

DAFTAR PUSTAKA

- Antoro, Dwi. 2014. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Manajemen Puncak Terhadap Transferknowledge Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Dosen. Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE). No. 299. Vol. 21. Hal. 99 – 115.
- Adiani, Atika Lalili. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi kerja. (Studi pada Karyawan PT. Indolakto Favtory Pandaan) karJurnal Administrasi Bisnis (JAB). No. 1 Vol. 35 Hal: 187 - 195
- Bantam, Dian J., Dimas A. Nugraha dan Nailis Sa'adah. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Knowledge Management Pada Perusahaan Pengguna SAP. Jurnal Penelitian dan Pemikiran Psikologi. No. 1 Vol. 21 Hal: 13 – 24.
- Badan Pusat Statisti Kabupaten Luwu Timur. 2019. Luwu Timur Dalam Angka. BPS Kabupaten Luwu Timur.
- Carey, John dan Carey Dimmitt, 2004, Leadership Counseling Leadership Academy Journal. University of Massachusetts.
- Dessler Gary. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi kesembilan, jilid dua. Jakarta. PT. Indkes Kelompok Gramedia.
- Eviline, Endang Giri, Umar Nimran, Djamhur Hamid dan Mochammad Al Musadieg. 2016 . The Effect of Organizational Culture and Organizational Commitment to Job Involvement, Knowledge Sharing, and Employee Performance: A Study on Regional Telecommunications Employees of PT Telkom East Nusa Tenggara Province, Indonesia. International Journal of Management and Administrative Sciences (IJMAS). Vol. 3 No. 04 Hal : 20-33.
- Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanauddin. 2012. *Pedoman Penulisan Thesis dan Disertasi*. Makassar.
- Gaol, CHR. Jimmy L. 2014. A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks organisasi public dan bisnis. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana.
- Hersey dan Blanchard. 2004. *Management of Organizational Behavior Utilizing Human Resources*. New Jersey: Prentice Hall
- Hoof, V.D. dan Ridder, J.A. 2004. Knowledge Sharing in context: The Influence of organizational Commitment, Communication Climate and CMC use On Knowledge Sharing. Journal of Knowledge Management. 11(1): 13-24.



Kartini. 2002. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja grafindo Persada.

_____ 2009. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers

Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2005. *Perilaku Organisasi*, buku 1 dan 2, Jakarta : Salemba Empat

Nevriyanti, Imas Hadiman. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transfarmasional Terhadap *Knowledge Management* Pada Kayawan Bank Sultra. No. 2 Vol. 11 Hal 83-89.

Malayu, Hasibuan S. P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.

Mavra Khan, dkk 2018. Impact of Corporate Social Responsibility Job Attitudes: Job Satisfaction and Organizational Commitment of Banking Sector Employeeof Pakistan. *SEISENSE Journal of Management*.

Meyer, J.P. and Allen, N.J. 1997. *Commitment In The Workplace: Theory, Research, and Application*. Sage Publication, Inc. Thousand Oaks

Mondy Wayne R. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi kesepuluh, jilid satu, Jakarta: Erlangga.

_____ 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi kesepuluh, jilid dua, Jakarta: Erlangga.

Mowday, Richard T., Lyman W. Porter, and Richard Steers. 1982. "Organizational linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover." San Diego, CA: Academic Press.

Pambudi, Teguh. 2017. Pengaruh kepemimpinan, manajemen pengetahuan dan Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (persero) Cabang Kota Dumai. *JOM Fekon*. No. 1 Vol. 4 Hal : 779 – 793.

Rivai, Veithzal. & Sagala, E.J.,2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Robbins Stephen P dan Judge Timothy A. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.

_____ .2017. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.



- karyawan PT Semen Indonesia Persero, Tbk). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. No. 4 Vol. 50 Hal: 192-198.
- Serdamayanti. 2016. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, cetakan kedua*. Yogyakarta : Mandar Maju.
- Siagian, S. P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Siswanto, Rendyka Dio dan Djambur Hamid. 2017. Pengaruh Aya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi *Human Resources Management Compensation And Benefits* PT. Freeport Indonesia). *Jurnal Administrasi Bisnis*. No. 1 Vol. 2 Hal: 189 - 198
- Sugiyono. 2013. *Memahami Penelitian Kuantitatif*. Bandung. Alfabeta.
- _____. 2017. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung. Alfabeta
- Syafitri, Resti Andra dan Hamidah Nayati Utami. 2018. Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi). *Jurnal Administrasi Bisnis*. No. 2 Vol. 61 hal. 30-37
- Tandayong, Oriana dan Edalmen. 2019. Pengaruh Komitmen Organisasional Dan OCB Terhadap *Knowledge Sharing* Karyawan PT. Katopas Jaya Abadi. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*. No. 4 Vol. 1 Hal : 655 – 656.
- Widyatmini, dan Luqman Hakim. 2008. Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok. *Jurnal Ekonomi Bisnis* No.2 Vol.13. Hal: 163-170.
- Yawmillisa, Raden Ayu. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan Karyawan dan Sharing Knowledge terhadap Penerapan Knowledge Mangament Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Departemen Human Resource pada PT. Vale Indonesia, Tbk. *Jurnal Universitas Hasanuddin tentang Bisnia dan Kewirausahaan*. No. 1 Vol. 1 Hal: 128-140.



LAMPIRAN – LAMPIRAN



LAMPIRAN 1 : KUISIONER PENELITIAN

DAFTAR PERNYATAAN PENELITIAN/QUESIONER

Kepada Yth :

Bapak/Ibu Aparat Sipil Negara (ASN)
Dinas Penanaman Modal dan PTSP
Kabupaten Luwu Timur

Di

Tempat

Sehubungan dengan penyusunan tesis dengan judul **“Pengaruh Faktor Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Melalui *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Pegawai Aparat Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Luwu Timur”** maka dengan hormat saya :

Nama : Amiruddin

NIM : A012182001

Mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk berkenan menjadi responden dalam penelitian ini, yaitu dengan mengisi kuisisioner dan memilih jawaban pada kolom yang telah disediakan. Kuisisioner ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh faktor komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan melalui *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai aparat sipil negara (ASN) pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Luwu Timur. Oleh karena itu mohon kiranya kuisisioner ini diisi se-obyektif mungkin. Sebagai penelitian ilmiah, maka kerahasiaan identitas Saudara (i) sebagai responden dalam memberikan penilaian dijamin tidak akan memberikan konsekuensi yang merugikan.

Atas kesediaan dan keikhlasan Saudara (i) dalam mengisi kuisisioner ini, saya ucapkan banyak terima kasih.

Malili, Maret 2020

Hormat saya,

Amiruddi



ANGKET/KUISIONER

PETUNJUK PENGISIAN :

1. Dimohon kesediaan Bapak/Ibu untuk membaca dengan cermat butir-butir pertanyaan yang terdapat pada lembaran-lembaran beriktu, kemudian pilih saah satu jawaban yang menurut anda paling tepat/sesuai dengan yang anda alami, ketahui dan yakini dengan memberikan tanda ceklis (V) pada salah satu jawaban pilihan anda.
2. Apapun jawaban anda akan dijamin kerahasiaannya.
3. Apabila anda ingin mengubah pilihan yang telah anda tandal, berilah tanda silang (x) pada pilihan semula dan kemudian berikan lagi tanda ceklis (V) pada pilihan baru.

DATA RESPONDEN

Bapak / Ibu responden dimohon menjawab pertanyaan umum berikut ini :

1. Usia responden :

- 18 - 24 tahun
- 25 - 30 tahun
- 31 - 35 tahun
- > 36 tahun

2. Jenis Kelamin

- Laki-laki
- Perempuan

3. Status perkawinan

- Menikah
- Belum menikah

4. Lama bekerja

- 1 - 5 tahun
- 6 - 10 tahun
- >11 tahun



5. Tingkat Pendidikan

SMU

D3

S1

S2

PENGISIAN KUISIONER

Berikut ini penilaian Bapak/Ibu terhadap “Pengaruh Faktor Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Melalui *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Pegawai Aparat Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Luwu Timur”. Berilah tanda (V) pada pilihan jawaban yang sesuai dengan penilaian anda.

Sangat Setuju = 5

Setuju = 4

Kurang Setuju = 3

Tidak Setuju = 2

Sangat Tidak Setuju = 1



KUISIONER PENELITIAN

A. Identitas Responden

Nama :
Jabatan :
Golongan :

B. Instrumen Komitmen Organisasi

1. Komitmen Afektif

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya akan sangat senang menghabiskan sisa karir saya di instansi ini					
2	Saya bangga memberi tahu orang lain bahwa saya adalah bagian dari instansi ini					
3	Saya merasa pilihan saya untuk bekerja pada instansi ini sangat tepat dibandingkan dengan instansi lain yang sudah saya pertimbangkan sebelumnya					
4	Saya membicarakan instansi ini dengan teman-teman saya sebagai instansi hebat untuk bekerja					
5	Saya tidak merasa memiliki ikatan emosional dengan instansi ini					
6	Saya merasa bisa dengan mudah menyesuaikan diri di instansi lain seperti dengan instansi ini					
7	Saya tidak merasa seperti bagian dari keluarga di instansi ini					
8	Saya tidak mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap instansi ini					
9	Saya benar-benar merasa seolah-olah masalah instansi ini adalah masalah saya sendiri					

2. Komitmen berkelanjutan

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya meyakini kesetiaan pada satu instansi adalah hal yang tidak terlalu penting, oleh karena itu saya bisa pindah dari instansi ini kapanpun saya mau.					
2	Akan sangat sulit bagi saya untuk meninggalkan instansi saya sekarang, bahkan jika saya mau					
3	Saya tidak memiliki alasan untuk pindah dari instansi ini, walaupun banyak instansi lain yang memberikan tawaran yang lebih baik					
4	Saya akan menerima hampir semua jenis penugasan pekerjaan untuk tetap bekerja untuk instansi ini					
	Instansi ini benar-benar memberi inspirasi yang besar dalam diri saya dalam hal prestasi kerja					
	Terlalu banyak dalam hidup saya akan terganggu jika saya memutuskan untuk meninggalkan instansi saya sekarang					
	Salah satu alasan utama saya terus bekerja untuk instansi ini					



	adalah bahwa pergi akan membutuhkan pengorbanan pribadi yang cukup besar — instansi lain mungkin tidak cocok dengan manfaat keseluruhan yang saya miliki di sini.					
8	Saya merasa sangat sedikit pilihan untuk mempertimbangkan meninggalkan instansi ini.					

3. Komitmen Normatif

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya sangat peduli terhadap nasib instansi ini					
2	Saya menganggap bahwa instansi ini adalah instansi yang terbaik dari semua instansi yang memungkinkan saya untuk bekerja					
3	Saya merasa bahwa nilai-nilai yang saya yakini sama dengan nilai-nilai di instansi ini					
4	Berpindah dari satu instansi ke instansi lain sama sekali tidak etis bagi saya.					
5	Saya percaya pada nilai untuk tetap setia pada satu instansi					
6	Saya tidak percaya bahwa seseorang harus selalu setia kepada organisasinya.					
7	Salah satu alasan utama saya terus bekerja di instansi ini adalah karena saya percaya kesetiaan itu penting dan karenanya merupakan kewajiban moral untuk tetap bertahan					

C. Gaya Kepemimpinan Situasional

1. Gaya Telling

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Atasan menerapkan pola komunikasi satu arah (atasan lebih banyak bicara sedangkan pegawai lebih banyak mendengarkan atau mengikuti)					
2	Atasan banyak melakukan pengarahan secara spesifik untuk menyelesaikan suatu pekerjaan					
3	Atasan melakukan pengawasan yang ketat terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaan					
4	Atasan selalu memantau tindakan pegawai dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan					
5	Atasan dalam membuat keputusan atau pemecahan masalah hanya berdasarkan atas informasi yang dimilikinya tanpa mau meminta saran dan pendapat dari pegawainya					
6	Atasan sepenuhnya bertanggung jawab terhadap keputusan atau pekerjaan (pegawai hanya melaksanakan)					
	Atasan tidak mempercayai kemampuan dan kemauan pegawai untuk dapat melakukan pekerjaan dengan baik					



2. Gaya Selling

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Atasan lebih banyak menjelaskan (mengarahkan) daripada menginstruksikan mengenai cara melaksanakan pekerjaan yang baik mendapatkan hasil yang optimal					
2	Atasan selalu berkomunikasi dengan baik dengan seluruh pegawai					
3	Atasan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mendiskusikan masalah yang terkait dengan pekerjaan					
4	Pimpinan mau menerima dan mendengarkan pendapat pegawai sehubungan dengan keputusan dan kebijaksanaan yang akan diambil					
5	Semua pegawai memperoleh informasi terkait pekerjaan secara terbuka					

3. Gaya Participating

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Atasan dan pegawai saling berbagi ide (berdiskusi) dalam membuat suatu keputusan					
2	Atasan selalu melibatkan pegawai dalam penetapan suatu tujuan walaupun keputusan akhir tetap ditangan ditangan atasan					

4. Gaya Delegating

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pimpinan memberi kebebasan kepada bawahan untuk melakukan inisiatif sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan					
2	Pimpinan percaya dengan kemampuan bawahan untuk melakukan pekerjaan dengan baik					
3	Pimpinan mengamati/mengawasi bawahan dalam melaksanakan tugas					
4	Pimpinan menyerahkan semua keputusan dan kebijaksanaan menyangkut pekerjaan kepada bawahan					
5	Informasi tugas dan pengetahuan mudah diakses di instansi					
6	Atasan terbuka terkait informasi kepada seluruh pegawai					



D. Knowledge Sharing

1. Memberi

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya berbagi informasi tentang pekerjaan yang saya miliki dengan rekan-rekan saya					
2	Jika saya selesai mengikuti pelatihan, maka saya akan memberikan sosialisasi mengenai hasil pelatihan yang saya ikuti					
3	Saya aktif menyampaikan pendapat serta saran selama mendiskusikan masalah pekerjaan dengan rekan kerja saya					
4	Saya sangat aktif memberikan masukan ketika ada pelatihan yang diadakan oleh instansi					

2. Menerima

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	saya sangat senang jika terpilih untuk mengikuti seminar atau pelatihan baik di dalam maupun di luar kota					
2	Ada media informasi yang disiapkan oleh instansi untuk menambah pengetahuan mengenai pekerjaan					
3	Instansi sering melakukan pelatihan dan sosialisasi guna meningkatkan kinerja pegawainya					
4	Ketika saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan, saya meminta petunjuk kepada rekan kerja saya yang lebih ahli					
5	Ketika ada masalah pekerjaan dalam bidang-bidang tertentu, maka instansi akan mengadakan kegiatan lokakarya untuk memecahkan masalah dan mencari solusinya					

E. Kinerja Pegawai

1. Kualitas

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Hasil kerja yang saya hasilkan selalu sesuai target yang telah ditetapkan oleh instansi					
	Saya dapat bekerja dengan baik sesuai dengan tujuan yang ditentukan instansi					
	Saya selalu berusaha meminimalkan kesalahan dalam					



	bekerja					
4	Saya selalu bekerja dengan akurat dan teliti					
5	Saya selalu memanfaatkan fasilitas yang ada untuk memaksimalkan hasil pekerjaan saya					
6	Saya mampu menerapkan keterampilan saya dalam menyelesaikan pekerjaan agar memperoleh hasil yang maksimal					

2. Kuantitas

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Hasil pekerjaan saya dapat memenuhi target kuantitas yang telah ditetapkan oleh instansi					
2	Dalam satu hari, saya mampu menyelesaikan beberapa pekerjaan hingga tuntas					
3	Saya mampu memaksimalkan sumber daya yang ada dalam melaksanakan pekerjaan					
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik walaupun dengan sumber daya yang minim.					

3. Ketepatan Waktu

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan/tepat waktu					
2	Saya menaati jadwal kerja yang sudah ditetapkan instansi					
3	saya selalu menggunakan waktu luang dengan mempelajari hal-hal baru yang bermanfaat dalam melaksanakan pekerjaan					

4. Efektifitas

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya menggunakan inventaris kantor dengan efektif					
2	Instansi menyediakan sarana yang dapat dimanfaatkan oleh pegawai untuk bekerja					
3	Saya mempunyai target-target tertentu dalam melaksanakan pekerjaan					
4	Saya selalu melampaui target tugas yang ditentukan oleh instansi					

5. Kemandirian

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Saya mempunyai kemampuan yang baik untuk melaksanakan pekerjaan					
	Saya mampu mengambil inisiatif untuk menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan					



3	Saya mampu mengerjakan pekerjaan saya tanpa bantuan orang lain					
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa perlu diawasi oleh pimpinan					
5	Hasil kerja saya selalu memuaskan meski tidak pernah diawasi					



LAMPIRAN 2 : UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Variabel Komitmen Organisasi (X1)

		Total
Item1	Pearson Correlation	.807**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	20
Item2	Pearson Correlation	.654**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	20
Item3	Pearson Correlation	.639**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	20
Item4	Pearson Correlation	.559*
	Sig. (2-tailed)	.010
	N	20
Item5	Pearson Correlation	.614**
	Sig. (2-tailed)	.004
	N	20
Item6	Pearson Correlation	.504*
	Sig. (2-tailed)	.023
	N	20
Item7	Pearson Correlation	.536*
	Sig. (2-tailed)	.015
	N	20
Item8	Pearson Correlation	.489*
	Sig. (2-tailed)	.029
	N	20
Item9	Pearson Correlation	.504*
	Sig. (2-tailed)	.023
	N	20
Item10	Pearson Correlation	.536*
	Sig. (2-tailed)	.015
	N	20
Item11	Pearson Correlation	.650**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	20
	Pearson Correlation	.583**
	Sig. (2-tailed)	.007
	N	20



Item13	Pearson Correlation	.552 [*]
	Sig. (2-tailed)	.012
	N	20
Item14	Pearson Correlation	.589 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.006
	N	20
Item15	Pearson Correlation	.731 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	20
Item16	Pearson Correlation	.847 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	20
Item17	Pearson Correlation	.603 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	20
Item18	Pearson Correlation	.721 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	20
Item19	Pearson Correlation	.654 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	20
Item20	Pearson Correlation	.582 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.007
	N	20
Item21	Pearson Correlation	.514 [*]
	Sig. (2-tailed)	.020
	N	20
Item22	Pearson Correlation	.501 [*]
	Sig. (2-tailed)	.024
	N	20
Item23	Pearson Correlation	.624 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	20
Item24	Pearson Correlation	.676 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	20



Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.927	24



Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

Correlations

		Total
Item_1	Pearson Correlation	.858**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	20
Item_2	Pearson Correlation	.709**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	20
Item_3	Pearson Correlation	.858**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	20
Item_4	Pearson Correlation	.727**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	20
Item_5	Pearson Correlation	.601**
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	20
Item_6	Pearson Correlation	.549*
	Sig. (2-tailed)	.012
	N	20
Item_7	Pearson Correlation	.522*
	Sig. (2-tailed)	.018
	N	20
Item_8	Pearson Correlation	.573**
	Sig. (2-tailed)	.008
	N	20
Item_9	Pearson Correlation	.699**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	20
Item_10	Pearson Correlation	.559*
	Sig. (2-tailed)	.010
	N	20
Item_11	Pearson Correlation	.665**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	20
	Pearson Correlation	.623**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	20



Item_13	Pearson Correlation	.746**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	20
Item_14	Pearson Correlation	.570**
	Sig. (2-tailed)	.009
	N	20
Item_15	Pearson Correlation	.482*
	Sig. (2-tailed)	.031
	N	20
Item_16	Pearson Correlation	.660**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	20
Item_17	Pearson Correlation	.660**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	20
Item_18	Pearson Correlation	.599**
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	20
Item_19	Pearson Correlation	.603**
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	20
Item_20	Pearson Correlation	.662**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	20

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

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



Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.926	20



Variabel Knowledge Sharing (Y1)

Correlations

		Total
Item_1	Pearson Correlation	.750**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	20
Item_2	Pearson Correlation	.604**
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	20
Item_3	Pearson Correlation	.620**
	Sig. (2-tailed)	.004
	N	20
Item_4	Pearson Correlation	.702**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	20
Item_5	Pearson Correlation	.582**
	Sig. (2-tailed)	.007
	N	20
Item_6	Pearson Correlation	.777**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	20
Item_7	Pearson Correlation	.865**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	20
Item_8	Pearson Correlation	.755**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	20
Item_9	Pearson Correlation	.819**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	20

Scale: ALL VARIABLES



Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.883	9



Variabel Kinerja Pegawai (Y2)

Correlations

		Total
Item_1	Pearson Correlation	.654**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	20
Item_2	Pearson Correlation	.650**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	20
Item_3	Pearson Correlation	.607**
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	20
Item_4	Pearson Correlation	.548*
	Sig. (2-tailed)	.012
	N	20
Item_5	Pearson Correlation	.547*
	Sig. (2-tailed)	.013
	N	20
Item_6	Pearson Correlation	.690**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	20
Item_7	Pearson Correlation	.537*
	Sig. (2-tailed)	.015
	N	20
Item_8	Pearson Correlation	.740**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	20
Item_9	Pearson Correlation	.727**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	20
Item_10	Pearson Correlation	.684**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	20
Item_11	Pearson Correlation	.473*
	Sig. (2-tailed)	.035
	N	20
	Pearson Correlation	.575**
	Sig. (2-tailed)	.008
	N	20



Item_13	Pearson Correlation	.698**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	20
Item_14	Pearson Correlation	.603**
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	20
Item_15	Pearson Correlation	.537*
	Sig. (2-tailed)	.015
	N	20
Item_16	Pearson Correlation	.560*
	Sig. (2-tailed)	.010
	N	20
Item_17	Pearson Correlation	.594**
	Sig. (2-tailed)	.006
	N	20
Item_18	Pearson Correlation	.594**
	Sig. (2-tailed)	.006
	N	20
Item_19	Pearson Correlation	.676**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	20
Item_20	Pearson Correlation	.754**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	20
Item_21	Pearson Correlation	.619**
	Sig. (2-tailed)	.004
	N	20
Item_22	Pearson Correlation	.698**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	20



Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.926	22



LAMPIRAN 3 :

1. Hubungan Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Knowledge Sharing (Persamaan 1)

Regression

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791 ^a	.626	.604	2.91722

a. Predictors: (Constant), GayaKepemimpinan_X2, KomitmenOrganisasi_X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	497.785	2	248.893	29.246	.000 ^b
	Residual	297.856	35	8.510		
	Total	795.642	37			

a. Dependent Variable: KnowledgeSharing_Y1

b. Predictors: (Constant), GayaKepemimpinan_X2, KomitmenOrganisasi_X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.621	4.471		1.033	.308
	KomitmenOrganisasi_X1	.184	.054	.374	3.415	.002
	GayaKepemimpinan_X2	.327	.061	.586	5.352	.000

a. Dependent Variable: KnowledgeSharing_Y1



2. Hubungan Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Persamaan 2)

Regression

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.982 ^a	.965	.962	2.43148

a. Predictors: (Constant), KnowledgeSharing_Y1, KomitmenOrganisasi_X1, GayaKepemimpinan_X2

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5528.411	3	1842.804	311.701	.000 ^b
	Residual	201.011	34	5.912		
	Total	5729.422	37			

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan_Y2
 b. Predictors: (Constant), KnowledgeSharing_Y1, KomitmenOrganisasi_X1, GayaKepemimpinan_X2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.947	3.783		8.180	.000
	KomitmenOrganisasi_X1	.214	.052	.162	4.123	.000
	GayaKepemimpinan_X2	.539	.069	.360	7.857	.000
	KnowledgeSharing_Y1	1.604	.141	.598	11.382	.000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan_Y2

