diperoleh melalui kuesioner yang diberikan kepada karyawan Perusahaan AMDK Al-Qodiri Jember.

#### b. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung, tetapi melalui media perantara. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari tulisan (dokumentasi), jurnal-jurnal, laporan dari pakar atau peneliti.

## 3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan teknik atau cara-cara yang dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan. Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini antara lain:

#### a. Survei

Survei ialah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui objek penelitian secara langsung. Kegiatan survei meliputi:

- 1) Kuesioner, adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan, atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2011). Pernyataan dan



pertanyaan yang diajukan berhubungan dengan masalah penelitian dan sesuai dengan indikator dari setiap variabel yang akan diteliti.

2) Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dengan proses memperoleh keterangan atau data dengan cara bertanya langsung kepada responden terkait masalah yang diteliti. Wawancara dilakukan pada beberapa responden pada saat pra-penelitian untuk mencari tahu fenomena penelitian.

b. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data dengan menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang akan atau sedang diteliti. Data dapat diperoleh dari berbagai sumber seperti buku, jurnal ilmiah, artikel, ensiklopedia dan lain-lain.

### 3.5 Identifikasi Variabel

Variabel-variabel yang akan dianalisis menggunakan analisis faktor dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi dua macam, yaitu:

1. Variabel Bebas (X)

Variabel bebas adalah suatu variabel yang independen, artinya keberadaan dan nilai variabel ini tidak dipengaruhi oleh variabel lain. Pada penelitian ini, variabel bebas yang membentuk faktor-faktor tersebut antara lain:

(X<sub>1</sub>) = motivasi

(X<sub>2</sub>) = faktor organisasional

(X<sub>3</sub>) = *knowledge sharing behavior*

2. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat adalah suatu variabel yang nilainya selalu dipengaruhi oleh variabel bebas di dalam model. Variabel ini bisa juga disebut variabel dependen. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

### 3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah suatu sifat tertentu yang dapat didefinisikan dan diamati. Tujuan dari definisi operasional variabel ini adalah untuk mempermudah pengukuran variabel dan juga sebagai batasan objek yang akan diteliti. Definisi operasional yang terdapat pada penelitian ini adalah:

a. Variabel bebas atau variabel independen (X)

Di dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas, yaitu:

1) Motivasi ( $X_1$ ), adalah dorongan dari dalam diri karyawan pada perusahaan AMDK Al-Qodiri Jember untuk melakukan pekerjaannya sehingga kebutuhan dan keinginannya dapat terpenuhi. Dalam penelitian ini motivasi diukur dengan indikator menurut Hasibuan (2003:110), sebagai berikut:

1. Prestasi

- 1) Keinginan karyawan Perusahaan AMDK Al-Qodiri Jember untuk melakukan pekerjaan yang baik.
- 2) Berusaha untuk meningkatkan prestasi atau hasil kerja.

2. Pengakuan

- 1) Keinginan karyawan Perusahaan AMDK Al-Qodiri Jember untuk diakui oleh atasan atas keberhasilan pekerjaannya.

3. Pekerjaan

- 1) Perasaan tidak terbebani akan pekerjaan yang menantang.
- 2) Memeiliki semangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang menantang kemampuan karyawan.

4. Tanggung Jawab

- 1) Hadir dan meninggalkan tempat kerja tepat waktu.
- 2) Tidak membolos.

5. Pengembangan Diri

- 1) Adanya dorongan untuk berkarier lebih tinggi dalam diri karyawan.

- 2) Adanya dorongan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan dalam diri karyawan Perusahaan AMDK Al-Qodiri Jember.

2) Faktor Organisasional ( $X_2$ ), Faktor organisasional adalah hal-hal di dalam organisasi, yang dapat bersumber dari budaya organisasi, iklim organisasi dan struktur organisasi, yang menjadi pendukung dan berperan bagi karyawan pada perusahaan AMDK Al-Qodiri Jember dalam membentuk kinerja. Dalam penelitian ini, faktor organisasional diukur dengan indikator, menurut Toulson dan Smith (1994) serta Soonhee dan Hyangsoo (2004) yang dimodifikasi, sebagai berikut:

#### 1. Budaya Organisasi

- 1) Kejelasan visi, yaitu merupakan pandangan mengenai masa depan atau tujuan perusahaan.
- 2) Kejelasan misi, yaitu pernyataan mengenai rencana yang akan dilakukan oleh perusahaan untuk mencapai visi perusahaan.
- 3) Kemampuan karyawan Perusahaan AMDK Al-Qodiri Jember untuk memahami visi.
- 4) Kemampuan karyawan Perusahaan AMDK Al-Qodiri Jember untuk memahami misi.
- 5) Adanya kepercayaan dan saling keterbukaan di antara individu atau kelompok di dalam organisasi karyawan Perusahaan AMDK Al-Qodiri Jember.

#### 2. Iklim Organisasi

- 1) Identitas sebagai karyawan Perusahaan AMDK Al-Qodiri Jember, sehingga karyawan memiliki *sense of belonging* terhadap perusahaan.
- 2) Adanya dukungan dalam hubungan dengan orang-orang di dalam perusahaan dalam melakukan pekerjaan.

### 3. Struktur Organisasi

- 1) Susunan struktur organisasi yang fleksibel untuk kegiatan saling berbagi dengan atasan pada Perusahaan AMDK Al-Qodiri Jember.
- 2) Susunan struktur organisasi yang fleksibel untuk kegiatan saling berbagi dengan bawahan pada Perusahaan AMDK Al-Qodiri Jember.
- 3) Adanya penghargaan atau pemberian *reward* atas kinerja yang baik karyawan Perusahaan AMDK Al-Qodiri Jember.

### 4. Teknologi Informasi

- 1) Adalah infrastruktur, sarana dan prasarana yang memadai untuk menunjang kegiatan karyawan Perusahaan AMDK Al-Qodiri Jember.

3) *Knowledge Sharing Behavior (X<sub>3</sub>)*, adalah perilaku karyawan pada perusahaan AMDK Al-Qodiri Jember untuk membagi pengetahuan serta pengalaman yang dimiliki kepada karyawan yang lain. De Vries *et al.* (2006) menjelaskan indikator *Knowledge Sharing Behavior* sebagai berikut:

1. *Knowledge Donating*, perilaku mengkomunikasikan modal intelektual (*intellectual capital*) yang dimiliki seseorang kepada yang lainnya.
  - 1) Berbagi pengetahuan baru dengan sesama karyawan Perusahaan AMDK Al-Qodiri Jember.
  - 2) Berbagi informasi baru tentang pekerjaan karyawan Perusahaan AMDK Al-Qodiri Jember.
  - 3) Perhatian kepada rekan kerja Perusahaan AMDK Al-Qodiri Jember.
  - 4) Berbagi cerita tentang pekerjaan karyawan Perusahaan AMDK Al-Qodiri Jember.
2. *Knowledge Collecting*, perilaku individu untuk berkonsultasi dengan individu lainnya mengenai modal intelektual yang dimiliki

- 1) Mengumpulkan pengetahuan baru karyawan Perusahaan AMDK Al-Qodiri Jember.
  - 2) Mengumpulkan informasi baru tentang pekerjaan karyawan Perusahaan AMDK Al-Qodiri Jember.
  - 3) Mengumpulkan ide-ide baru karyawan Perusahaan AMDK Al-Qodiri Jember.
  - 4) Mengumpulkan ilmu baru tentang pekerjaan dari kompetensi karyawan lainnya Perusahaan AMDK Al-Qodiri Jember.
- b. Variabel terikat atau variabel dependen Kinerja karyawan (Y), Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dihasilkan masing-masing karyawan pada perusahaan AMDK Al-Qodiri Jember untuk membantu perusahaan dalam mencapai dan mewujudkan tujuan perusahaan. Seorang karyawan dapat bekerja dengan baik apabila sesuai dengan kemampuan dan dukungan hal-hal di sekitarnya. Dalam penelitian ini kinerja karyawan diukur dengan indikator, menurut John Ivancevich (2001), sebagai berikut:
1. Kualitas Kerja
    - 1) Berkurangnya tingkat kesalahan dalam bekerja.
    - 2) Pekerjaan yang dilakukan karyawan Perusahaan AMDK Al-Qodiri Jember secara akurat.
    - 3) Pekerjaan yang dilakukan karyawan Perusahaan AMDK Al-Qodiri Jember secara teliti.
  2. Kuantitas Kerja

Tidak tertundanya pekerjaan Karyawan Perusahaan AMDK Al-Qodiri Jember.
  3. Pengetahuan Pekerjaan

Karyawan Perusahaan AMDK Al-Qodiri Jember memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya untuk diselesaikan.

#### 4. Kualitas Personal

- 1) Sikap yang baik sesuai standar operasional yang dimiliki karyawan Perusahaan AMDK Al-Qodiri Jember dalam melakukan pekerjaan.
- 2) Karyawan Perusahaan AMDK Al-Qodiri Jember mengutamakan kepentingan pekerjaan.

#### 5. Kerjasama

- 1) Kemampuan karyawan bekerja dalam tim dapat berkoordinasi dengan baik.
- 2) Karyawan Perusahaan AMDK Al-Qodiri Jember dapat menghindari konflik kerja.

#### 6. Dapat Diandalkan

Karyawan Perusahaan AMDK Al-Qodiri Jember memiliki kesiapsediaan untuk hadir apabila perusahaan membutuhkan.

#### 7. Inisiatif

- 1) Karyawan memiliki sikap yang cekatan dan tanggap terhadap pekerjaan.
- 2) Karyawan memiliki inovasi dalam melakukan pekerjaannya.

### 3.7 Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya skala interval dalam alat ukur. Penelitian ini menggunakan teknik pengukuran skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2008:93) skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *Likert*, variabel yang diukur akan dijabarkan melalui indikator variabel yang kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan ataupun pernyataan. Kriteria pengukuran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) : skor 5
- b. Setuju (S) : skor 4

- c. Cukup Setuju (CS) : skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) : skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) : skor 1

### 3.8 Teknik Analisis Data

#### 3.8.1 Uji Instrumen

##### a. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana tingkat kevalidan dalam mengukur data dengan menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan yang ada di dalam kuesioner dengan skor total pengamatan. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu menggali apa yang diinginkan dan mampu mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat (Arikunto, 2011: 135). Pada penelitian ini, digunakan validitas *Pearson* berdasarkan rumus korelasi *product moment*. Nilai  $r$  hitung dapat diperoleh berdasarkan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

- $r$  = koefisien korelasi
- $X$  = skor tiap butir pertanyaan
- $Y$  = skor total
- $n$  = jumlah sampel

Menurut Ghazali (2013:47), kriteria dalam melakukan uji validitas adalah sebagai berikut:

1. Apabila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka instrumen tidak valid.
2. Apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka instrumen valid.

Apabila pengujian dinyatakan tidak valid, maka langkah yang dilakukan ialah, butir pertanyaan yang tidak valid dianulir, kemudian dilakukan uji validitas kembali untuk kemudian dilihat perubahannya.

### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sampai sejauhmana kuesioner yang diajukan dapat memberikan hasil yang tidak berbeda jika dilakukan kembali terhadap objek yang sama pada waktu berlainan. Suatu kuesioner disebut mempunyai reliabilitas tinggi atau dipercaya jika kuesioner itu stabil dan dapat diandalkan sehingga penggunaan kuesioner tersebut berkali-kali akan memberikan hasil yang serupa (Ghazali 2013:48). Suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60. Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan melihat koefisien *Cronbach's Alpha* yang dirumuskan sebagai berikut:

$$\frac{S^{\text{®}}}{S^{\text{®}}}$$

Keterangan:

= Koefisien *Cronbach's Alpha*

k = Jumlah variabel bebas dalam persamaan

r = Rata-rata korelasi di antara butir-butir pernyataan

Apabila pengujian dinyatakan tidak reliabel maka langkah yang dilakukan adalah, dilakukan pengujian kembali melalui aplikasi penguji serta mempertimbangkan item yang akan dianulir. Diharapkan dengan menganulir butir pertanyaan akan terjadi peningkatan koefisien reliabilitas.

### c. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan menetapkan derajat keyakinan \* "+"ugdguct"7 ' 0"Wlk"kp" fkncmwmc" rcf"ugvkr" xariabel dengan ketentuan bahwa jika secara individu masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabel-variabel tersebut juga dapat dinyatakan memenuhi asumsi normalitas (Prayitno 2010:71). Kriteria pengujian ini melihat barisan *Kolmogorov-Smirnov Test* adalah sebagai berikut:

Jika signifikan > 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal.



Jika signifikan  $< 0,05$  maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Apabila data tidak berdistribusi normal, maka langkah yang dapat dilakukan adalah penambahan data (sampel) karena semakin banyak data maka akan semakin besar kemungkinan data berdistribusi normal.

### 3.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh data atau variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas (Rochaety *et.al.*, 2007: 138). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikatnya adalah variabel kinerja karyawan. Variabel bebasnya ialah motivasi, faktor organisasional dan *knowledge sharing behavior*. Model hubungan kinerja karyawan dengan variabel-variabel bebasnya tersebut disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- $a$  = Konstanta
- $b_1, b_2, b_3$  = Koefisien regresi
- $X_1$  = Variabel motivasi
- $X_2$  = Variabel faktor organisasional
- $X_3$  = Variabel *knowledge sharing behavior*
- $Y$  = Variabel kinerja
- $e$  = Standar *error*

### 3.8.3 Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas Model

Uji normalitas model memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam regresi, variabel *dependent*, variabel *independent*, variabel *intervening*, atau ketiganya mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Dasar pengambilan keputusan uji normalitas adalah:

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi yang ada memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi yang ada tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antarvariabel independen. Adanya multikolinearitas menyebabkan model regresi yang diperoleh tidak valid untuk menaksir variabel independen. Gejala multikolinearitas dapat dideteksi dengan melihat besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*). Dasar pengambilan keputusan uji multikolinearitas adalah:

1. Jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji. Namun sebaliknya, artinya terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.
2. Jika nilai VIF lebih kecil dari 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji. Namun sebaliknya, artinya terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual, dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar *scatterplot* model tersebut (Latan 2013:39). Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas adalah:

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (begelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.8.4 Uji Hipotesis (Uji t)

Analisis ini pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel bebas (*independent variable*) secara individual dalam menerangkan variabel terikat (*dependent variable*). Rumusan hipotesis adalah sebagai berikut:

$$\frac{t}{i}$$

Keterangan:

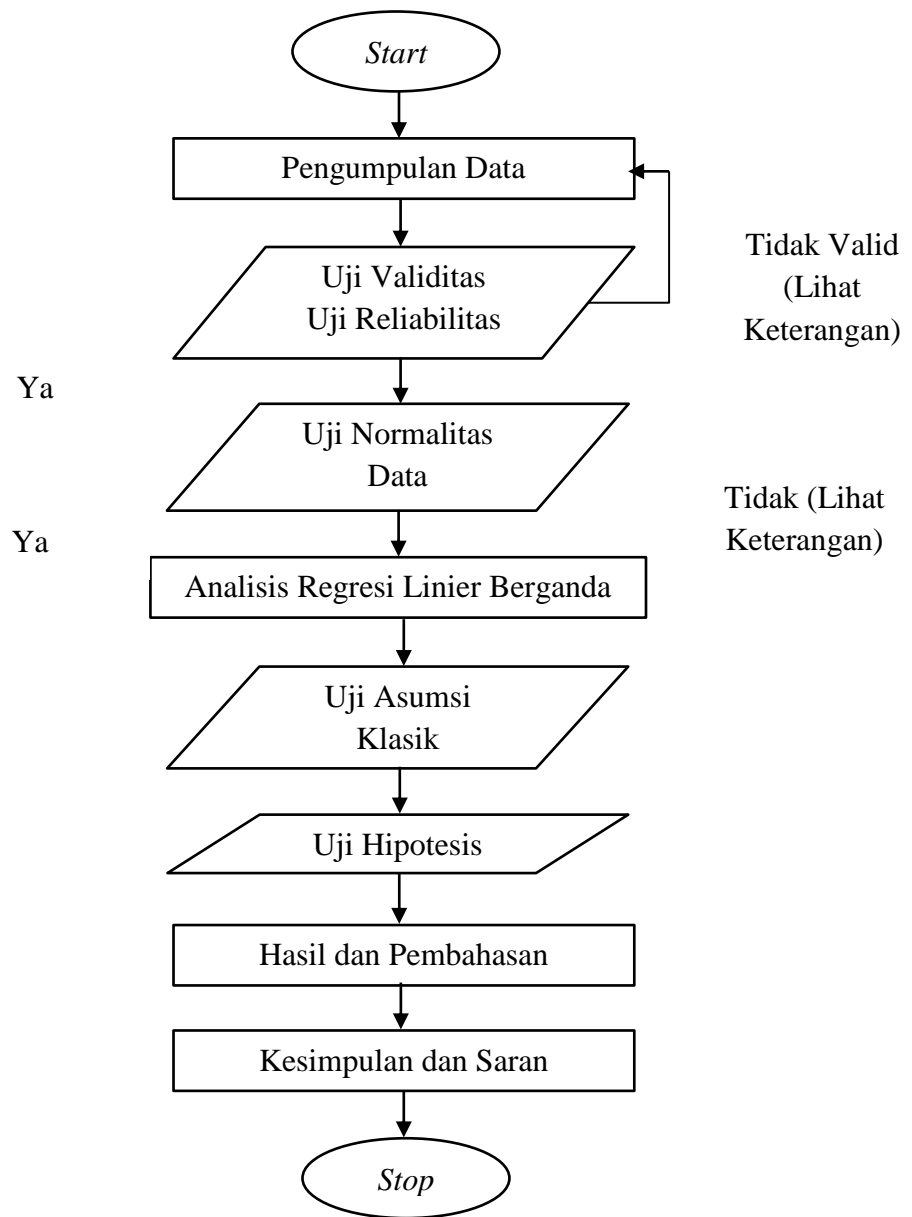
- t = test signifikan dengan angka korelasi
- bi = koefisien regresi variabel bebas
- Se = standar *error* dari koefisien korelasi

Formulasi hipotesis uji t:

1.  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, terdapat pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), begitupula sebaliknya.
2. Uji  $t > t_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya bahwa variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya.
3. Membandingkan nilai signifikansi  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$
4. Untuk menentukan apakah  $H_0$  ditolak atau diterima maka ketentuan yang digunakan adalah sebagai berikut:
  - a. Apabila signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, yang artinya bahwa variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya.
  - b. Apabila signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima, yang artinya bahwa variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya.

### 3.9 Kerangka Pemecahan Masalah

Kerangka pemecahan masalah yang digunakan dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah

Sumber: Data diolah 2018

Keterangan:

1. *Start* adalah tahap persiapan sebelum melakukan penelitian.
2. Pengumpulan Data tahap mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian, wawancara dan penyebaran kuesioner untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan.
3. Melakukan uji instrumen yang terdiri dari Uji Validitas, Uji Reliabilitas. Uji Validitas ialah untuk mengetahui layak tidaknya alat pengukuran yang digunakan, Uji Reliabilitas adalah untuk mengetahui ketepatan konsistensi dan stabilitas nilai hasil skala pengukuran tertentu. Apabila pengujian dinyatakan tidak valid, maka langkah yang dilakukan ialah, butir pertanyaan yang tidak valid dianulir. Apabila telah valid maka proses di lanjutkan pada poin berikutnya.
4. Uji Normalitas Data ialah untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Apabila data tidak berdistribusi normal, maka langkah yang dapat dilakukan adalah penambahan data (sampel) karena semakin banyak data maka akan semakin besar kemungkinan data berdistribusi normal. Apabila data telah berdistribusi normal maka proses di lanjutkan pada poin berikutnya.
5. Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk menganalisis data untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.
6. Uji Asumsi Klasik ialah pengolahan data dengan melakukan pendugaan parameter yang sesuai dengan model yang dikembangkan yaitu untuk mengetahui ada tidaknya permasalahan dalam suatu model penelitian.
7. Uji Hipotesis dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.
8. Hasil dan Pembahasan merupakan tahap melakukan penguraian mengenai hasil yang diperoleh dari pengolahan data penelitian yang dilakukan.
9. Kesimpulan dan Saran ialah pengambilan kesimpulan dari data-data yang diperoleh dari pembahasan hasil analisis data, serta pemberian saran.

10. *Stop* adalah penyelesaian atau berakhirnya penelitian yang dilakukan dengan menguraikan hasil penelitian.

## BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah peneliti jelaskan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel, artinya Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini membuktikan bahwa Motivasi yang baik akan meningkatkan Kinerja Karyawan.
2. Faktor Organisasional ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel, artinya Faktor Organisasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini membuktikan bahwa Faktor Organisasional yang baik akan meningkatkan Kinerja Karyawan.
3. *Knowledge Sharing Behavior* ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel, artinya *Knowledge Sharing Behavior* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini membuktikan bahwa *Knowledge Sharing Behavior* yang tinggi akan meningkatkan Kinerja Karyawan.

### 5.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan, peneliti memberikan beberapa saran antara lain sebagai berikut :

1. Karena Motivasi sudah baik, maka hendaknya manajemen Perusahaan Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) Al-Qodiri Jember terus melanjutkan dan menjaga motivasi yang diberikan kepada karyawan, sehingga kinerja karyawan juga tetap terjaga baik, akan tetapi masih ada indikator Motivasi karyawan yang belum terpenuhi seperti pada hal Tanggung Jawab. Oleh sebab itu hendaknya manajemen perusahaan disarankan mengadakan kegiatan yang mendukung perbaikan regularitas karyawan. Misalnya dengan mengadakan atau memfasilitasi karyawan dengan perangkat yang dapat mengontrol kedisiplinan karyawan serta dipantau penggunaannya,

seperti *log in* dengan sidik jari atau pemberian sanksi pada karyawan yang melanggar.

2. Faktor Organisasional pada Perusahaan Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) Al-Qodiri sudah baik, maka hendaknya manajemen perusahaan tetap mempertahankan Faktor Organisasional agar kinerja karyawan tetap terjaga. Akan tetapi masih ada indikator Faktor Organisasional yang perlu di benahi seperti budaya organisasi berkaitan dengan kejelasan dan pemahaman visi dan misi perusahaan. Jadi disarankan manajemen Perusahaan Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) Al-Qodiri lebih memeperhatikan pemahaman karyawan dengan budaya perusahaan. Perusahaan dapat mengadakan sosialisasi atau pemahaman kepada karyawan mengenai visi dan misi perusahaan sehingga karyawan benar-benar paham karena hal tersebut juga memengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. *Knowledge Sharing Behavior* yang ada pada Perusahaan Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) Al-Qodiri sudah baik, jadi disarankan manajemen perusahaan Kabupaten Jember hendaknya terus melanjutkan dan menjaga kegiatan *Knowledge Sharing Behavior*. Perusahaan tidak menghapus kegiatan positif yang berkaitan dengan *knowledge sharing*, dan terus memberikan wadah bagi karyawan untuk saling membagi pengetahuannya.
4. Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya kuisisioner yang disebar menggunakan teknologi melalui kuisisioner dengan [link.bit.ly](https://link.bit.ly) agar lebih efisien waktu dan *paperless*.
5. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan sebaiknya kuisisioner yang disebar dikemas yang menarik agar responden semakin berpartisipasi dalam mengisi kuisisioner penelitian.



## DAFTAR PUSTAKA

- Amir, Mohammad Faisal. 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Andika, Aditya. 2015. Meningkatkan *Knowledge Sharing* di Organisasi: Studi Literatur Terhadap Faktor-Faktor yang Memengaruhi *Knowledge Sharing*. *Jurnal Teknik Industri Jurnal PASTI*. Vol. IX No. 3: 230-237.
- Arikunto, S. 2011. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Chalifa, Noer., Dwiarko Nugrohoseno. 2014. Pengaruh Berbagi Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kerja Tim. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 2, No.3.
- De Vries, Reinout., Bart Van den Hooff and Jan A. De Ridder. 2006. Explaining Knowledge Sharing: The Role of Team Communication Styles, Job Satisfaction and Performance Beliefs. *Communication Research*. 33-115.
- Dessler, Gary. 2006. *Human Resource Management*. Tenth Edition. New Jersey: Prentice Hall.
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Ghazali, Imam. 2013. *Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, James H. Donnelly, Jr. 2000. *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. New York: McGraw-Hill Companies.
- Gurteen, David. 2012. *Leading Issues in Social Knowledge Management*. Academic Publishing International, UK.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen*. Cetakan Kedelapanbelas. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidajat, Jann., dkk. 2013. *Personal Knowledge Management*. Bandung: ITB.

- Irawan, Andi., M. Syamsul Maarif, M. Joko Affandi. 2015. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, Vol. 1, No. 1.
- Iskandar, Muh. Ilham., Burhanuddin Bahar, Indrianty Sudirman. 2013. Pengaruh Mekanisme Transfer, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap *Knowledge Sharing* pada Tenaga Medis. *Jurnal Pascasarjana Universitas Hasanudin*.
- Ivancevich, John M. 2001. *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill Companies.
- Latan. 2013. *Analisis Multivariate Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program IBM SPSS 20.0*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. 2011. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor: IN Media.
- Ni Luh Ayu Kartika Yuniastari Sarja. 2014. Analisis Faktor-Faktor yang Memengaruhi *Knowledge Sharing* pada Perguruan Tinggi. *Eksplorasi Informatika*, Vol. 3, No. 2.
- Prayitno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Data Statistik dengan SPSS*. Yogyakarta: MediaKom.
- Priansa, Donni Juni. 2017. *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Bandung: Pustaka Setia.
- Primanda, Aryo., Misbahuddin Azzuhri. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Kantor Pusat PT Varia Usaha Gresik. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, jilid 2.
- Rochaety, Eti, Ratih Tresnati, Abdul Majid Latief. 2007. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Rudiyanto, Hendri. 2012. *Pengaruh Knowledge Sharing Behavior terhadap Kinerja Karyawan Staf Administrasi PT Guna Layan Kuasa (GULAKU) Kantor Pusat Jakarta*. Depok: Universitas Indonesia.

- Sasanti, Ningky Munir. 2000. Penerapan Manajemen Pengetahuan di Perusahaan di Indonesia. *Jurnal Manajemen*. 1-13.
- Sedarmayanti. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI.
- Sitorus, Monang., Lamhot Hutasoit. 2013. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja PNS (Studi Kasus di Sekretariat Daerah Kabupaten Humbang Hasundutan). *Jurnal Borneo Administrator*, Vol. 9, No. 2.
- Soonhee, Kim., Lee Hyangsoo. 2004. Organizational Factors Affecting Knowledge Sharing Capabilities in E-Government: An Empirical Study.
- Sugiyono. 2008. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Administrasi: dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. & Burhanudin. 2015. *Teori Perilaku Keorganisasian (Dilengkapi: Intervensi Pengembangan Organisasi)*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Suwanto, H. & Priansa, DJ. 2014. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Toulson, P., Mike Smith. 1994. The Relationship between Organizational Climate and Employee Perceptions of Personnel Management Practices. *Journal of Public Personnel Management*. Vol. 23, Issue 3, 453-469.
- Yonggara, Natalia., Neria Gresia Sugianto. 2014. Analisis Pengaruh Faktor Organisasi, Individu, dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Departemen *Front Office* Hotel Shangri-La Surabaya. *Jurnal Manajemen Perhotelan*.

- Van den Hooff, Bart., Jan A. de Ridder. 2004. Knowledge Sharing in Context: The Influence of Organizational Commitment, Communication Climate and CMC Use on Knowledge Sharing. *Journal of Knowledge Management*. Vol. 8, Issue: 6, 117-130.
- Van den Hooff, Bart., Femke de Leeuw Weenen. 2004. Committed to Share: Commitment and CMC Use as Antecedents of Knowledge Sharing. *Jurnal Knowledge and Process Management*. 11:1.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Winardi, J. 2001. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

## Lampiran 1

### KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Karyawan Perusahaan Air Minum Dalam Kemasan Al-Qodiri Jember  
Di tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka menyusun tugas akhir (skripsi), sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Dkupu" Wpkxgtukvcu" Lg o dgt." {cpi" dgtlwfwn" ö**Pengaruh Motivasi, Faktor Organisasional dan Knowledge Sharing Behavior terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) Al-Qodiri Jember**ö." o cmc"uc {c<

Nama/NIM : Regina Yunani/140810201146

Jurusan : S1 Manajemen

Dengan kerendahan hati memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi pertanyaan maupun pernyataan dalam kuesioner yang terlampir. Saya akan sangat menghargai setiap jawaban yang Bapak/Ibu berikan dan tetap akan dijaga kerahasiaannya, serta tidak akan berpengaruh pada kedudukan maupun status Bapak/Ibu sebagai karyawan di Perusahaan AMDK Al-Qodiri Jember. Informasi dari kuesioner ini akan diolah dan dianalisis semata-mata hanya untuk kepentingan terbatas, artinya hanya untuk kepentingan penelitian saja. Besar harapan saya Bapak/Ibu dapat memberikan jawaban yang sebenarnya sehingga jawaban tersebut dapat digunakan untuk menganalisis data secara tepat dan objektif.

Demikian permohonan ini disampaikan, atas partisipasi dan kesediaannya saya ucapkan terima kasih.

Peneliti,

Regina Yunani

## LEMBAR KUESIONER

### 1. Identitas Responden

- a. Nomor Responden : ..... (diisi oleh peneliti)
- b. Usia : ..... tahun
- c. Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan \*)
- d. Masa Kerja : .....

\*) coret yang tidak perlu

### 2. Petunjuk Pengisian

- a. Pernyataan-pernyataan berikut ini mohon diisi sesuai dengan keadaan dan kenyataan yang ada.
- b. Berilah tanda *check* \*ç+" rfc"ucncj"ucvw"lcycdcp"fk"ugvker"rgtp{cvccp" yang sesuai dengan apa yang anda alami dan rasakan selama bekerja.
- c. Pengukuran dilakukan dengan menggunakan skor. Skor tertinggi dan skor terendah dari masing-masing variabel yang disesuaikan dengan kriteria sebagai berikut:
- |                              |          |
|------------------------------|----------|
| 1) Sangat Setuju (SS)        | : skor 5 |
| 2) Setuju (S)                | : skor 4 |
| 3) Cukup Setuju (CS)         | : skor 3 |
| 4) Tidak Setuju (TS)         | : skor 2 |
| 5) Sangat Tidak Setuju (STS) | : skor 1 |

**A. VARIABEL MOTIVASI (X<sub>1</sub>)**

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saya merasa harus berusaha untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin.					
2.	Pekerjaan yang saya hasilkan merupakan prestasi yang akan semakin saya tingkatkan.					
3.	Saya menginginkan agar hasil pekerjaan saya dapat diakui oleh atasan.					
4.	Saya tidak terbebani oleh pekerjaan yang menantang kemampuan saya.					
5.	Saya bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaan yang menantang kemampuan saya.					
6.	Saya hadir di tempat kerja tepat waktu.					
7.	Saya tidak membolos kerja atau memenuhi absensi.					
8.	Saya memiliki dorongan untuk berkarier lebih tinggi.					
9.	Saya ingin meningkatkan kemampuan dan keterampilan saya dalam bekerja.					

**B. VARIABEL FAKTOR ORGANISASIONAL (X<sub>2</sub>)**

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Menurut saya Perusahaan AMDK Al-Qodiri sudah memiliki visi yang jelas.					
2.	Menurut saya Perusahaan AMDK Al-Qodiri sudah memiliki misi yang jelas.					
3.	Saya telah memahami visi Perusahaan AMDK Al-Qodiri sehingga memudahkan saya untuk mencapai tujuan perusahaan.					
4.	Saya telah memahami misi Perusahaan AMDK Al-Qodiri sehingga memudahkan saya untuk mencapai tujuan perusahaan.					
5.	Saling memiliki kepercayaan dan keterbukaan sesama rekan kerja.					
6.	Saya selalu bangga dengan identitas sebagai karyawan Perusahaan AMDK Al-Qodiri Jember.					
7.	Dalam urusan pekerjaan, saya dibantu oleh orang-orang di dalam perusahaan yang memberikan dukungan dan saling tolong-menolong.					
8.	Dalam urusan pekerjaan, saya melakukan <i>sharing</i> dengan atasan tanpa merasa ada hambatan maupun batasan.					



9.	Dalam urusan pekerjaan, saya melakukan <i>sharing</i> dengan bawahan tanpa merasa ada hambatan maupun batasan.					
10.	Pemberian penghargaan atau <i>reward</i> oleh perusahaan memacu saya untuk bekerja lebih baik lagi.					
11.	Sarana dan prasarana perusahaan memadai untuk menunjang jalannya aktivitas usaha.					

### C. VARIABEL *KNOWLEDGE SHARING BEHAVIOR* (X<sub>3</sub>)

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Ketika saya belajar sesuatu yang baru, saya mengatakan kepada rekan-rekan saya tentang hal tersebut.					
2.	Saya berbagi informasi tentang pekerjaan yang saya miliki dengan rekan-rekan saya.					
3.	Saya pikir penting rekan-rekan saya untuk tahu pekerjaan apa yang saya kerjakan.					
4.	Saya sering mengatakan kepada rekan-rekan saya apa yang saya lakukan.					
5.	Ketika saya membutuhkan pengetahuan tertentu, saya meminta untuk diajarkan					

	rekan-rekan saya mengenai hal tersebut.					
6.	Saya ingin mengetahui tentang apa yang rekan-rekan saya tahu.					
7.	Saya bertanya kepada rekan saya tentang kemampuan mereka ketika saya ingin belajar sesuatu.					
8.	Ketika seorang rekan saya ahli dalam sesuatu, saya meminta mereka untuk mengajari saya bagaimana untuk melakukannya.					

**D. VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)**

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Dengan kemampuan saya bekerja membuat saya berusaha meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja.					
2.	Dengan kemampuan saya bekerja membuat saya berusaha untuk bekerja dengan akurat.					
3.	Dengan kemampuan saya bekerja membuat saya berusaha untuk bekerja dengan teliti.					
4.	Saya berusaha untuk tidak menunda-nunda pekerjaan yang diberikan sehingga pekerjaan saya selesai sesuai target.					
5.	Saya memiliki pengetahuan yang baik mengenai pekerjaan yang saya lakukan.					
6.	Dalam bekerja saya mematuhi prosedur operasional standar.					
7.	Di dalam lingkungan pekerjaan, saya lebih mengutamakan kepentingan pekerjaan dibandingkan kepentingan pribadi.					
8.	Saya dapat bekerja dalam tim dengan dapat berkoordinasi dengan baik.					

9.	Saya berusaha menghindari munculnya konflik dengan sesama rekan kerja.					
10.	Dengan kemampuan yang saya miliki, saya siap sedia hadir jika perusahaan membutuhkan saya.					
11.	Dalam bekerja, saya tidak menunggu perintah pimpinan untuk mengerjakan pekerjaan yang dapat saya kerjakan.					
12.	Saya memiliki ide-ide yang bermanfaat bagi perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan.					

## Lampiran 2 Rekapitulasi Kuisisioner

### 1. Motivasi (X1)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	X1
4	4	3	4	4	4	4	4	4	35
4	4	4	4	4	4	4	5	2	35
4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
5	5	4	4	5	4	5	4	3	39
4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
4	4	4	4	3	4	4	4	5	36
3	3	3	3	4	3	4	4	3	30
4	4	5	5	5	5	4	4	2	38
2	2	3	3	3	3	3	4	4	27
4	4	5	5	5	5	4	4	2	38
4	4	5	5	5	5	4	4	3	39
4	4	5	5	5	5	4	4	3	39
4	4	5	5	5	5	4	4	4	40
4	4	3	3	5	5	2	4	4	34
4	4	3	3	5	5	4	4	4	36
4	4	5	5	4	5	2	4	4	37
4	4	3	3	4	3	4	3	4	32
4	4	3	3	5	3	5	4	4	35
4	4	4	4	4	4	4	2	4	34
4	4	3	3	5	4	2	2	2	29
4	4	4	4	4	4	2	3	5	34
3	3	2	4	4	4	4	3	4	31
5	5	4	4	5	4	5	2	2	36
4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
2	4	4	4	5	4	4	4	4	35
4	4	4	4	5	4	4	4	4	37
2	4	4	4	4	4	4	4	4	34
3	3	4	4	4	4	4	4	5	35
2	4	4	4	5	5	4	4	5	37
4	4	4	4	5	4	4	4	5	38
5	5	5	5	4	4	5	4	4	41
5	4	3	4	4	4	4	5	5	38
5	5	5	5	5	4	5	3	4	41
3	3	3	4	2	2	3	2	2	24
5	5	5	5	5	5	5	4	4	43
3	2	3	3	4	4	3	4	4	30
4	4	4	4	4	4	2	4	4	34
5	4	4	4	4	4	3	4	4	36
4	4	4	4	4	4	2	4	4	34
4	3	3	3	3	3	3	4	4	30
4	5	4	5	4	4	4	5	4	39
5	4	4	5	4	4	4	5	4	39
4	3	4	5	4	4	4	5	4	37
4	3	4	5	4	4	4	5	4	37
2	4	4	4	4	4	4	4	3	33
4	3	3	4	4	4	4	4	3	33
3	3	3	3	3	3	3	4	4	29
5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
4	3	4	3	4	4	2	5	4	33
3	3	4	4	3	4	3	4	4	32
3	3	4	4	3	3	4	4	4	32
3	4	4	4	4	4	4	5	5	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	5	3	5	4	37
4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
2	3	4	4	2	2	2	5	4	28

### 2. Faktor Organisasional (X2)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	X2
3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	49
4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	48
5	5	4	5	4	5	5	3	5	4	4	49
4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	44
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	44
3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	41
4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	45
2	2	3	3	4	2	3	4	4	4	4	35
4	4	4	4	5	4	5	4	2	4	5	45
5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	5	47
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	53
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	47
3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	3	43
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	41
5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	48
3	3	4	5	4	3	4	4	3	4	3	40
3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	42
4	4	5	5	4	3	3	3	2	4	4	41
3	3	4	4	2	4	2	2	2	2	3	31
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	49
2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	41
2	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	41
2	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	43
4	4	2	4	4	4	5	5	4	4	4	44
5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	50
5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	45
5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	49
3	3	3	4	5	5	3	3	5	4	5	43
5	5	5	3	4	4	4	3	5	4	4	46
3	2	3	4	5	4	4	4	4	4	5	42
4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	3	42
5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	46
4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	44
4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	43
4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	3	44
5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	49
4	3	4	4	4	4	4	2	5	4	5	43
4	3	4	5	5	4	3	2	5	4	5	44
2	4	4	4	4	4	3	2	5	4	5	41
4	3	3	4	5	4	4	3	4	3	4	41
3	3	3	4	5	4	3	4	4	3	4	40
5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	44
4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	45
3	3	4	4	4	2	3	4	5	4	3	39
3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	40
3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	39
4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	47
4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	45
2	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	42
2	3	4	4	4	4	3	4	5	4	2	39

## 3. Knowledge Sharing Behavior (X3) 4. Kinerja Karyawan (Y)

1	2	3	4	5	6	7	8	X3
4	5	4	4	4	4	4	3	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	3	4	4	5	4	4	32
4	5	5	4	5	5	3	3	34
3	4	4	4	4	4	3	3	29
4	5	3	4	4	3	4	4	31
4	5	4	3	4	4	4	4	32
4	5	5	5	4	5	3	4	35
2	2	3	3	4	2	3	4	23
4	4	4	4	5	4	5	4	34
4	4	4	4	5	4	5	4	34
4	4	4	4	5	4	5	5	35
4	4	4	4	5	4	5	4	34
4	4	4	4	5	2	4	4	31
4	4	4	4	5	5	4	4	34
4	5	4	5	2	4	3	3	30
4	5	4	3	4	4	4	3	31
4	4	5	3	5	4	3	4	32
5	5	4	4	4	2	3	3	30
4	4	5	4	2	2	4	4	29
4	4	4	4	4	2	3	5	30
4	4	5	4	5	4	3	4	33
4	4	4	4	4	4	2	2	28
4	4	5	4	4	2	4	3	30
4	4	5	4	4	4	4	4	33
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	5	5	4	4	4	5	35
5	5	4	5	5	4	5	4	37
5	4	5	4	5	4	4	5	36
5	5	4	5	4	5	4	4	36
4	4	4	4	4	4	5	5	34
5	5	4	4	4	5	3	4	34
4	4	4	5	5	3	2	2	29
5	5	3	4	4	5	4	5	35
3	2	3	4	5	4	2	4	27
4	4	4	4	5	4	4	4	33
5	4	4	4	5	4	4	4	34
4	4	4	4	5	3	4	4	32
4	3	3	4	5	4	3	4	30
4	5	4	4	5	4	5	4	35
5	4	4	5	4	4	4	3	33
4	3	4	4	4	4	3	3	29
4	3	4	5	5	4	3	4	32
2	4	4	4	4	4	4	5	31
4	3	3	4	5	4	3	4	30
3	3	3	4	5	4	3	4	29
5	4	4	4	4	5	4	4	34
4	3	4	5	5	4	3	4	32
3	3	4	4	4	2	3	4	27
3	3	4	4	4	4	3	3	28
3	4	4	4	4	2	4	5	30
4	4	4	4	4	5	4	4	33
4	4	4	4	4	2	4	3	29
4	4	4	4	4	4	4	4	32
2	3	4	4	4	4	3	5	29

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Y
4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	49
4	4	4	4	5	4	3	5	4	5	5	5	52
5	5	4	5	4	5	5	3	3	4	4	3	50
4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	49
3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	45
4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	49
2	2	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	39
4	4	4	4	5	4	5	4	2	4	5	5	50
4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	50
4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	54
4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	52
4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	5	48
4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	5	5	51
4	4	3	5	4	5	4	3	3	4	4	3	46
4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	5	5	47
4	4	5	5	5	3	4	3	4	4	3	4	48
4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	5	4	44
4	4	3	4	5	4	2	4	4	4	4	4	46
4	4	5	4	5	4	2	3	5	5	5	4	50
3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	44
5	5	5	5	5	4	4	2	2	2	4	4	47
4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	5	4	45
2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	50
2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	46
2	4	3	4	4	5	4	5	4	4	3	4	46
4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	47
5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	3	3	51
5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	3	3	48
5	5	5	4	4	4	5	3	5	4	3	3	50
3	3	3	4	5	5	3	3	5	4	4	4	46
5	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	51
3	2	3	4	5	4	2	4	4	4	4	4	43
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	49
5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	49
4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	48
4	3	3	4	5	4	3	4	4	4	5	5	48
4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	53
5	4	4	5	4	4	4	2	5	4	4	4	49
4	3	4	4	4	4	3	2	5	4	4	4	45
4	3	4	5	5	4	3	2	5	4	5	5	49
2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	44
4	3	3	4	5	4	3	4	4	3	4	4	45
3	3	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	45
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	50
4	3	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4	49
3	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	43
3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	46
3	4	4	4	4	2	4	5	5	4	5	4	48
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	51
4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	46
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	46
2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	45

### Lampiran 3 Karakteristik Responden

#### Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20,00	2	3,6	3,6	3,6
	21,00	1	1,8	1,8	5,4
	22,00	5	8,9	8,9	14,3
	23,00	5	8,9	8,9	23,2
	24,00	3	5,4	5,4	28,6
	25,00	4	7,1	7,1	35,7
	26,00	7	12,5	12,5	48,2
	27,00	8	14,3	14,3	62,5
	28,00	9	16,1	16,1	78,6
	29,00	7	12,5	12,5	91,1
	30,00	2	3,6	3,6	94,6
	31,00	2	3,6	3,6	98,2
	35,00	1	1,8	1,8	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

#### Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid		2	3,6	3,6	3,6
	L	43	76,8	76,8	80,4
	P	11	19,6	19,6	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

#### Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1th	12	21,4	21,4	21,4
	2th	21	37,5	37,5	58,9
	3th	16	28,6	28,6	87,5
	4th	6	10,7	10,7	98,2

5th	1	1,8	1,8	100,0
Total	56	100,0	100,0	



### Lampiran 4 Jawaban Responden

**X1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	6	10,7	10,7	10,7
	3,00	9	16,1	16,1	26,8
	4,00	32	57,1	57,1	83,9
	5,00	9	16,1	16,1	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

**X1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	3,6	3,6	3,6
	3,00	13	23,2	23,2	26,8
	4,00	35	62,5	62,5	89,3
	5,00	6	10,7	10,7	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

**X1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,8	1,8	1,8
	3,00	14	25,0	25,0	26,8
	4,00	32	57,1	57,1	83,9
	5,00	9	16,1	16,1	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

**X1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	11	19,6	19,6	19,6
	4,00	32	57,1	57,1	76,8
	5,00	13	23,2	23,2	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

**X1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	3,6	3,6	3,6
	3,00	7	12,5	12,5	16,1
	4,00	30	53,6	53,6	69,6
	5,00	17	30,4	30,4	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

**X1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	3,6	3,6	3,6
	3,00	7	12,5	12,5	16,1
	4,00	36	64,3	64,3	80,4
	5,00	11	19,6	19,6	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

**X1.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	8	14,3	14,3	14,3
	3,00	8	14,3	14,3	28,6
	4,00	34	60,7	60,7	89,3

	5,00	6	10,7	10,7	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

**X1.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	4	7,1	7,1	7,1
	3,00	4	7,1	7,1	14,3
	4,00	36	64,3	64,3	78,6
	5,00	12	21,4	21,4	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

**X1.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	6	10,7	10,7	10,7
	3,00	8	14,3	14,3	25,0
	4,00	36	64,3	64,3	89,3
	5,00	6	10,7	10,7	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	8	14,3	14,3	14,3
	3,00	14	25,0	25,0	39,3
	4,00	22	39,3	39,3	78,6
	5,00	12	21,4	21,4	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	3,6	3,6	3,6
	3,00	18	32,1	32,1	35,7
	4,00	27	48,2	48,2	83,9
	5,00	9	16,1	16,1	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	3	5,4	5,4	5,4
	3,00	9	16,1	16,1	21,4
	4,00	38	67,9	67,9	89,3
	5,00	6	10,7	10,7	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

**X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	2	3,6	3,6	3,6
	4,00	43	76,8	76,8	80,4
	5,00	11	19,6	19,6	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

**X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	3,6	3,6	3,6
	4,00	38	67,9	67,9	71,4

	5,00	16	28,6	28,6	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

**X2.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	4	7,1	7,1	7,1
	3,00	4	7,1	7,1	14,3
	4,00	39	69,6	69,6	83,9
	5,00	9	16,1	16,1	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

**X2.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	3	5,4	5,4	5,4
	3,00	14	25,0	25,0	30,4
	4,00	29	51,8	51,8	82,1
	5,00	10	17,9	17,9	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

**X2.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	5	8,9	8,9	8,9
	3,00	9	16,1	16,1	25,0
	4,00	36	64,3	64,3	89,3
	5,00	6	10,7	10,7	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

**X2.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	3	5,4	5,4	5,4
	3,00	3	5,4	5,4	10,7
	4,00	34	60,7	60,7	71,4
	5,00	16	28,6	28,6	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

**X2.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,8	1,8	1,8
	3,00	3	5,4	5,4	7,1
	4,00	45	80,4	80,4	87,5
	5,00	7	12,5	12,5	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

**X2.11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,8	1,8	1,8
	3,00	11	19,6	19,6	21,4
	4,00	31	55,4	55,4	76,8
	5,00	13	23,2	23,2	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

**X3.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	3	5,4	5,4	5,4

	3,00	6	10,7	10,7	16,1
	4,00	38	67,9	67,9	83,9
	5,00	9	16,1	16,1	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

**X3.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	3,6	3,6	3,6
	3,00	9	16,1	16,1	19,6
	4,00	32	57,1	57,1	76,8
	5,00	13	23,2	23,2	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

**X3.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	8	14,3	14,3	14,3
	4,00	39	69,6	69,6	83,9
	5,00	9	16,1	16,1	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

**X3.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	4	7,1	7,1	7,1
	4,00	43	76,8	76,8	83,9
	5,00	9	16,1	16,1	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

**X3.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	3,6	3,6	3,6
	4,00	32	57,1	57,1	60,7
	5,00	22	39,3	39,3	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

**X3.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	9	16,1	16,1	16,1
	3,00	3	5,4	5,4	21,4
	4,00	35	62,5	62,5	83,9
	5,00	9	16,1	16,1	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

**X3.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	3	5,4	5,4	5,4
	3,00	19	33,9	33,9	39,3
	4,00	27	48,2	48,2	87,5
	5,00	7	12,5	12,5	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

**X3.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	3,6	3,6	3,6
	3,00	11	19,6	19,6	23,2



	4,00	34	60,7	60,7	83,9
	5,00	9	16,1	16,1	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

## Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	6	10,7	10,7	10,7
	3,00	9	16,1	16,1	26,8
	4,00	32	57,1	57,1	83,9
	5,00	9	16,1	16,1	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

## Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	3,6	3,6	3,6
	3,00	13	23,2	23,2	26,8
	4,00	35	62,5	62,5	89,3
	5,00	6	10,7	10,7	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

## Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	3	5,4	5,4	5,4
	3,00	11	19,6	19,6	25,0
	4,00	35	62,5	62,5	87,5
	5,00	7	12,5	12,5	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	2	3,6	3,6	3,6
	4,00	46	82,1	82,1	85,7
	5,00	8	14,3	14,3	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	31	55,4	55,4	55,4
	5,00	25	44,6	44,6	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	5	8,9	8,9	8,9
	3,00	4	7,1	7,1	16,1
	4,00	40	71,4	71,4	87,5
	5,00	7	12,5	12,5	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	5	8,9	8,9	8,9
	3,00	13	23,2	23,2	32,1
	4,00	28	50,0	50,0	82,1
	5,00	10	17,9	17,9	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	5	8,9	8,9	8,9
	3,00	13	23,2	23,2	32,1
	4,00	33	58,9	58,9	91,1
	5,00	5	8,9	8,9	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	3,6	3,6	3,6
	3,00	8	14,3	14,3	17,9
	4,00	36	64,3	64,3	82,1
	5,00	10	17,9	17,9	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Y.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,8	1,8	1,8
	3,00	4	7,1	7,1	8,9
	4,00	44	78,6	78,6	87,5
	5,00	7	12,5	12,5	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Y.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	6	10,7	10,7	10,7
	4,00	35	62,5	62,5	73,2
	5,00	15	26,8	26,8	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Y.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	6	10,7	10,7	10,7
	4,00	34	60,7	60,7	71,4
	5,00	16	28,6	28,6	100,0
	Total	56	100,0	100,0	



X1.9	Pearson											
	Correlation	-,054	-,094	-,092	-,087	-,167	-,033	-,094	,331*	1	,640**	
	Sig. (2-tailed)	,691	,491	,502	,524	,218	,807	,491	,013		,000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	
X1	Pearson											
	Correlation	,592**	,723**	,690**	,689**	,640**	,704**	,541**	,321*	,640**	1	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,016	,000		
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	

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

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

#### Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2	
X2.1	Pearson												
	Correlation	1	,607**	,414**	,199	,235	,233	,397**	,167	,057	,098	,340*	,737**
	Sig. (2-tailed)		,000	,002	,141	,081	,084	,002	,219	,678	,472	,010	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.2	Pearson												
	Correlation	,607**	1	,347**	,109	-,085	,273*	,293*	,156	,085	,259	,234	,634**
	Sig. (2-tailed)	,000		,009	,425	,535	,041	,029	,252	,535	,054	,083	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.3	Pearson												
	Correlation	,414**	,347**	1	,201	-,089	-,018	,149	,067	,041	,176	-,112	,401**
	Sig. (2-tailed)	,002	,009		,138	,516	,897	,274	,625	,767	,194	,411	,002
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.4	Pearson												
	Correlation	,199	,109	,201	1	,068	,081	,131	-,099	-,168	-,104	,111	,640**
	Sig. (2-tailed)	,141	,425	,138		,618	,552	,335	,466	,217	,445	,415	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.5	Pearson												
	Correlation	,235	-,085	-,089	,068	1	,026	,116	,068	,059	,091	,122	,279*



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

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

### Correlations

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3
X3.1 Pearson Correlation	1	,564**	,190	,287*	,077	,268*	,273*	-,123	,661**
Sig. (2-tailed)		,000	,161	,032	,572	,046	,042	,368	,000
N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X3.2 Pearson Correlation	,564**	1	,310*	,103	-,223	,217	,386**	-,105	,605**
Sig. (2-tailed)	,000		,020	,450	,099	,109	,003	,442	,000
N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X3.3 Pearson Correlation	,190	,310*	1	,131	-,114	-,028	,099	-,041	,344**
Sig. (2-tailed)	,161	,020		,336	,401	,836	,467	,762	,009
N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X3.4 Pearson Correlation	,287*	,103	,131	1	-,035	,170	-,069	-,079	,316*
Sig. (2-tailed)	,032	,450	,336		,799	,209	,612	,563	,017
N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X3.5 Pearson Correlation	,077	-,223	-,114	-,035	1	,177	,064	,114	,284*
Sig. (2-tailed)	,572	,099	,401	,799		,193	,640	,404	,034
N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X3.6 Pearson Correlation	,268*	,217	-,028	,170	,177	1	,082	,077	,579**
Sig. (2-tailed)	,046	,109	,836	,209	,193		,547	,573	,000
N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X3.7 Pearson Correlation	,273*	,386**	,099	-,069	,064	,082	1	,407**	,621**
Sig. (2-tailed)	,042	,003	,467	,612	,640	,547		,002	,000
N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X3.8 Pearson Correlation	-,123	-,105	-,041	-,079	,114	,077	,407**	1	,349**
Sig. (2-tailed)	,368	,442	,762	,563	,404	,573	,002		,008
N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X3 Pearson Correlation	,661**	,605**	,344**	,316*	,284*	,579**	,621**	,349**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,009	,017	,034	,000	,000	,008	
N	56	56	56	56	56	56	56	56	56

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

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





	Sig. (2-tailed)	,164	,128	,413	,098	,687		,616	,214	,393	,698	,970	,604	,016
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y.7	Pearson Correlation	,282*	,585**	,229	,020	-,008	,068	1	,162	-,108	,009	-,283*	-,094	,539**
	Sig. (2-tailed)	,035	,000	,090	,882	,951	,616		,232	,430	,945	,035	,490	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y.8	Pearson Correlation	-,249	-,054	-,339*	-,465**	-,049	-,169	1	,162	-,082	,333*	,036	,244	,640**
	Sig. (2-tailed)	,065	,691	,011	,000	,720	,214		,232	,550	,012	,795	,071	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y.9	Pearson Correlation	-,076	-,173	-,087	-,179	-,006	-,116	1	,108	,082	,458**	-,163	-,028	,640**
	Sig. (2-tailed)	,578	,202	,523	,187	,967	,393		,430	,550	,000	,229	,837	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y.10	Pearson Correlation	,009	-,145	-,089	-,094	-,038	,053	1	,009	,333*	,458**	-,068	-,010	,323*
	Sig. (2-tailed)	,949	,285	,516	,493	,778	,698		,945	,012	,000	,619	,940	,015
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y.11	Pearson Correlation	-,039	-,056	-,059	-,071	-,060	,005	1	,283*	,036	-,163	,068	1	,623**
	Sig. (2-tailed)	,778	,682	,664	,602	,662	,970		,035	,795	,229	,619		,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y.12	Pearson Correlation	,278*	-,180	-,051	-,151	,152	,071	1	,094	,244	-,028	-,010	1	,621**
	Sig. (2-tailed)	,038	,184	,710	,268	,265	,604		,490	,071	,837	,940	,000	,000

N		56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y	Pearson	,621	,624	,429	,640	,380	,32	,539	,640	,640	,323	,621	,621	1
	Correlati	**	**	**	**	**	2*	**	**	**	*	**	**	
	on													
	Sig. (2-	,000	,000	,001	,000	,004	,01	,000	,000	,000	,015	,000	,000	
	tailed)						6							
N		56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56

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

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

## b. Uji Reliabilitas

X1

### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,732	10

X2

### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,719	12

X3

### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,691	9

Y

### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,631	13

### c. Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	X3	Y
N		56	56	56	56
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	35,0357	43,3571	31,7321	47,6071
	Std. Deviation	3,71711	3,93783	2,68661	2,84559
Most Extreme Differences	Absolute	,122	,096	,129	,107
	Positive	,072	,096	,080	,107
	Negative	-,122	-,090	-,129	-,098
Test Statistic		,122	,096	,129	,107
Asymp. Sig. (2-tailed)		,136 <sup>c</sup>	,200 <sup>c,d</sup>	,121 <sup>c</sup>	,170 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

## Lampiran 6 Analisis Regresi Linier Berganda

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,750 <sup>a</sup>	,562	,537	1,93675

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	250,304	3	83,435	22,243	,000 <sup>b</sup>
	Residual	195,053	52	3,751		
	Total	445,357	55			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

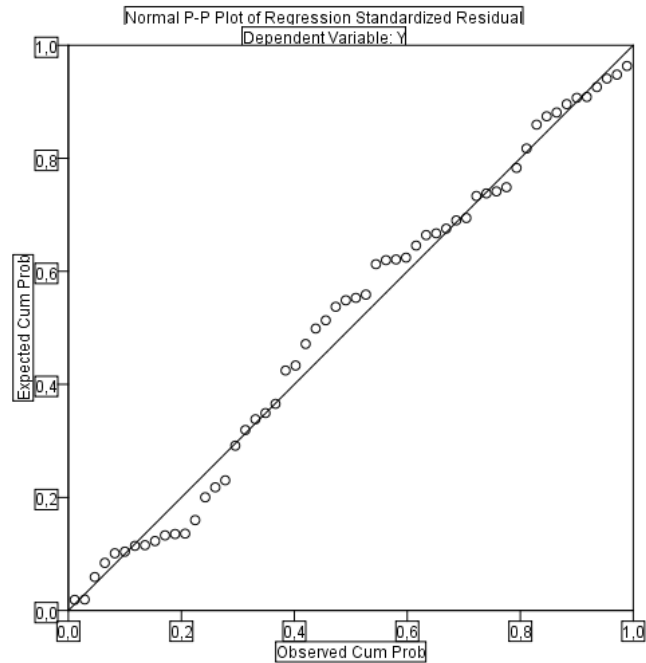
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,330	3,484		5,835	,000
	X1	,240	,099	,314	2,435	,018
	X2	,181	,078	,251	2,333	,024
	X3	,347	,137	,327	2,533	,014

a. Dependent Variable: Y

## Lampiran 7 Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas Model



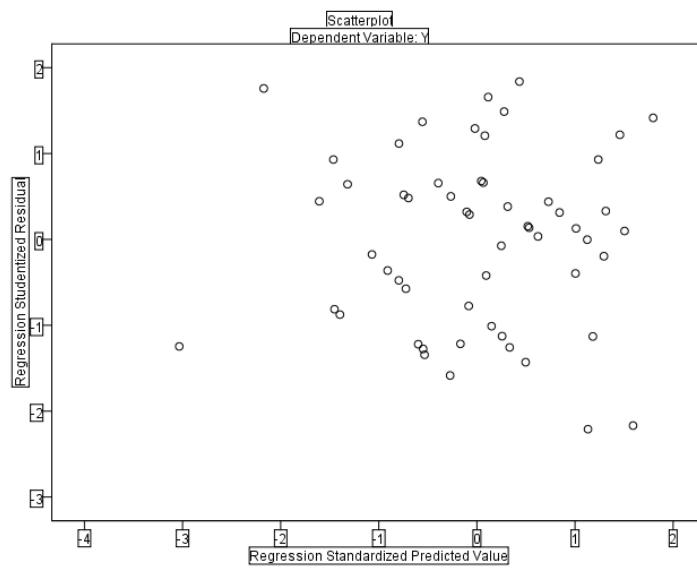
### b. Uji Multikolinearitas

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,330	3,484		5,835	,000		
X1	,240	,099	,314	2,435	,018	,506	1,975
X2	,181	,078	,251	2,333	,024	,730	1,370
X3	,347	,137	,327	2,533	,014	,504	1,984

a. Dependent Variable: Y

### c. Uji Heteroskedastisitas



## Lampiran 8 Uji Hipotesis

### a. Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,330	3,484		5,835	,000
	X1	,240	,099	,314	2,435	,018
	X2	,181	,078	,251	2,333	,024
	X3	,347	,137	,327	2,533	,014

a. Dependent Variable: Y



## Lampiran 9 Rtabel

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

## Lampiran 10 t tabel

df	Pr 0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

