

**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**

*THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND
LEADERSHIP STYLE FACTORS THROUGH KNOWLEDGE
SHARING ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF THE
STATE CIVIL APPARATUS IN THE INVESTMENT AND ONE-
DOOR INTEGRATED SERVICES OFFICE IN
EAST LUWU REGENCY*

**AMIRUDDIN
A012182001**



PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR

2020

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**

TESIS

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar Magister

Program Studi
Magister Manajemen

Disusun dan diajukan oleh :

AMIRUDDIN
A012182001

Kepada

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR

2020



TESIS

**PENGARUH FAKTOR KOMITMEN ORGANISASI DAN GAYA
KEPEMIMPINAN MELALUI *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP
KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA DINAS PENANAMAN
MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
KABUPATEN LUWU TIMUR**

disusun dan diajukan oleh :

**AMIRUDDIN
A012182001**

telah dipertahankan dalam sidang ujian tesis
Pada tanggal 19 Juni 2020 dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Komisi Penasehat,

Ketua

Anggota



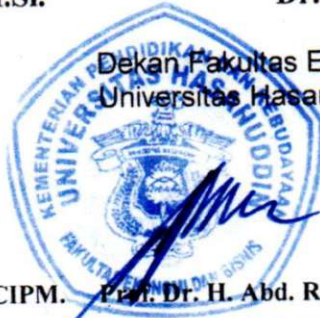
Prof. Dr. Hj. Mahlia Muis, S.E., M.Si.

Ketua Program Studi
Magister Manajemen



Dr. Wahda, S.E., M.Pd., M.Si.

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Prof. Dr. H. Abd. Rahman Kadir, S.E., M.Si., CIPM.

Prof. Dr. H. Abd. Rahman Kadir, S.E., M.Si., CIPM.



DAFTAR ISI

BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	14
1.3. Tujuan Penelitian	15
1.4. Manfaat Penelitian	17
1.5. Sistematika Penulisan	17
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	19
2.2. Komitmen Organisasi	23
2.3. Gaya Kepmimpinan	28
2.4. Knowledge Sharing	35
2.5. Kinerja Pegawai	40
2.6. Tinjauan Empiris	42
2.7. Kerangka Pikir	53
2.8. Penelitian Terdahulu	54
2.9. Hipotesis	57
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian	59
3.2. Populasi dan Sampel	59
3.3. Jenis dan Sumber Data	60
3.4. Metode Pengumpulan Data	61
3.5. Metode Analisis	63
3.6. Defenisi Operasional	70
BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	77
4.2. Hasil Pengujian Data	82
4.3. Hasil Penelitian	87
4.4. Hasil Analisi Data	104
4.5. Pengujian Hipotesa	112
4.6. Pembahasan	117
BAB V PENUTUP	
5.1. Kesimpulan	126
5.2. Saran	128
Daftar Pustaka	130
Lampiran	133



DAFTAR TABEL

1.1. Gambaran Tingkat Pendidikan Pegawai DPMPTSP Kab. Luwu Timur	2
1.2. Perkembangan nilai LAKIP Tahun 2015 – 2018	3
1.3. Pencapaian nilai sasaran kinerja pegawai (SKP) ASN	4
2.1. Penelitian terdahulu	54
3.1. Defenisi operasional dan indikator	75
4.1. Uji Validitas Variabel	82
4.2. Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi	85
4.3. Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan	85
4.4. Uji Reliabilitas Variabel Knowledge Sharing	85
4.5. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai	86
4.6. Rekapitulasi Uji Reliabilitas Variabel	86
4.7. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	88
4.8. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	88
4.9. Deskripsi Responden Berdasarkan Status Perkawinan	89
4.10. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	90
4.11. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	90
4.12. Kategori Nilai Rata – Rata	91
4.13. Distribusi Frekuensi Pernyataan Komitmen Organisasi	92
4.14. Distribusi Frekuensi Pernyataan Gaya Kepemimpinan	96
4.15. Distribusi Frekuensi Pernyataan Knowledge Sharing	99
4.16. Distribusi Frekuensi Pernyataan Kinerja Pegawai	101
4.17. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Persamaan 1	105
4.18. Hasil Uji T Analisis Regresi Persamaan 1	106
4.19. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Persamaan 2	107
4.20. Hasil Uji T Analisis Regresi Persamaan 2	107
4.21. Ringkasan Hasil Parameter Model	110
4.22. Pengaruh Langsung, Tidak Langsung Dan Pengaruh Total Hasil Pengujian Sobel Test Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Knowledge Sharing	112 115



4.24. Hasil Pengujian Sobel Test Pengaruh Gaya Kepemimpinan
Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Knowledge Sharing

116



PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Amiruddin

NIM : A012182001

Program Studi : Magister Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang saya tulis ini, benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pemikiran orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan tesis ini hasil karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, 3 Agustus 2020

Yang menyatakan,

Amiruddin



ABSTRAK

AMIRUDDIN. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Aparat Sipil Negara Melalui Knowledge Sharing pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (dibimbing oleh Mahlia Muis dan Wahda).*

Penelitian ini bertujuan menganalisis: (1) pengaruh komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap *knowledge sharing*; (2) pengaruh langsung komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, dan *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu; dan (3) pengaruh tidak langsung komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan melalui *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu, Kabupaten Luwu Timur.

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diserahkan kepada setiap responden. Pengukuran nilai variabel item-item pertanyaan pada kuesioner menggunakan skala Likert. Skala ini dirancang untuk menilai responden setuju atau tidak setuju terhadap pernyataan yang diajukan dalam kuesioner. Pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus atau penarikan sampel dengan metode sampling jenuh, yakni peneliti menggunakan semua anggota populasi yang sebanyak 38 orang. Pengujian data dilakukan menggunakan uji validitas, reliabilitas, dan uji hipotesis. Data dianalisis secara deskriptif dan dengan analisis jalur.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pertama, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *knowledge sharing*. Kedua, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, dan *knowledge sharing* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketiga, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan melalui *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu, Kabupaten Luwu Timur.

Kata kunci: komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, *knowledge sharing* dan kinerja pegawai



ai dengan CamScanner

ABSTRACT

AMIRUDDIN. *The Effect of Organizational Commitment and Leadership Style on the Performance of State Civil Apparatuses Through Knowledge Sharing in Capital Investment and One-Door Integrated Service Office in East Luwu Regency* (supervised by **Mahlia Muis** and **Wahda**)

This research aims to analyze (1) the effect of organizational commitment and leadership style on knowledge sharing, (2) the direct effect of organizational commitment, leadership style, and knowledge sharing on employees' performance in Capital Investment and One-Door Integrated Service Office in East Luwu Regency, and (3) the indirect effect of organizational commitment and leadership style through knowledge sharing on employees' performance in Capital Investment and One-Door Integrated Service Office in East Luwu Regency.

The research used quantitative data obtained through questionnaire distributed to each respondent. The measurement of variable values of the questions in questionnaire used Liker scale designed to assess to what extent the respondents agreed or disagreed with the questions in the questionnaire. The sample was determined using census method or saturated sampling technique in which the researcher used all population members consisting of 38 people. The data were examined using validity test, reliability test, and hypothesis test. They were analyzed using descriptive analysis and path analysis.

The results of the research indicate that (1) organizational commitment and leadership style have a positive and significant effect on knowledge sharing, (2) organizational commitment, leadership style, and knowledge sharing have a positive and significant effect on employees' performance, and (3) organizational commitment and leadership style through knowledge sharing have a positive and significant effect on employees' performance in Capital Investment and One-Door Integrated Service Office in East Luwu Regency.

Key words : organizational commitment, leadership style, and knowledge sharing employees' performance



CS Dipindai dengan CamScanner



BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Peningkatan kualitas pelayanan pemerintahan dalam era globalisasi dan digitalisasi saat ini adalah merupakan suatu keharusan seiring dengan perkembangan kebutuhan masyarakat dan tuntutan akan peningkatan kualitas pelayanan pemerintahan. Hal ini juga merupakan salah satu indikator dari pencapaian target organisasi sesuai dengan target perencanaan yang telah ditetapkan dalam dokumen rencana strategik (Renstra) oleh masing-masing Organisasi Pemerintah Daerah (OPD). Indikator suatu pemerintahan dianggap efektif apabila dapat mencapai tujuan secara optimal, mampu menyesuaikan diri dengan lingkungannya serta dapat meningkatkan prestasi kerjanya. Oleh karena itu semua tingkatan lembaga pemerintahan harus meningkatkan kinerja organisasinya dalam rangka peningkatan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing, termasuk organisasi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Luwu Timur.

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Luwu Timur adalah merupakan organisasi perangkat daerah (OPD) yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabuapten Luwu Timur Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan Susunan Perangkat

adalah merupakan organisasi perangkat daerah (OPD) yang tugas pokok dan fungsi (Tupoksi) terkait dengan pelayanan



masyarakat dibidang perizinan dan non perizinan. Komposisi tingkat pendidikan aparat sipil negara (ASN) tersaji dalam tabel berikut :

Tabel 1.1. Gambaran Tingkat Pendidikan Pegawai Dinas PMPTSP Kab. Luwu Timur

No.	Jenjang Pendidikan	Jumlah Pegawai (Orang)	Persentase
1	SLTA Sederajat	18	47,37%
2	S-1	15	39,47%
3	S-2	5	13,16%
Jumlah		38	100 %

Sumber : Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kab. Luwu Timur : 2019

Untuk mengukur pencapaian kinerja suatu organisasi perangkat daerah (OPD), maka hal ini tidak hanya dilihat pada aspek kinerja Kepala Dinas (*top manajer*) melainkan kontribusi kinerja yang diberikan oleh Kepala Bidang dan Kepala Seksi (*middle manajer*) begitupun halnya dengan kontribusi kinerja yang diberikan oleh masing-masing staf juga sangat penting. Hal ini dikarenakan dalam pelaksanaan pelayanan masyarakat khususnya yang terkait dengan tugas pokok dan fungsi (Tupoksi) Dinas Penanaman Modal dan Pelayan Terpadu Satu Pintu, Kepala Bidang dan Kepala Seksi serta staf merupakan garda terdepan (*front office*) dalam memberikan pelayanan langsung kepada masyarakat. Oleh karena itu, dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi maka dibutuhkan peningkatan kinerja seluruh *stakeholder* baik pimpinan level

menengah maupun bawah untuk senantiasa memberikan kontribusi bagi organisasi.



Tabel 1.2.
Perkembangan Nilai Laporan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (LAKIP)
Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kabupaten Luwu Timur Tahun 2015
- 2018

Tahun	Kualifikasi	Angka
2015	D	28,45 (Kurang)
2016	C	45,65 (Agak kurang)
2017	C	49,54 (Cukup baik)
2018	BB	73,64 (Baik)

Sumber : Dinas PMPTSP Kab. Luwu Timur Tahun 2019

Dari tabel 1.2. diatas dapat digambarkan bahwa, perkembangan kinerja organisasi Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kabupaten Luwu Timur dalam kurun waktu 4 (empat) tahun terakhir yang digambarkan melalui nilai Laporan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (LAKIP) mengalami peningkatan dari setiap tahunnya. Dimana pada tahun 2015 nilai Laporan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (LAKIP) yang diperoleh adalah D (28,45), kemudian tahun 2016 meningkat menjadi nilai C (45,65), selanjutnya pada tahun 2017 meningkat menjadi nilai C (49,54) dan pada tahun 2018 meningkat signifikan menjadi BB (73,64).

Pencapaian kinerja Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kabupaten Luwu Timur sesuai data laporan kinerja akuntabilitas pemerintah (LAKIP) yang tersaji pada tabel 1.2. secara umum menggambarkan bahwa pencapaian target kinerja organisasi secara umum telah berjalan baik.

kemudian yang menjadi pertanyaan, bahwa apakah semua aparat
gara (ASN) yang ada di Dinas Penanaman Modal dan PTSP



Kabupaten Luwu Timur telah mampu memberikan kontribusi kinerja maksimal pada pencapaian kinerja organisasi secara umum. Dimana setiap awal tahun semua aparat sipil negara (ASN) membuat perjanjian kinerja dengan atasan langsungnya dan selanjutnya hal tersebut pada akhir tahun menjadi tolak ukur dan bahan evaluasi terkait sasaran kinerja pegawai (SKP) bagi masing-masing aparat sipil negara (ASN). Namun permasalahannya kemudian apakah semua aparat sipil negara (ASN) yang ada di Dinas Penanaman Modal dan PTSP telah mampu mencapai target sasaran kinerja yang diperjanjikan setiap tahunnya.

Secara umum perkembangan pencapaian target kinerja aparat sipil negara pada Dinas Penanaman Modal dan PTSP dalam kurun waktu 3 (tiga) tahun terakhir 2016 - 2018 adalah :

Tabel 1.3.
Pencapaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Aparat Sipil Negara Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kabupaten Luwu Timur

Tahun	Baik (76-90)		Baik Sekali (91-100)	
	Jumlah (orang)	Prosentase (%)	Jumlah (orang)	Prosentse (%)
2016	37	97,37	1	2,63
2017	37	97,37	1	2,63
2018	36	94,74	2	5,26

Sumber : Dinas PMPTSP Kab. Luwu Timur Tahun 2019

Dari tabel 1.3. tergambar bahwa dalam kurun waktu 3 (tiga) tahun terakhir terdapat 3 (tiga) tahun dimana data jumlah aparat sipil negara (ASN) yang mengalami perubahan nilai target sasaran kinerja pegawai (SKP) pada tahun 2016 dan 2017 tidak ada yang mengalami perubahan. Selanjutnya pada tahun



2018 jumlah aparat sipil negara (ASN) yang memperoleh nilai baik sekali mengalami peningkatan menjadi 2 (dua) orang. Korelasi antara data pada tabel 1.2. dan 1.3. dapat dijelaskan bahwa, kontribusi kinerja individu dari masing-masing aparat sipil negara (ASN) sesuai data tabel 1.3. masih harus dimaksimalkan mengingat jumlah ASN yang sudah memiliki nilai baik sekali (91-100) jumlah baru 2 (dua) orang atau 5,26%.

Dari data yang tersaji pada Tabel 1.1. dan 1.2. menunjukkan bahwa terjadi kesenjangan (*gap*) antara peningkatan kinerja instansi yang tergambar di Tabel 1.1. dengan peningkatan jumlah ASN yang memperoleh nilai Baik Sekali di Tabel 1.2. Kondisi ideal yang diharapkan dalam sebuah organisasi adalah grafik peningkatan kinerja instansi/lembaga harus berbanding lurus dengan peningkatan kinerja aparat sipil negara (ASN) yang memperoleh nilai Baik Sekali itu jauh lebih banyak. Mengacu pada data tersebut diatas, tergambar bahwa peningkatan kinerja instansi Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kabupaten Luwu Timur belum didukung oleh hasil kinerja maksimal dari semua sumber daya manusia (SDM) aparat sipil negara yang ada di instansi.

Secara teoritis ada beberapa upaya yang dapat dilakukan dalam rangka meningkatkan kinerja aparat sipil negara (ASN) yaitu mengikut sertakan dalam pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi berupa honor, maupun pemberian penghargaan bagi pegawai yang memiliki

kinerja yang baik dan penegakan aturan sanksi bagi yang a buruk (*reward dan punishment*). Seorang Kepala Dinas (*top*



manajer) saat ini dituntut untuk mampu mencari akar permasalahan yang menyebabkan masih rendahnya kinerja masing-masing aparat sipil negara, sehingga nantinya dapat melakukan pemetaan terhadap akar permasalahan untuk selanjutnya dibuatkan kebijakan dan solusi.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan, untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu (Rivai, 2009). Kinerja karyawan adalah apa yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Fenomena saat ini yang ada di Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kabupaten Luwu Timur bahwa kinerja organisasi secara umum yang tergambar dari perkembangan nilai LAKIP setiap tahun mengalami peningkatan yang signifikan namun disisi lain jumlah pegawai ASN yang memiliki nilai sasaran kinerja pegawai (SKP) baik sekali (>91) baru 2 (dua) orang dari total 38 orang. Perkembangan kinerja individu tentunya dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal individu itu sendiri. Disamping itu menurut teori atau pandangan beberapa ahli serta penelitian terdahulu ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja individu.

Dalam kaitannya dengan kinerja pegawai ada beberapa faktor yang mempengaruhi salah satunya adalah komitmen organisasi. Definisi komitmen organisasi menurut Luthan (2005) adalah (1) keinginan kuat

setiap sebagai anggota organisasi tertentu, (2) keinginan untuk
a keras sesuai keinginan organisasi dan (3) keyakinan tertentu



dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Jadi komitmen organisasi adalah merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Stephen P. Robbins dan Judge (2016) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Demikian halnya Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2016) yang mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu tingkatan dimana individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya dan/atau tidak meninggalkannya.

Allen dan Meyer dalam Ranty (2016) menjelaskan bahwa secara teori, komitmen organisasi memiliki korelasi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dimana dalam penelitiannya menyebutkan bahwa ada 3 (tiga) akibat dari komitmen organisasi yaitu (1) *turnover* yaitu kesediaan setiap karyawan untuk melakukan pertukaran tenaga kerja/karyawan, (2) ketidakhadiran/absensi yaitu semakin tinggi komitmen organisasi semakin tinggi tingkat kehadiran karyawan, dan (3) kinerja karyawan yaitu komitmen organisasi memiliki korelasi positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gunawan (2014), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa

n organisasi berpengaruh terhadap kinerja pengelolaan keuangan
lingkup Pemerintahan Provinsi Aceh. Pegawai yang memiliki



komitmen organisasi yang kuat, akan mencapai seluruh sasaran target kinerja yang ditetapkan dalam satu tahun.

Luthans (2006) juga mengemukakan bahwa komitmen organisasional adalah suatu sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan yang dengan itu pula anggota organisasi tersebut mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan, serta kemajuan organisasinya yang berkelanjutan. Komitmen organisasional juga merupakan suatu identifikasi, keterlibatan, dan kesetiaan yang dinyatakan oleh seorang karyawan dalam organisasi (Ivancevich, *et. al.*, 2005)

Komitmen organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana komitmen adalah sesuatu yang membuat seseorang membulatkan hati, bertekad berjerih payah, berkorban dan bertanggung jawab demi mencapai tujuan dirinya dan tujuan organisasi atau perusahaan yang telah disepakati atau ditentukan sebelumnya. Komitmen organisasi memiliki peranan penting terutama pada kinerja seseorang ketika bekerja, hal ini disebabkan oleh adanya komitmen yang menjadi acuan serta dorongan yang membuat mereka lebih bertanggung jawab terhadap kewajibannya. Namun kenyataannya banyak organisasi atau perusahaan yang kurang memperhatikan mengenai komitmen/loyalitas karyawannya sehingga kinerja mereka kurang maksimal. Komitmen organisasi itu sendiri adalah suatu sikap yang ditunjukkan oleh individu

adanya identifikasi, keterlibatan serta loyalitas terhadap



organisasi. Serta adanya keinginan untuk tetap berada dalam organisasi dan tidak bersedia meninggalkan organisasinya dalam keadaan apapun.

Fenomena yang ada dilapangan saat ini bahwa, upaya yang dilakukan dalam rangka membangun rasa komitmen organisasi dari setiap aparat sipil negara (ASN) belum maksimal. Sebagai gambaran bahwa belum semua pegawai dilengkapi dengan fasilitas dan sarana prasarana yang memadai dalam melaksanakan tugas sehari-hari, hal ini tentunya akan berpengaruh pada tidak maksimalnya kinerja dari setiap pegawai dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Mengacu kepada standar pelayanan minimal (SPM) maka setiap aparat sipil negara (ASN) seharusnya dilengkapi masing laptop/PC serta printer dalam rangka mendukung pelayanan kepada masyarakat. Namun karena terbatasnya anggaran pendapatan belanja daerah (APBD) maka penyediaanya dilakukan secara terbatas.

Pemerintah Kabupaten Luwu Timur bahwa sejak tahun 2018 juga telah memberlakukan kebijakan pemberian tunjangan perbaikan penghasilan (TPP) kepada seluruh aparat sipil negara (ASN) dalam rangka mendorong peningkatan kesejahteraan dan produktivitas kinerja. Melalui kebijakan tersebut diharapkan semua aparat sipil negara (ASN) di Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kabupaten Luwu Timur semakin terbangun jiwa korsa dan ikatan rasa emosional dengan organisasi tempat bekerja.

jiwa korsa dan ikatan emosional dalam organisasi sangat penting mendorong implementasi *knowledge sharing* dalam organisasi,



dimana setiap pegawai aparat sipil negara (ASN) dengan suka rela akan berbagi ilmu pengetahuan yang diperoleh dari pelatihan ataupun kegiatan sosialisasi yang telah diikuti kepada teman-temannya sebagai upaya dalam melakukan transformasi ilmu pengetahuan dalam rangka peningkatan kapabilitas dan kompetensi dari masing-masing pegawai. Peningkatan pemahaman tentang regulasi dan ilmu pengetahuan akan berdampak signifikan terhadap produktivitas dari masing pegawai, hal ini akan mendorong pada peningkatan kinerja masing-masing pegawai aparat sipil negara (ASN). Hal tersebut didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Eviline (2016) tentang pengaruh budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap knowledge sharing dan dampaknya terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Telkom Nusa Tenggara Barat, dimana dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap knowledge sharing dan knowledge sharing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain faktor komitmen organisasi, maka salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan. Seorang pemimpin yang ideal harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai instansi/organisasi yang dipimpinnya. Seorang pemimpin dalam tingkatan apapun, sangat penting untuk selalu memperhatikan gaya kepemimpinan karena hal tersebut

terkait dengan proses mempengaruhi, mengarahkan kegiatan kelompoknya serta mengkoordinasikan tujuan anggota dan tujuan



organisasi agar keduanya dapat tercapai. Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya. Widyatmini dan Hakim (2008:169) mengatakan seorang pemimpin harus melakukan berbagai keahlian, pengalaman, kepribadian dan motivasi setiap individu yang di pimpinnya. Gaya kepemimpinan yang efektif di butuhkan dalam suatu pegawai untuk dapat meningkatkan kinerja semua pegawai dalam mencapai tujuan target kinerja organisasi yang telah di tetapkan pimpinan. Hal ini sejalan dengan hasil peneltian yang telah dilakukan oleh

Berdasarkan prasurevei yang dilakukan dengan beberapa responden aparat sipil negara (ASN) pada Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kabupaten Luwu Timur, bahwa gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh Kepala Dinas, Kepala Bidang dan Kepala Seksi saat ini diakui oleh pegawai ASN belum efektif dalam mendorong motivasi dan kinerja pegawai. Seorang staf memiliki tanggung jawab kinerja pekerjaan terhadap Kepala Seksinya, selanjutnya Kepala Seksi memilki tanggung jawab kinerja kepada Kepala Bidang dan Kepala Bidang memilki tanggung jawab kinerja kepada Kepala Dinas.

Perbaikan dalam gaya kepemimpinan pada semua tingkatan kepemimpinan diharapkan dapat mendorong peningkatan kinerja dari masing-masing staf atau bawahan. Dinas Penanaman Modal dan PTSP sebagai organisasi/lembaga yang memiliki tugas pokok dan fungsi terkait

an investasi dan perizinan tentunya dalam melaksanakan tugas memiliki regulasi terkait standar pelayanan minimal (SPM) dan



standar operasional prosedur (SOP). Hadirnya pemimpin pada setiap tingkatan diharapkan dapat menjadi motivator dan kontroler, sehingga penyelesaian pekerjaan oleh masing-masing pegawai dapat sesuai dengan standar dan regulasi yang ditetapkan.

Gaya kepemimpinan sangat penting dalam mendorong dan mengembangkan *knowledge sharing* dalam organisasi yang pada akhirnya dapat mendorong perbaikan kinerja pegawai. Pemimpin harus mampu membangun komunikasi dan jejaring yang baik dengan bawahannya, sehingga setiap pegawai akan bersedia dan rela berbagi informasi serta pengetahuan dengan sesama pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Yaumillisa (2018) tentang Pengaruh kepemimpinan, pelatihan karyawan dan sharing knowledge terhadap penerapan knowledge mananagement dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan PT. Vale Indonesia, Tbk dimana hasil penlitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap penerapan knowledge management khususnya sharing knowledge, begitupun knowledge management memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain faktor komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan maka faktor knowledge sharing adalah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Knowledge sharing adalah merupakan proses timbal balik dimana individu saling bertukar pengetahuan (*tacit* dan *explicit*

ge) dan secara bersama-sama menciptakan pengetahuan baru. Salah satu tujuan dari defenisi ini adalah memberikan dan



mengumpulkan knowledge, dimana memberikan knowledge dengan cara mengkomunikasikan pengetahuan merujuk pada berkonsultasi dengan rekan kerja dengan membagi informasi atau intellectual capital yang mereka miliki. Menurut Pasaribu (2009), knowledge sharing dapat di definisikan sebagai kebudayaan interaksi sosial, termasuk pertukaran knowledge anantara karyawan/pegawai, pengalaman dan skill melalui keseluruhan departemen atau organisasi, hal ini menciptakan dasar umum bahwa kebutuhan untuk kerjasama. Berdasarkan pandangan tersebut maka knowledge sharing adalah proses dimana para individu secara timbal balik saling bertukar pengetahuan atau informasi melalui interaksi sosial berdasarkan pengalaman dan skill yang mereka miliki untuk membagi dan menerima pengetahuan dalam keseluruhan organisasi untuk menciptakan baru.

Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Syafitri, (2018) tentang Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa knowledge management khususnya knowledge sharing memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank BRI Cabang Malang Kawi.

Sesuai hasil prawawancara dengan beberapa pegawai aparat sipil negara (ASN) pada Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kabupaten Luwu Timur bahwa informasi dan pengetahuan tentang regulasi dan kebijakan dan perizinan masih terbatas diketahui oleh orang-orang saja. Penerapan *knowledge management* saat ini belum



terimplementasi dengan baik khususnya *knowledge sharing*, sehingga diperlukan upaya pemetaan kendala yang dihadapi *dalam* penerapannya sekaligus diharapkan langkah solusi praktis dalam perbaikan dalam rangka peningkatan kinerja pegawai.

Dengan demikian secara teoritis dan beberapa hasil penelitian sebelumnya, maka kinerja pegawai dalam organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel-variabel diantaranya adalah komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan sebagai variabel independen sedangkan *knowledge management* sebagai variabel independen. Hal ini selanjutnya memberikan inspirasi kepada penulis untuk melakukan penelitian yang berjudul **“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”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah faktor komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap faktor *knowledge sharing* pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Luwu Timur ?



2. Apakah faktor gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap faktor *knowledge sharing* pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Luwu Timur ?

3. Apakah faktor komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Luwu Timur ?
4. Apakah gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Luwu Timur ?
5. Apakah faktor *knowledge sharing* memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Luwu Timur ?
6. Apakah faktor komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai melalui faktor *knowledge sharing* pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Luwu Timur ?
7. Apakah faktor gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai melalui faktor *knowledge sharing* pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Luwu Timur ?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisa apakah faktor komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap faktor *knowledge sharing* pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Luwu Timur

menganalisa apakah faktor gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap faktor *knowledge sharing* pegawai pada Dinas



Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Luwu Timur

3. Untuk menganalisa apakah faktor komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Luwu Timur
4. Untuk menganalisa apakah gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Luwu Timur
5. Untuk menganalisa apakah faktor knowledge sharing memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Luwu Timur
6. Untuk menganalisa apakah faktor komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai melalui faktor knowledge sharing pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Luwu Timur
7. Untuk menganalisa apakah faktor gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai melalui faktor knowledge sharing pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Luwu Timur

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Kesimpulan

1. Untuk menyusun kebijakan yang dapat mendorong komitmen organisasi yang dapat meningkatkan knowledge sharing



2. Untuk menyusun kebijakan dalam rangka perbaikan gaya kepemimpinan yang dapat meningkatkan knowledge sharing
3. Untuk menyusun kebijakan yang dapat meningkatkan knowledge sharing yang dapat meningkatkan kinerja pegawai

1.4.2. Saran

1. Perlunya peningkatan kesejahteraan dalam rangka mendorong peningkatan kinerja aparat sipil negara (ASN) Dinas PMPTSP Kabupaten Luwu Timur.
2. Kadis Penanaman Modal dan PTSP Kabupaten Luwu Timur harus mengefektifkan pelaksanaan absensi digital.

1.5. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisannya adalah :

Bab I : Pendahuluan

Pada bab pendahuluan terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II : Tinjauan Pustaka

Pada bab tinjauan pustaka menguraikan terkait teori-teori dan konsep yang terkait dengan penelitian, penelitian-penelitian sebelumnya yang akan menguatkan pemecahan masalah-masalah dalam penelitian.

Bab III : Metodologi Penelitian

Pada bab ini dibahas tentang tentang daerah dan objek penelitian,

dan sampel, teknik pengambilan sampel, jenis dan sumber data, pengumpulan data dan juga analisis data.



BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Defenisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia atau biasa disingkat MSDM merupakan bagian ilmu manajemen yang artinya suatu usaha dalam mengarahkan serta mengelola sumber daya manusia dalam sebuah organisasi atau perusahaan agar mampu berpikir dan serta bertindak sesuai yang di harapkan visi misi perusahaan. Organisasi atau perussahaan yang maju tidak terlepas dari sumber daya manusianya yang memiliki kemampuan secara personil/pegawai untuk mengelola organisasi tersebut kearah masa depan sehingga organisasi dapat maju sesuai dengan visi misinya.

Menurut Hasibuan (2002) mendefenisikan bahwa Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu wujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan/karyawati menuju pengoptimalan tujuan organisasi menurut (Edison dkk, 2016)

Jadi manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah
...atan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.



Konsekuensinya, para manajer di setiap tingkat harus melibatkan diri mereka dengan MSDM menurut (Mondy, 2008).

Fungsi-fungsi MSDM terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian.

Sesuai uraian tersebut maka MSDM memiliki fungsi-fungsi tersendiri sebagaimana dalam buku Mondy (2008) sebagai berikut :

1. Penyedia staf (*staffing*)

Penyedia staf (*staffing*) merupakan proses yang menjamin suatu organisasi untuk selalu memiliki jumlah karyawan yang tepat dengan keahlian-keahlian yang memadai dalam pekerjaan-pekerjaan yang tepat, untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Pengembangan sumber daya manusia (*Human resource development/HRD*)

Pengembangan sumber daya manusia (*human resource development/HRD*) adalah fungsi MSDM utama yang tidak hanya terdiri dari atas pelatihan dan pengembangan namun juga aktivitas-aktivitas perencanaan dan pengembangan karir individu, pengembangan organisasi, serta manajemen dan penilaian kinerja. Pelatihan dirancang untuk memberi para pembelajar sejumlah pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk pekerjaan mereka saat ini.

3. Kompensasi

sistem kompensasi yang terencana matang akan memberi para karyawan imbalan-imbalan yang layak dan adil atas kontribusi mereka



dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Dalam buku Mondy istilah kompensasi mencakup semua imbalan total yang diberikan kepada karyawan sebagai timbal balik untuk jasa mereka.

4. Keselamatan dan kesehatan

Keselamatan adalah perlindungan bagi para karyawan dari luka-luka yang disebabkan kecelakaan-kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Kesehatan adalah bebasnya para karyawan dari sakit fisik dan emosi. Aspek-aspek dari pekerjaan tersebut penting karena para karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang aman dan menikmati kesehatan yang baik akan cenderung produktif dan memberikan manfaat jangka panjang bagi organisasi.

5. Hubungan keorganisasian dan pemburuhan

Suatu perusahaan atau organisasi dituntut oleh hukum untuk mengakui serikat pekerja dan berunding dengannya dengan itikad baik jika para karyawan perusahaan atau organisasi yang bersangkutan menginginkan serikat pekerja mewakili mereka. Di masa lalu hubungan semacam ini adalah norma yang dapat diterima bagi banyak pemberi kerja, namun sebagian besar perusahaan/organisasi dewasa ini lebih cenderung memiliki lingkungan yang bebas serikat pekerja.

Mengingat pentingnya sumber daya manusia dalam sebuah organisasi agar bisa tetap *survive* dalam persaingan yang begitu banyak dan tanpa batas maka peran sumber daya manusia sangat menentukan

nya. Hal ini tidak hanya menjadi tanggung jawab satu orang atau karyawan saja namun semua lini organisasi bertanggung jawab



akan ha ini mulai dari pucuk organisasi yakni pemimpin sampai ke bawah yakni karyawan/pegawai.

Sumber daya manusia selalu akan di butuhkan oleh setiap organisasi, baik itu organisasi yang kecil maupun organisasi besar, karena manusia adalah salh satu faktor produksi yang ada pada organisasi dan peranannya begitu besar untuk mencapai tujuan organisasi.

Sehingga Sutrisno (2014) mengemukakan bahwa :

Manajemen sumber daya manusia digunakan untuk mengetahui pentingnya karyawan sebagai aset organisasi karena keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman karyawan memiliki nilai ekonomis terhadap organisasi. Karyawan dalam organisasi memiliki nilai potensial yang dapat direalisasikan hanya dengan kerja sama denga mereka.

Beberapa defenisi yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli diatas, maka dapat membangun sebuah pemahaman yang baru bahwa manajemen adalah seni dalam kegiatan perencanaan, pengelolaan dan pengembangan segala potensi sumber daya manusia, serta hubungan antara manusia dalam suatu organisasi kedalam sebuah desain tertentu yang sistematis, sehingga manusia mencapai tujuan, baik individu, masyarakat maupun organisasi/perusahaan. Selain itu manajemen sumber daya manusia bisa dikatakan modal atau aktiva yang dimiliki oleh sebuah organisasi atau perusahaan.



2.2. Komitmen Organisasi

2.2.1. Defenisi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah komitmen seseorang terhadap organisasi tempat ia bekerja. Komitmen terhadap organisasi adalah salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan organisasi, seseorang yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi cenderung tetap menjadi anggota dalam waktu yang relatif lama. Komitmen organisasi dapat dipahami sebagai situasi di mana seorang karyawan mendukung organisasi tertentu dan mampu mengidentifikasi tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Meyer dan Allen (1997) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai konstruk psikologis mewakili karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasi dan memiliki implikasi untuk keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi.

Mowday, Porter, dan Steers (1982) mengatakan bahwa komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dengan terlibat dalam organisasi tertentu. Dari definisi komitmen organisasi, kita dapat menyimpulkan bahwa komitmen organisasi menggambarkan sejauh mana seseorang mengidentifikasi dirinya dengan miliknya organisasi dan kesediaannya untuk tetap dalam organisasi. Komitmen karyawan yang tinggi dan rendah tidak dapat dipisahkan dari kepercayaan mereka apakah perawatan oleh manajemen mereka baik atau tidak, para

n harus diperlakukan sebagai aset berharga dan bukan hanya komoditas yang dapat dieksploitasi oleh manajemen.



Beberapa pakar menjelaskan terkait komitmen organisasi sebagaimana dikemukakan Wibowo (2016) dalam bukunya perilaku dalam organisasi sebagai berikut :

1. Greenberg dan Baron memberikan pengertian komitmen organisasi sebagai suatu tingkatan dimana individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya dan/atau tidak meninggalkan, pendapat lain mengemukakan bahwa komitmen organisasi merupakan tingkat loyalitas yang dirasakan individu terhadap organisasi.
2. Newstrom memberikan pengertian yang sama antara *Organizational Commitment* dengan *Employee Loyalty*, yaitu sebagai suatu tindakan dimana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi didalamnya. Pekerja mengidentifikasi dengan organisasi menunjukkan bahwa pekerja bercampur dengan baik dan sesuai dengan etika dan harapan organisasi bahwa mereka mengalami perasaan kesatuan dengan perusahaan/organisasi.
3. Sedangkan Luthans, komitmen organisasi sering didefinisikan sebagai :
 - a. Sebuah keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi baru
 - b. Keinginan untuk mendesak usaha pada tingkat tinggi atas nama organisasi



yakinan yang pasti dalam dan penerimaan atas nilai-nilai dan
uan organisasi

4. Defenisi lain dari komitmen organisasi menurut Colquit, Lepine dan Wesson adalah sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen seseorang mempengaruhi apakah seseorang pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi (*is retained*) atau meninggalkan untuk mengejar pekerjaan lain (*turn over*).

Menurut Robbins dan Judge (2014) bahwa komitmen organisasi dapat di defenisikan :

Sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan yang diinginkannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Dari berbagai pendapat tentang komitmen tersebut diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi pada dasarnya adalah merupakan kesediaan seseorang untuk meningkatkan diri dan menunjukkan loyalias pada organisai karena dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi. Komitmen organisasi akan tumbuh disebabkan individu memiliki kekuatan emosional terhadap organisasi yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada serta tekad dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan dirinya sendiri.

2.2.2. Indikator Komitmen Organisasi

Dimensi atau indikator komitmen organisasi menurut Luthans, Lepine, dan Wesson dalam Wibowo (2016) :



1. *Affective commitment*, sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena keterkaitan emosional dan keterlibatan dengan organisasi. Mereka tinggal karena mereka menginginkan sebagai alasan emosional atau *emotional based*, dapat berupa perasaan persahabatan, iklim atau budaya perusahaan/organisasi dan perasaan kesenangan ketika menyelesaikan tugas pekerjaan.
2. *Continuance commitment*, adalah sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena kepedulian atas biaya yang berkaitan apabila meninggalkannya. Kita tinggal karena merasa peduli. Ini merupakan *cost best reason* untuk tetap, termasuk masalah gaji, tunjangan dan promosi, serta yang berkaitan dengan menumbangkan keluarga.
3. *Normative commitment*, adalah sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena merasa sebagai kewajiban. Kita tetap tinggal karena seharusnya. Dengan demikian, merupakan alasan obligation-based untuk tetap dalam organisasi, termasuk perasaan utang budi pada atasan, kolega, atau perusahaan yang lebih besar.

Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2014) tiga dimensi komitmen organisasi adalah :

1. Komitmen afektif (*affective commitment*), perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.
2. Komitmen berkelanjutan (*contious commitment*), nilai ekonomi yang

dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.



3. Komitmen normative (*normative commitment*), kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral dan etis.

Untuk mengukur variabel komitmen organisasi, digunakan empat indikator menurut Sopiah (2011) :

1. Keinginan kuat tetap sebagai anggota

Para karyawan yang memiliki komitmen tinggi hanya punya sedikit alasan untuk keluar dari organisasi dan berkeinginan untuk bergabung dengan organisasi yang telah dipilihnya dalam waktu lama.

2. Keinginan berusaha keras demi kesuksesan organisasi

Hal itu tampak melalui kesediaan bekerja melebihi apa yang diharapkan agar organisasi dapat maju. Karyawan berkomitmen tinggi ikut memperhatikan nasib organisasi.

3. Persamaan nilai-nilai organisasi

Yaitu penerimaan nilai-nilai organisasi yang ada di perusahaan/organisasi, dapat diterima dan dianut oleh karyawan/pegawai.

4. Persamaan tujuan organisasi

Yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi. Keterlibatan sesuai dengan peran dan tanggung jawab pekerjaan.



2.3. Gaya Kepemimpinan

2.3.1. Defenisi Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi karena pada dasarnya setiap manusia memiliki keterbatasan pada dirinya sehingga karena hal itu maka kepemimpinan sangat dibutuhkan. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin. Kepemimpinan didefinisikan ke dalam ciri-ciri individual, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, kedudukan dalam organisasi dan persepsi mengenai pengaruh yang sah. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias (David, Keith, 1985).

Menurut Veitzhal Rivai (2004), kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya lewat proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Menurut Achmad Suyuti (2001) yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah proses mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi pikiran, perasaan, tindakan dan tingkah laku orang lain untuk digerakkan ke arah tujuan tertentu.

Kepemimpinan mempunyai arti yang berbeda pada orang-orang yang berbeda. Definisi tentang kepemimpinan sangat bervariasi sebanyak orang yang mencoba mendefinisikan konsep kepemimpinan itu sendiri.

Hal ini disebabkan karena topik tentang kepemimpinan ini telah diminati

banyak orang selama berabad-abad lamanya. Para peneliti biasanya mendefinisikan kepemimpinan sesuai dengan perspektif-perspektif



individual dan aspek dari fenomena yang paling menarik perhatian mereka. Perbedaan pendapat tentang definisi kepemimpinan didasarkan pada kenyataan bahwa kepemimpinan melibatkan interaksi yang kompleks antara pemimpin, pengikut, dan situasi. Kebanyakan definisi mengenai kepemimpinan mencerminkan asumsi bahwa kepemimpinan menyangkut sebuah proses pengaruh sosial yang sengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas-aktivitas serta hubungan-hubungan di dalam sebuah kelompok atau organisasi. Sebagai contoh, beberapa peneliti mendefinisikan kepemimpinan itu sendiri dalam bentuk hubungan pribadi dan ciri-ciri fisik, sedangkan peneliti yang lain meyakini bahwa kepemimpinan itu digambarkan oleh sekumpulan perilaku yang ditentukan.

Berbeda dengan hal tersebut, peneliti lainnya juga berpandangan bahwa konsep tentang kepemimpinan akan selalu mengalami banyak perubahan, hal ditandai dengan adanya pengaruh sosial. Definisi lainnya tentang kepemimpinan juga dikemukakan oleh John of Leadership Carrey dan Carrey Dimmit (Journal: Juli : 2001) yang menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah suatu tindakan yang dilakukan untuk mempengaruhi orang lain agar berprestasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Hal ini menjelaskan bahwa seorang pemimpin juga merupakan motivator yang baik bagi pengikutnya untuk terus meningkatkan kinerjanya dalam organisasi. Pendapat lain oleh Kreitner dan amp; Kinicki

menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi untuk mencapai tujuan organisasi secara sukarela. Pengertian ini



menekankan pada kemampuan pemimpin yang tidak memaksa dalam menggerakkan anggota organisasi agar melakukan kegiatan yang terarah pada tujuan organisasi.

2.3.2. Tugas dan Fungsi Pemimpin

Seorang pemimpin memiliki peranan penting dalam organisasi/perusahaan. Oleh karena itu seorang pemimpin diharapkan dapat melaksanakan beberapa tugas kepemimpinannya. Menurut Kartono (2002) tugas seorang pemimpin dalam organisasi/perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Memelihara struktur kelompok, menjamin interaksi yang lancar, dan memudahkan pelaksanaan tugas.
2. Mensinkronkan ideologi, ide, pikiran dan ambisi anggota-anggota kelompok dengan pola keinginan pemimpin.
3. Memberikan rasa aman dan status yang jelas kepada anggota-anggota kelompok dengan pola keinginan pemimpin.
4. Memberikan rasa aman dan status yang jelas kepada setiap anggot, sehingga mereka bersedia memberikan partisipasi penuh.
5. Mampu memenuhi harapan, keinginan, dan memilih kebutuhan-kebutuhan para anggota, sehingga mereka merasa puas. Juga membantu adaptasi mereka terhadap tuntutan-tuntutan eksternal ditengah masyarakat, dan mendorong kelompok untuk memecahkan

kesulitan pekerjaan setiap harinya. Artinya menghindari kelompok agar tidak hanya *passive* dan pasrah.



6. Memanfaatkan dan mengoptimalkan kemampuan, bakat dan produktifitas semua anggota kelompok untuk berkarya dan berprestasi.
7. Menegakkan peraturan larangan, disiplin dan norma-norma kelompok agar tercapai kependuan kelompok, meminimalisir konflik dan perbedaan-perbedaan.

Kepemimpinan yang efektif akan tercapai jika sesuai dengan fungsinya. Fungsi kepemimpinan menurut Kartono (2009 : 93) adalah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangunkan motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan organisasi yang baik, membiarkan supervisi atau pengawasan yang efisien dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

2.3.3. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Pengertian gaya kepemimpinan yang demikian ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Davis dan Newstrom (1995) yang menyatakan bahwa pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan

acu oleh bawahan. Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, plan, dan sikap pemimpin dalam politik. Gaya kepemimpinan



adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu (Heidjrachman dan Husnan, 2002).

Sedangkan menurut Tjiptono (2001), gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain (Hersey, 2004).

Para pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan berbeda-beda yang dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

1. Kharismatik/Non kharismatik. Para pemimpin kharismatik sangat tergantung pada kepribadian mereka, kualitas-kualitas inspirasional (pemberi semangat) serta "aura"nya. Seringkali mereka adalah pemimpin yang visioner, yang memiliki orientasi prestasi, pengambil resiko yang penuh perhitungan dan juga merupakan komunikator yang baik. Adapun para pemimpin non kharismatik sangat tergantung pada pengetahuan mereka (wewennnya jatuh kepada orang yang memiliki pengetahuan tersebut), kepercayaan diri serta pendekatan analitis dalam menangani permasalahan.
2. Otokratis/demokratis. Para pemimpin otokratis cenderung membuat keputusan sendiri, menggunakan posisinya untuk memaksa karyawan melaksanakan perintahnya. Adapun para pemimpin demokratis mendorong orang karyawan untuk ikut serta dalam pembuatan keputusan.



3. Pendorong/pengawas. Adalah pemimpin yang memiliki sifat mendorong, memberi semangat kepada para karyawan menggunakan visinya dan memberdayakannya untuk mencapai tujuan kelompok. Adapun pemimpin bergaya pengawas memanipulasi karyawan agar patuh.
4. Transaksional/transformatif. Para pemimpin transaksional memanfaatkan uang, pekerjaan dan keamanan pekerjaan untuk memperoleh kepatuhan dari karyawan. Para pemimpin transformatif memberikan motivasi kepada karyawan untuk bekerja keras mencapai tujuan yang lebih tinggi.

Hersey & Blanchard dalam Adiani (2016) menjelaskan 4 (empat) model gaya kepemimpinan yaitu :

1. *Telling* (gaya instruksi pemimpin) yaitu diterapkan kepada bawahan yang memiliki tingkat kematangan yang rendah. Dalam hal ini bawahan yang tidak mampu dan tidak mau (M1) memikul tanggung jawab untuk melaksanakan tugas. Ketidakinginan bawahan merupakan akibat dari ketidakyakinannya atau kurangnya pengalaman dan pengetahuan yang berkenaan dengan suatu tugas. Dengan demikian gaya pengarah (G1) yang jelas dan spesifik yang cocok diterapkan oleh pemimpin. Pengawasan yang ketat memiliki tingkat kemungkinan efektif yang paling tinggi. Oleh karena itu, perilaku instruksi pemimpin yang dirujuk, karena dicirikan dengan peranan pemimpin yang menginstruksikan

bawahan tentang apa, bagaimana dan dimana harus melakukan suatu tugas tertentu.



2. *Selling* (gaya konsultasi pemimpin), yaitu diterapkan kepada bawahan yang mempunyai tingkat kematangan rendah ke sedang. Dalam hal ini bawahan yang tidak mampu tetapi berkeinginan (M2) untuk memikul tanggung jawab, yaitu memiliki keyakinan tetapi kurang memiliki pengetahuan dan keterampilan. Dengan demikian gaya konsultasi (G2) yang memberikan perilaku mengarahkan, karena mereka kurang mampu, juga memberikan dukungan untuk memperkuat kemampuan dan antusias. Perilaku konsultasi yang dirujuk karena hampir seluruh pengarahan masih dilakukan oleh pemimpin. Namun melalui komunikasi dua arah ini membantu dalam mempertahankan tingkat motivasi bawahan yang tinggi pada saat yang sama tanggung jawab dan kontrol atas pembuatan keputusan tetap ada pada pimpinan.
3. *Participating* (gaya partisipasi pemimpin), yaitu yang diterapkan kepada bawahan yang memiliki tingkat kematangan dari sedang ke tinggi. Bawahan pada tingkat perkembangan ini, memiliki kemampuan tetapi tidak memiliki kemauan (M3) untuk melakukan suatu tugas yang diberikan. Ketidakinginan bawahan seringkali disebabkan karena kurangnya keyakinan, Oleh sebab itu pemimpin perlu membuka komunikasi dua arah dan secara aktif mendengar dan mendukung, tanpa mengarahkan yaitu partisipasi (G3) mempunyai tingkat keberhasilan yang tinggi untuk diterapkan bagi bawahan. Gaya ini disebut partisipasi karena pemimpin dan pengikut saling tukar menukar

alam melaksanakan tugas.



4. *Delegating* (gaya delegasi pemimpin), yaitu diterapkan kepada bawahan yang memiliki tingkat kematangan tinggi. Dalam hal ini bawahan dengan tingkat kematangan seperti ini adalah mampu dan mau, atau mempunyai keyakinan untuk memikul tanggung jawab (M4). Dengan demikian gaya “delegasi” yang berprofil rendah (G4) yang memberikan sedikit pengarahan atau pendukung memiliki tingkat kemungkinan efektif yang paling tinggi. Bawahan diperkenankan untuk melaksanakan sendiri dan memutuskannya tentang bagaimana, kapan, dan dimana melakukan pekerjaan. Oleh karena tidak memerlukan banyak komunikasi dua arah atau perilaku mendukung. Gaya ini melibatkan perilaku hubungan kerja yang rendah dan perilaku pada tugas yang rendah.

2.4. Knowledge Sharing

2.4.1. Defenisi Knowledge Sharing

Menurut Marquadt (2002:240) terdapat beberapa proses dalam *knowledge management* yaitu *knowledge aquisition* (memasukkan pengetahuan), *knowledge creation* (penciptaan pengetahuan), *knowledge storage and renewal* (menyimpan dan mengambil pengetahuan), *knowledge transfer/sharing* (menyebarkan pengetahuan), and *knowledge utilization* (pemanfaatan pengetahuan). Menurut Lumbantobing (2011:38) dari semua proses tersebut, *knowledge sharing* merupakan inti dari keberhasilan dari pelaksanaan *knowledge management*, karena tanpa praktik berbagi (*sharing*) proses pembelajaran dan penambahan nuan akan terhambat, dan skala utilisasi *knowledge* sangat



terbatas karena pengetahuan yang ada hanya akan dimanfaatkan oleh orang-orang tertentu dan pada unit yang terbatas. Sehingga diharapkan ketika pengetahuan yang bermanfaat menyebar pada seluruh lini karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Knowledge Sharing (KS) didefinisikan sebagai sebuah pertukaran pengetahuan antar dua individu; satu orang yang mengkomunikasikan pengetahuan, sedangkan seorang lainnya mengasimilasi pengetahuan tersebut (Jacobson, 2006). Fokus utama dari *knowledge sharing* dari masing-masing individu yaitu mampu menjelaskan, mengkodekan dan mengkomunikasikan pengetahuan kepada orang lain, kelompok, dan khususnya kepada organisasi. *Knowledge sharing* dapat terjadi diantara individu, di dalam dan diantara tim, antara unit organisasi, dan antara organisasi (Glassop, 2002). Definisi diatas diperluas lagi dengan pernyataan bahwa *knowledge sharing* merupakan proses dimana individu secara kolektif dan iteratif memperbaiki sebuah pemikiran, gagasan, atau saran sesuai dengan petunjuk dari pengalaman individu (West dan Mayer, 1997). Yang paling menarik di berbagi pengetahuan, yaitu bahwa penelitian ini lebih memfokuskan pada masalah sisi penawaran, yaitu bagaimana memotivasi seseorang untuk mau membagi pengetahuannya. Namun, beberapa peneliti lain juga berfokus pada sisi permintaan, yaitu dimana individu mencari pengetahuan dan mengakuisisi perilaku pengetahuan tersebut. Beberapa penelitian lain mengartikan *knowledge*

sebagai gasasan yang awalnya dapat dimodifikasi secara atau ditolak secara terus-menerus sampai muncul sebuah



perspektif bersama. Sedangkan Ireland, Hitt dan Vaidyanath (2002) mendefinisikannya sebagai proses mengembangkan, mentransfer, mengintegrasikan dan menggunakan pengetahuan secara efektif dan efisien. Hooff dan Ridder (2004) memberikan pemahaman mengenai *knowledge sharing* sebagai proses dimana para individu secara mutual mempertukarkan pengetahuan mereka (baik pengetahuan *tacit dan eksplisit*), dan akhirnya secara terpadu dapat menciptakan pengetahuan baru. Sehingga dalam hal ini dapat diambil kesimpulan bahwa *knowledge sharing* merupakan suatu proses saling berbagi pengetahuan baik antar individu, maupun kepada organisasi, untuk menciptakan tujuan bersama bagi organisasi yang ingin menggunakan aset pengetahuan mereka untuk mencapai keunggulan kompetitif. *Knowledge sharing* bisa berupa pengetahuan tacit dan eksplisit. Tacit merupakan pengetahuan yang masih tersembunyi, yang masih belum dibagikan kepada orang lain, yang diperoleh dari sensemaking, pengalaman, dan sebagainya. Sedangkan pengetahuan eksplisit merupakan pengetahuan dimana pengetahuan tersebut sudah dibagi, dikomunikasikan, dan diketahui oleh orang lain.

Dengan memiliki karyawan yang dapat mengelola pengetahuan dengan baik sebagai sumber strategi organisasi untuk menghasilkan kinerja yang terus meningkat dan menghasilkan organisasi yang memiliki keunggulan kompetitif dan mampu bertahan dalam persaingan yang ketat

perubahan kebutuhan konsumen seiring dengan perkembangan zaman. (Zannah,



Lumbantobing (2011:24) mendefinisikan *knowledge sharing* sebagai proses yang sistematis dalam mengirimkan, mendistribusikan, dan mendiseminasikan pengetahuan dan konteks multidimensi dari seorang atau organisasi kepada orang atau organisasi lain yang membutuhkan melalui metoda dan media yang variatif. Di mana proses ini bertujuan untuk mengoptimalkan penggunaan atau eksploitasi *knowledge eksisting* dan untuk mendorong penciptaan pengetahuan baru sebagai hasil pembelajaran dan kombinasi dari berbagai pengetahuan yang berbeda. Tobing (2007) dalam bukunya yang berjudul *Knowledge Management* menjelaskan bahwa perbedaan mendasar antara aset fisik dan aset *knowledge* yaitu terletak pada proses peningkatan nilainya. Aset fisik nilainya akan berkurang jika dipergunakan dan cenderung bertambah atau memiliki nilai tetap jika tidak dipergunakan, sedangkan aset *knowledge* akan bertambah nilainya jika dibagikan dan akan berkurang jika tidak dipergunakan atau dibagikan.

2.4.2. Indikator Knowledge Sharing

Terkait dengan penelitian ini tentang pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai, menggunakan teori dari Van den Hoof dan De Ridder (2004), bahwa indikator proses *knowledge sharing* terdiri dari 2 (dua) yaitu:

1. Memberikan pengetahuan (*knowledge donating*) adalah alur/menyebarkan pengetahuan atau modal intelektual ke orang lain yang melibatkan komunikasi antara individu



2. Mengumpulkan pengetahuan (knowledge collecting) adalah mencari/mengumpulkan pengetahuan atau modal intelektual dengan jalan berkonsultasi dengan orang lain.

Dalam rangka efektifitas knowledge sharing terhadap kinerja pegawai pada sebuah organisasi maka hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, Szulanski (1996) membagi menjadi 2 (dua) yaitu :

1. Faktor internal

- a. Pengetahuan yang tidak berwujud (tacit knowledge);
- b. Karakteristik pengirim seperti beban kerja seseorang dan kompetensiyang dimilikinya, seperti keahlian, pendidikan dan pengalamannya;
- c. Karakteristik penerima seperti kapasitas absorptive atau inetelektual seseorang yaitu kapasitas;
- d. Karakteristik hubungan interpersonal (pemberi dan penerima informasi), seperti level trust dan kerjasama antar rekan kerja; dan
- e. Kepribadian seseorang.

2. Faktor eksternal

Karakteristik konteks organisasi seperti komunikasi infrastruktur, budaya organisasi, insentif, iklim organisasi dan gaya kepemimpinan.

2.5. Kinerja Pegawai

2.5.1. Defenisi kinerja



esuksesan sebuah organisasi sangat ditentukan oleh kinerja dan kinerja karyawan/pegawai yang ada didalamnya. Karena

adanya kinerja karyawan dapat mengukur sampai dimana hasil pekerjaan yang telah diselesaikan saat bekerja.

Menurut Wirawan (2012) mendefenisikan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Sedangkan menurut Rivai (2004) mengatakan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Sutrisno (2014) mengatakan bahwa kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan/pegawai adalah merupakan perbandingan antara hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

ya.



Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu pada standar tertentu dan diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison dkk, 2016).

Bernardin dan Russel yang dikutip dari Sulistiyani dan Rosidah (2018) menjelaskan bahwa :

Kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode tertentu. Sedang kinerja jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan. Pengertian kinerja disini tidak bermaksud menilai karakteristik individu tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh selama periode waktu tertentu.

Dengan demikian, dapat dimaknai bahwa kinerja yang optimal dan stabil, bukanlah sesuatu yang kebetulan saja. Tentunya sudah melalui tahapan dengan manajemen kinerja baik, dan usaha maksimal untuk mencapainya. Tanpa manajemen yang baik, kemungkinan hasil yang dibanggakan sesungguhnya semu, sehingga keberhasilan merupakan suatu kebetulan yang bukan berdasarkan pada kondisi yang kuat.

Sehingga dari uraian tersebut diatas menunjukkan bahwa hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja karyawan, maka kinerja harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang

organisasi.

dapun indikator-indikator yang mempengaruhi kinerja menurut

(2017) yaitu :



- 1) Kualitas, hal ini diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas, adalah merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas, adalah merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian, adalah merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi komitmen kerjanya.

2.6. Tinjauan Empiris (Pengaruh Antar Variabel)

2.6.1. Keterkaitan komitmen organisasi terhadap knowledge sharing

Menurut Robbins dan Judge (2014) bahwa komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan yang diinginkannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.



Mowday, Porter, dan Steers (1982) mengatakan bahwa komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dengan dan terlibat dalam organisasi tertentu. Hariyono (2013), budaya organisasi berhubungan dengan komitmen, khususnya komitmen untuk memberikan dan menyampaikan informasi kepada orang lain. Knowledge sharing merupakan sebuah proses pengembangan dalam diri maupun pengembangan organisasi, kearah yang lebih baik demi mencapai tujuan keberlangsungan perusahaan (sustainability) dan pada akhirnya bersama - sama dengan organisasi yang lain dapat memberikan manfaat untuk kehidupan seluruh umat manusia, Bragdon (2006). Selanjutnya menurut Hoof dan De Ridder (2004), knowledge sharing adalah proses timbal balik dimana individu saling bertukar pengetahuan (*tacit* dan *explicit knowledge*) dan secara bersama-sama menciptakan pengetahuan baru.

Knowledge sharing adalah merupakan sebuah proses menciptakan, mengumpulkan, mengorganisasi dan menggunakan pengetahuann serta teknologi informasi yang ada untuk membantu mencapai objektivitas dan meningkatkan kinerja organisasi, dalam hal ini karyawan, proses dan budaya organisasi itu sendiri (Rašula dkk., 2012). Selanjutnya menurut Uriarte (2008) manajemen pengetahuan merupakan sebuah proses konfersi pengetahuan dari pengetahuan yang bersifat tacit ke pengetahuan yang bersifat eksplisit dan kemudian di sebarkan dalam organisasi sehingga karyawan dapat memahami pengetahuan tersebut.

Seiring dengan meningkatnya tingkat partisipasi dan tingkat keterlibatan setiap pegawai dalam kegiatan organisasi/lembaga akan semakin mendorong semakin tingginya rasa



ikatan emosional seseorang terhadap organisasi/perusahaan, secara tidak langsung hal tersebut dapat mendorong kesediaan setiap pegawai dalam berbagi informasi/pengetahuan

Dalam lingkungan yang sangat dinamis, knowledge sharing dapat membantu karyawan dalam memahami pekerjaannya dan membantu organisasi tumbuh dengan cepat. Penelitian seperti penghargaan atau imbalan sudah sering digunakan, maka daripada itu penelitian ini menggunakan sikap kerja (seperti komitmen organisasional) dan perilaku lain (seperti Organizational Citizenship Behavior) yang dapat mendukung atau membatasi knowledge sharing individu dalam suatu organisasi.

Komitmen organisasional merupakan faktor yang berpengaruh terhadap knowledge sharing seperti konsesus yang dilakukan sebelumnya menemukan bahwa kesediaan karyawan untuk knowledge sharing tergantung pada tiga faktor utama yaitu: faktor individu (seperti komitmen karyawan terhadap organisasi), faktor kelompok (seperti kepercayaan terhadap rekan kerja) dan faktor organisasi (seperti lingkungan kerja dan etika di organisasi tersebut). Konsep dari komitmen organisasional pertama kali diperkenalkan oleh Meyer & Allen (1997) menyatakan bahwa komitmen organisasional terdiri atas tiga bentuk, yaitu: komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan

Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Tandayong (2019) tentang pengaruh komitmen organisasional dan ocb

knowledge sharing karyawan PT. Katopas Jaya Abadi, dimana penelitiannya menunjukkan bahwa faktor komitmen organisasi



memiliki pengaruh positif terhadap *knowledge sharing*. Untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara umum maka dibutuhkan upaya manajemen perusahaan untuk mampu mengelola ikatan emosional setiap karyawan terhadap perusahaan sehingga mereka akan dengan rela berbagi informasi dengan karyawan lainnya.

2.6.2. Keterkaitan antara gaya kepemimpinan terhadap *knowledge sharing*

Menurut Tjiptono (2006:161) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Sementara itu, menurut Thoha (2007), definisi gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut berusaha mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Dari Pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku seseorang pemimpin untuk memimpin bawahan, mengatur dan merumuskan, menerapkan suatu pekerjaan dan tugas yang dilaksanakan oleh masing-masing bawahan dalam arti kapan dilakukan dan di mana melaksanakannya, dan bagaimana tugas-tugas itu dicapai dan gaya ini dapat diambil manfaatnya untuk dipergunakan sebagai pemimpin dalam memimpin bawahan atau para pengikutnya.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Pemimpin tidak dapat menggunakan gaya kepemimpinan yang sama dalam memimpin bawahannya, namun harus disesuaikan dengan karakter-karakter tingkat kemampuan dalam tugas



setiap bawahannya. Pemimpin yang efektif dalam menerapkan gaya tertentu dalam kepemimpinannya terlebih dahulu harus memahami siapa bawahan yang dipimpinnya, mengerti kekuatan dan kelemahan bawahannya, dan mengerti bagaimana cara memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki. Istilah gaya adalah cara yang dipergunakan pimpinan dalam mempengaruhi para pengikutnya (Miftah Thoha, 2001).

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Nevriyanti (2019) tentang pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap *knowledge management* pada karyawan Bank Sultra, mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Studi Bass et.al.(2003) juga menunjukkan pengaruh yang lebih kuat gaya kepemimpinan transformasional terhadap *knowledge management* dibandingkan dengan budaya organisasi Bass et.al. (2003) menjelaskan kepemimpinan transformasional berfokus pada pengembangan diri bawahan, mendorong bawahan berpikir dan bertindak inovatif untuk menyelesaikan masalah dan mencapai tujuan dan sasaran organisasi, memacu optimisme dan antusiasme terhadap pekerjaan sehingga seringkali kinerja karyawan yang ditunjukkan bawahan melebihi harapan.

2.6.3. Keterkaitan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai

Komitmen organisasi adalah komitmen seseorang terhadap organisasi tempat ia bekerja. Satu komitmen terhadap organisasi adalah janji atau jaminan untuk menjaga kelangsungan organisasi sebagaimana



seseorang yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi cenderung tetap menjadi anggota dalam waktu yang relatif lama. Komitmen organisasi dapat dipahami sebagai situasi di mana seorang karyawan mendukung organisasi tertentu dan mampu mengidentifikasi tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Meyer dan Allen (1997) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai konstruksi psikologis mewakili karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasi dan memiliki implikasi untuk keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi.

Mowday, Porter, dan Steers (1982) mengatakan bahwa komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dengan dan terlibat dalam organisasi tertentu. Dari definisi komitmen organisasi, kita dapat menyimpulkan bahwa komitmen organisasi menggambarkan sejauh mana seseorang mengidentifikasi dirinya dengan miliknya organisasi dan kesediaannya untuk tetap dalam organisasi. Komitmen karyawan yang tinggi dan rendah tidak dapat dipisahkan dari kepercayaan mereka apakah perawatan oleh manajemen mereka baik atau tidak; para karyawan harus diperlakukan sebagai aset berharga dan bukan hanya sebagai komoditas yang dapat dieksploitasi oleh manajemen.

Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Evelin (2016) tentang bagaimana pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap pekerjaan keterlibatan, berbagi

tujuan, dan kinerja karyawan: studi pada karyawan telekomunikasi PT Telkom Provinsi Nusa Tenggara Timur, dimana hasil



penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan

2.6.4. Keterkaitan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Mifah (2010) menyatakan kepemimpinan merupakan kegiatan untuk mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok serta merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karna sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut.

Pendapat dari Robbin (2012) menyatakan bahwa "*leadership is what leader do it's process of leading a group and influencing that group to achive it's goals*". "kepemimpinan adalah apa yang pimpinan lakukan, itu adalah proses memimpin kelompok dan mempengaruhinya untuk mencapai tujuan". Kartono (2014) membagi tipe kepemimpinan menjadi 5 tipe yakni : 1) tipe, 2) tipe paternalistik, 3) tipe otoriter, 4) tipe militeristik. 5) tipe demokrasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Siswanto (2017) tentang Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan divisi *human resources management compensation and benefits* PT. Freeport Indonesia), dimana dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki korelasi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.6.5. Keterkaitan antara *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai

Swift (2013) beberapa studi telah menemukan bahwa manajemen sumber daya manusia yang berkembang tergantung pada kerja jaringan sosial dan pengetahuan tersebut sebagai cara individu untuk mencapai tujuan kerja



yang diinginkan. Sedangkan menurut McFarlane (2006) pengetahuan adalah hasil belajar sehingga merupakan hasil interaksi antara pengalaman dan kompetensi disamping itu adakalanya pengetahuan juga terkait dengan hal-hal yang bersifat politis.

David (2012) menjelaskan manajemen pengetahuan 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*). Menurut Yuliazmi (2015) membagi 5 strategi dalam transfer pengetahuan (*knowledge sharing*) yakni; 1) *Knowledge Map*, 2) *Talk Space* 3) *Smart office layout*, 4) *Dedicated Knowledge Sharing Event*, 5) *Common Language*. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Pambudi (2017) tentang pengaruh kepemimpinan, manajemen pengetahuan dan Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (persero) Cabang Kota Dumai, dimana dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa manajemen pengetahuan (*knowledge management*) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.6.6. Keterkaitan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai melalui *knowledge sharing*

Pada hakekatnya *knowledge* berada dalam pikiran manusia berupa *tacit knowledge*. Carla O'Dell dalam Tobing (2007) mengatakan 80% *knowledge* adalah berupa *tacit knowledge* dan hanya 20% *knowledge explicit* (Girard, 2006). Disamping sebagai sumber



knowledge, manusia pada hakekatnya juga merupakan pelaku dari proses- proses yang ada di dalam knowledge management. Jika proses knowledgetransfer dan knowledgecreation tidak dapat berjalan maka persoalan utamanya adalah karena tidak adanya kemauan dan kemampuan manusia untuk melakukannya. Semua proses-proses tersebut dapat berjalan, selama manusia memang terdorong untuk melakukannya walaupun tanpa bantuan teknologi.

Setiap karyawan diharapkan dapat terus menggali pengetahuannya dan tidak hanya bergantung atau terpaku pada sistem yang ada. Sehingga dapat dikatakan bahwa setiap karyawan mempunyai peran di dalam meningkatkan perusahaannya. Seperti yang dikatakan oleh Fatwan (2006), faktor yang mempengaruhi lingkungan bisnis saat ini bukan lagi era informasi, tetapi sudah beralih ke era pengetahuan. Penelitian yang dilakukan oleh Kosasih dan Budiani (2007) pada variabel knowledge management dan kinerja menunjukkan adanya pengaruh personal knowledge terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Antoro (2014) tentang pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen manajemen puncak terhadap transfer knowledge dan dampaknya terhadap kinerja dosen PIP Semarang, dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen manajemen puncak terbukti berpengaruh signifikan positif terhadap transfer knowledge. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari

TH (2003) dan Windarti dan Sukmawati (2011) yang juga kkan bahwa kebijakan top manajemen menentukan



pengembangan karyawan dalam *skill, habit, attitude* melalui kegiatan *transfer knowledge*.

2.6.7. Keterkaitan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui *knowledge sharing*

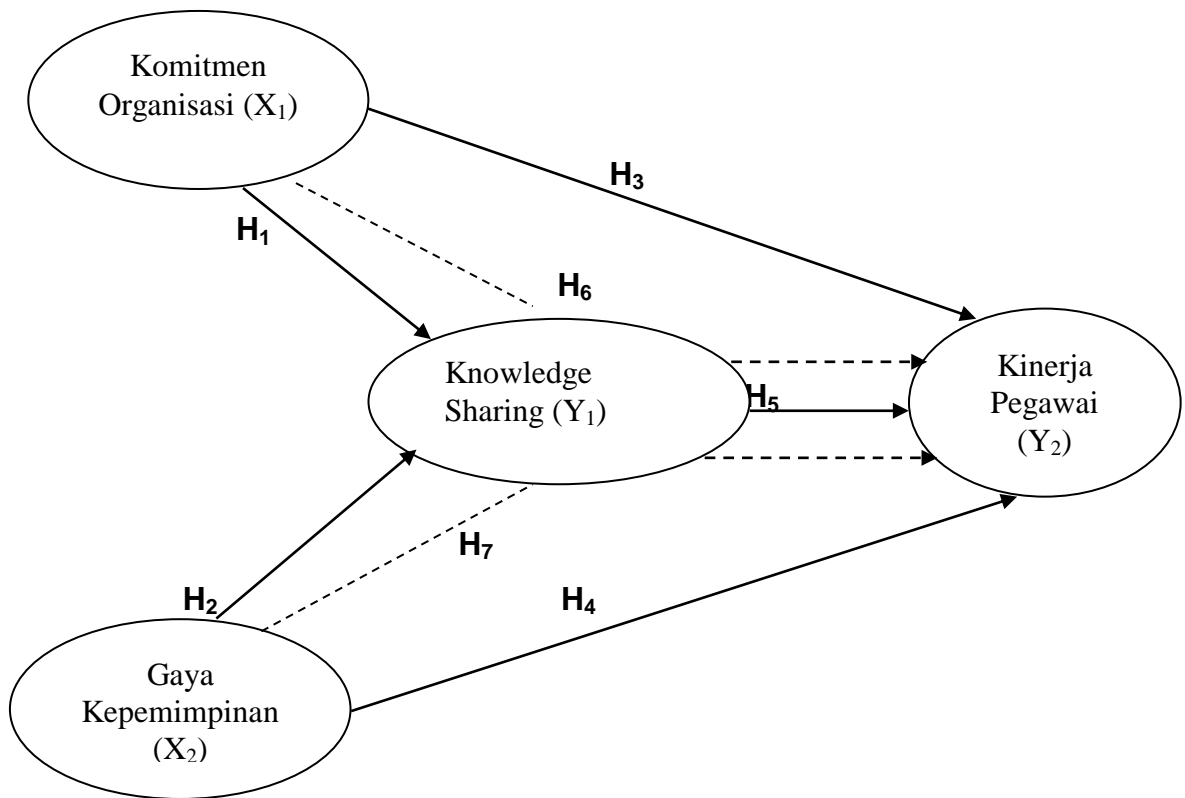
Definisi gaya kepemimpinan dikemukakan oleh John of Leadership Carrey dan Carrey Dimmit (Journal: Juli : 2001) yang menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah suatu tindakan yang dilakukan untuk mempengaruhi orang lain agar berprestasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Hal ini menjelaskan bahwa seorang pemimpin juga merupakan motivator yang baik bagi pengikutnya untuk terus meningkatkan kinerjanya dalam organisasi. Kemampuan seorang pemimpin dalam sebuah organisasi dibutuhkan untuk mendorong terjadinya *knowledge management* khususnya *knowledge sharing* antara setiap karyawan sehingga dapat mendorong produktivitas dari masing-masing karyawan.

Penelitian yang dilakukan Sahas (2017) tentang pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan dan kinerja perusahaan (studi pada karyawan PT Semen Indonesia Persero, Tbk) menunjukkan bahwa *knowledge management* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan kinerja perusahaan. Gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat dibutuhkan untuk memberikan pengaruh kepada karyawan sehingga mau berbagi informasi / pengetahuan (*knowledge* kepada teman kerja. Semakin banyak informasi / pengetahuan



yang dimiliki oleh karyawan maka hal ini akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan.

2.7. Kerangka Pikir



Keterangan :

————> Hubungan langsung

- - - - -> Hubungan tidak langsung



2.8. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti-peneliti tentang bagaimana keterkaitan antara variabel yang akan dilakukan penelitian, dimana hasil penelitian ini akan menjadi referensi-referensi dalam melakukan penelitian.

Tabel. 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1.	Dwi Antoro (2014)	Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Manajemen Puncak Terhadap Transfer knowledge Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Dosen	1.Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap transfer knowledge. 2.Hasil penelitian ini membuktikan bahwa budaya organisasi terbukti berpengaruh signifikan positif terhadap transfer knowledge. 3.Hasil penelitian ini membuktikan bahwa komitmen manajemen puncak terbukti berpengaruh signifikan positif terhadap transfer knowledge. Hasil penelitian ini sejalan dengan 4.Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan terbukti berpengaruh
2.	Sahas, Ahmad Nur, Falah (2017)	Pengaruh <i>knowledge management</i> terhadap kinerja karyawan dan kinerja perusahaan (studi pada karyawan PT Semen Indonesia Persero, Tbk)	1.Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel <i>Knowledge Management</i> (X) memiliki pengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y1). karena memiliki nilai probabilitas (0,000) < 0,05 yang berarti ada



			<p>pengaruh yang signifikan</p> <p>2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel <i>Knowledge Management</i>(X) berpengaruh positif terhadap Kinerja Perusahaan (Y2) karena memiliki nilai probabilitas $(0,000) < 0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan.</p>
3.	Nevriyanti, Imas Hadiman (2019)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap <i>Knowledge Management</i> Pada Kayawan Bank Sultra	<p>1. Budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap knowledge management pada Bank Sultra, dengan artian bahwa setiap perubahan terhadap budaya organisasi akan memberikan pengaruh terhadap knowledge management</p> <p>2. Kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap knowledge management, dengan artian bahwa setiap perubahan pada kepemimpinan akan memberikan dampak terhadap knowledge management karyawan pada Bank Sultra.</p>
4.	Bantam, Dian J. dkk (2016)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Knowledge Management Pada Perusahaan Pengguna SAP	<p>Berdasarkan hasil uji hipotesis penelitian, maka disimpulkan bahwa “Ada pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap manajemen pengetahuan”. Jika dilihat berdasarkan masing-masing variabel bebas, maka baik budaya organisasi maupun komitmen organisasi sama-sama mempengaruhi manajemen pengetahuan. Budaya organisasi memberikan sumbangan</p>



			sebesar 19.6% dan komitmen organisasi memberikan sumbangan sebesar 13.2%
5..	Endang Eviline Giri (2016)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Pekerjaan Keterlibatan, Berbagi Pengetahuan, dan Kinerja Karyawan: Studi pada Karyawan Telekomunikasi Regional PT Telkom Provinsi Nusa Tenggara Timur, Indonesia	1. Budaya organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi; Budaya organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap berbagi pengetahuan; dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Keterlibatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi; Keterlibatan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan ct pada berbagi pengetahuan; dan keterlibatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap karyawan kinerja. 3. Komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap berbagi pengetahuan; dan organisasi Komitmen memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 4. Berbagi pengetahuan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
7.	Teguh Pambudi (2017)	Pengaruh kepemimpinan, manajemen pengetahuan dan Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (persero) Cabang Kota Dumai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan manajemen pengetahuan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
	ndyka Dio wanto	Pengaruh gaya kepemimpinan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya



	(2017)	terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan divisi <i>human resources management compensation and benefits</i> PT. Freeport Indonesia)	kepemimpinan, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
--	--------	---	---

2.9. Hipotesis

Berdasarkan hubungan-hubungan teoritis yang dipaparkan diatas, maka dapat dirumuskan beberapa hipotesis penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Bahwa faktor komitmen organisasi memiliki pengaruh knowledge management
2. Bahwa faktor gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap knowledge sharing
3. Bahwa faktor komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai
4. Bahwa faktor gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai
5. Bahwa faktor knowledge sharing memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai
6. Bahwa faktor komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai melalui *knowledge sharing*

a faktor gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja

vai melalui *knowledge sharing*



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Luwu Timur, yang berlokasi di Kompleks Kantor Bupati Luwu Timur Jalan Sukarno-Hatta, Malili. Dimana penelitian ini akan dilaksanakan pada kurun waktu bulan Februari – Maret 2020.

3.2. Populasi dan Sampel

Menurut Supriyadi (2014), bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek untuk dipelajari untuk diambil kesimpulan, sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi yang diteliti. Sejalan dengan pendapat diatas, Syekh (2011) mengemukakan populasi adalah sekumpulan individu denga ciri-ciri sama (satu spesies yang sama) yang hidup dalam tempat dan waktu yang sama, sedangkan dalam statistika populasi adalah sekumpulan data yang menjadi objek inferansi. Sehingga populasi dapat didefenisikan sebagai keseluruhan objek yang diteliti, sedangkan sampel adalah merupakan bagian dari populasi yang dijadikan objek penelitian. Selanjutnya Umar (2008), secara umum mendefenisikan bahwa sampel adalah merupakan bagian terkecil dari suatu populasi, sedangkan populasi adalah

kan wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang
nyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama
pilih menjadi anggota sampel.



Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus atau penarikan sampel dengan metode sampling jenuh. Menurut Supriyadi (2014) sampling jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi., umumnya teknik ini dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100, istilah lain dari metode ini adalah total sampling.

Peneliti menggunakan semua anggota populasi yang berjumlah 38 orang. Hal ini sejalan dengan pernyataan dari Oie I (2010) yang menyatakan bahwa survei diharapkan mencakup semua aparat sipil negara (ASN) sehingga hasil dapat dipandang mewakili seluruh populasi atau sebagian besar aparat sipil negara (ASN).

3.3. Jenis dan Sumber Data

3.3.1. Jenis Data

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan jenis data kuantitatif. Dimana data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur (*measurable*) atau dihitung secara langsung sebagai variabel angka atau bilangan. Dalam melaksanakan penelitian akan dilakukan pengujian dan analisis statistik terhadap data kuantitatif (numerik) yang menggambarkan semua variabel yang diteliti.

3.3.2. Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data yang diperoleh melalui responden., dimana responden akan memberikan respon verbal dan tertulis sebagai tanggapan atas pertanyaan atau pernyataan yang diajukan. Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :



1. Data primer yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan secara langsung dilapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau bersangkutan yang memerlukannya. Data primer ini disebut juga disebut data asli atau data baru. Data primer dalam penelitian ini merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan sendiri oleh peneliti dengan cara memberikan lembar kuesioner kepada responden untuk selanjutnya dijawab.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Data ini umumnya diperoleh melalui perpustakaan ataupun laporan-laporan terdahulu yang telah ada. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh peneliti yang bersumber dari buku literatur yang ada, penelitian yang terdahulu, jurnal ilmiah, dokumen laporan yang telah disusun oleh Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu satu Pintu Kabupaten Luwu Timur serta artikel yang dikumpulkan melalui pencarian di internet.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner yang diserahkan kepada masing-masing responden. Menurut Sugiyono (2010:25) bahwa kuesioner adalah merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada

responden untuk dijawabnya. Senada dengan hal tersebut, Oie I (2010) menyatakan bahwa kuesioner adalah merupakan daftar pertanyaan



yang digunakan oleh periset untuk memperoleh data secara langsung melalui proses komunikasi atau dengan mengajukan pertanyaan.

Kuesioner ini dimaksudkan untuk memperoleh jawaban dari responden tentang bagaimana bagaimana budaya organisasi, peningkatan kesejahteraan, kedisiplinan, komitmen organisasi dan kinerja pegawai aparat sipil negara (ASN) pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PMPTSP) Kabupaten Luwu Timur.

Untuk mempermudah pengujian secara *path analysis*, maka data yang diperoleh dari hasil penelitian diubah dalam bentuk skala interval (*method successive interval*). Data ordinal yang diperoleh dalam penelitian selanjutnya diubah menjadi skala likert. Cara perhitungan yang digunakan pada skala likert adalah digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian ini, fenomena sosial tersebut telah ditetapkan oleh secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut sebagai variabel.

Pengukuran nilai variabel pada item-item pertanyaan pada kuesioner penelitian menggunakan skala. Dimana skala ini dirancang untuk menilai sejauhmana responden setuju atau tidak setuju dengan pernyataan yang diajukan dalam kuesioner. Berkenaan dengan skala yang digunakan, maka peneliti menggunakan skala *Likert* yang digunakan untuk mengukur respon objek ke dalam 5 (lima) poin (bernilai 1 s/d 5), maka tipe data yang digunakan adalah tipe data interval. Untuk

hkan dalam menganalisis data, digunakan teknik manipulasi data menjadi data interval dengan bantuan skal *Likert* yaitu memberikan yang berjenjang, seperti beriktu ini :



- a. Angka 5 = Sangat Setuju / Sangat Baik
- b. Angka 4 = Setuju / Baik
- c. Angka 3 = Kurang Setuju / Sedang
- d. Angka 2 = Tidak Setuju / Tidak Baik
- e. Angka 1 = Sangat Tidak Setuju / Sangat Tidak Baik

Azwar (1997) mengemukakan bahwa menurut *Likert* penggunaan metode pengukuran interval memang sering digunakan untuk mengukur variabel psikologis. Menurut Ridwan (2002) skal *Likert* yaitu digunakan untuk mengukur sikap dan persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala sosial.

3.5. Metode Analisis

3.5.1. Analisis Univariat

Analisis univariat adalah analisa yang digunakan untuk menganalisis setiap variabel dari hasil penelitian (Notoatmodjo 2010). Analisa ini berfungsi untuk meringkas kumpulan data hasil pengukuran sedemikian rupa sehingga kumpulan data tersebut berubah menjadi informasi yang berguna. Analisa univariat berupa analisis deskriptif dengan menghitung distribusi frekuensi dan presentase untuk mendeskripsikan masing-masing variabel. Analisis univariat berupa analisis deskriptif dengan menghitung distribusi frekuensi dan presentase untuk mendeskripsikan masing-masing variabel. Analisis univariat dilakukan menggunakan rumus berikut (Notoadmojo, 2010):



X 100

Keterangan :

P = Presentase

X = Jumlah kejadian pada responden

N = Jumlah seluruh responden

Adapun analisa univariat yang akan dianalisis adalah :

a. Analisis deskriptif karakteristik responden

Analisis ini dilakukan untuk memperoleh gambaran mengenai usia, jenis kelamin, status perkawinan, lama bekerjadan tingkat pendidikan.

b. Analisis deskriptif variabel penelitian

Analisis ini dilakukan untuk memperoleh gambaran variabel penelitian yang terdiri atas komitmen organisasi (X1), gaya kepemimpinan (X2), knowledge sharing (Y1) dan kinerja pegawai (Y2). Distribusi frekuensi variabel penelitian diperoleh dari hasil skor jawaban responden.

3.5.2. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Untuk menguji hipotesis yang telah diajukan, maka model analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur digunakan dengan menggunakan korelasi, regresi dan jalur sehingga dapat diketahui untuk sampai pada variabel dependen terakhir, harus lewat jalur langsung atau variabel intervening (Sugiyono : 2013).

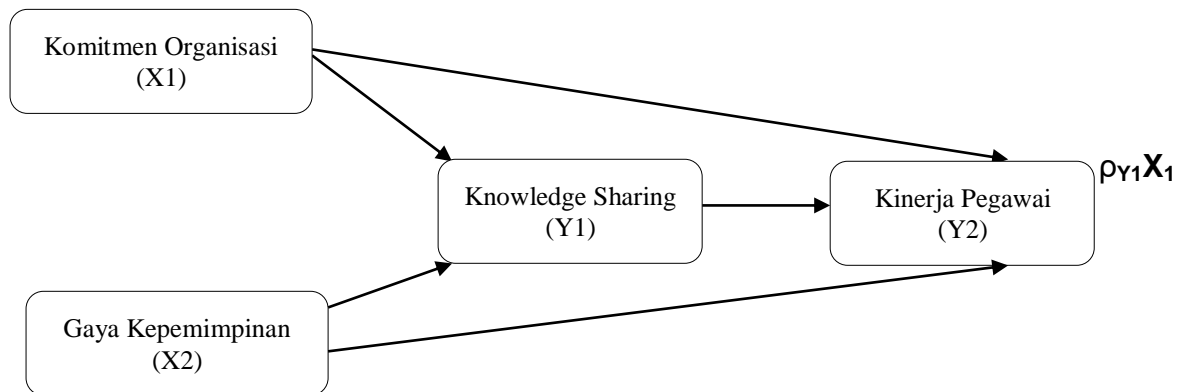
Langkah pertama yang harus dikerjakan sebelum melakukan analisis jalur adalah merancang diagram jalur sesuai dengan hipotesis yang

ngkan dalam penelitian. Model diagram jalur dibuat berdasarkan variabel yang dikaji, dalam penelitian ini variabel yang dikaji



adalah komitmen organisasi (X_1), gaya kepemimpinan (X_2), knowledge management (Y_1) dan kinerja (Y_2).

Berdasarkan judul penelitian maka model analisis jalur dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Keterangan :

X_1 = Komitmen organisasi

X_2 = Gaya Kepemimpinan

Y_1 = Knowledge Sharing

$\rho_{Y_1 X_1}$ = Koefisien jalur Komitmen Organisasi terhadap Knowledge Sharing

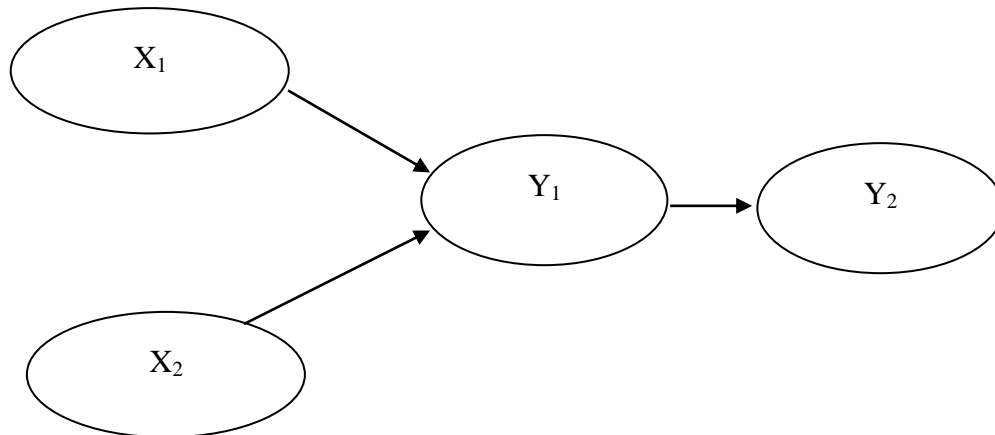
$\rho_{Y_1 X_2}$ = Koefisien jalur Gaya Kepemimpinan terhadap Knowledge Sharing

ϵ_1 = Faktor lain

Gambar diagram jalur seperti diatas, dapat diformulasikan kedalam bentuk model sebagai Persamaan Jalur Substruktur berikut :



$$Y_1 = \rho_{Y_1 X_1} X_1 + \rho_{Y_1 X_2} X_2 + e_1$$



Keterangan :

X_1 = Komitmen Organisasi

X_2 = Gaya Kepemimpinan

Y_2 = Kinerja Pegawai

$\rho_{Y_1 X_1}$ = Koefisien jalur Komitmen Organisasi terhadap Kinerja

$\rho_{Y_1 X_2}$ = Koefisien jalur Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja

e_2 = Faktor lain

Persamaan Jalur Substruktur :

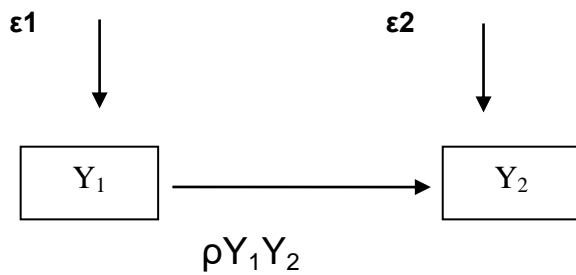
$$Y_2 = \rho_{Y_2 X_1} X_1 + \rho_{Y_2 X_2} X_2 + e_2$$

Persamaan jalur substruktur kedua :

$$Y_2 = \rho_{Y_1 Y_2} Y_1 + e_2$$

gambarkan sebagai berikut :





Berdasarkan diagram jalur dapat dilihat bagaimana pengaruh langsung dan tidak langsung tersebut. Pengaruh langsung adalah pengaruh dari satu variabel independen ke variabel dependen, tanpa melalui variabel dependen lainnya. Pengaruh langsung hasil X terhadap Y_1 dan Y_1 terhadap Y_2 atau lebih sederhana dapat disajikan sebagai berikut :

Pengaruh langsung (*Direct Effect*)

$$X \longrightarrow Y_1 = \rho_{y_1x}$$

$$Y_1 \longrightarrow Y_2 = \rho_{y_2y_1}$$

Pengaruh tidak langsung adalah situasi dimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen melalui variabel lain yang disebut intervening. Pengaruh tidak langsung dari X terhadap Y_2 melalui Y_1 atau lebih disederhanakan dapat disajikan sebagai berikut :

Pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*)

$$X \longrightarrow Y_1 \longrightarrow Y_2 : (\rho_{y_1x}) (\rho_{y_2y_1})$$

Pengaruh total adalah penjumlahan dari pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Penjelasan diatas memperlihatkan bahwa hasil pengaruh langsung diperoleh dari hasil analisis jalur nilai beta, sedangkan hasil

tidak langsung diperoleh dengan mengalikan koefisien (nilai yang melewati variabel antara (penghubung) dengan variabel lainnya.



3.5.3. Pengujian Hipotesis

a). Uji t

Untuk menguji hipotesis parsial maka dapat dilakukan pengujian yang digunakan adalah uji t dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \sqrt{\frac{n-(k+1)}{1-r^2}}$$

Dimana :

n = Jumlah sampel

r = Nilai Korelasi parsial

k = Jumlah variabel independen

Uji t telah dilakukan maka hasil pengujian tersebut t hitung dibandingkan t tabel dengan ketentuan sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak atau jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima.

b). Uji F

Selanjutnya pada uji simultan uji statistik yang digunakan adalah uji F untuk menghitung nilai F secara manual dapat menggunakan rumus F berikut ini:

$$F_{hitung} = \frac{(n - k - 1) R^2}{k (1 - R^2)}$$

Dimana :

R² = koefisien determinasi

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah sampel



Nilai untuk uji F dilihat dari tabel distribusi F dengan $\alpha = 0,05$ dan derajat bebas ($k; n-k-1$), selanjutnya F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, H_a diterima.
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima, H_a ditolak.

c). Uji Sobel (*Sobel Test*)

Uji sobel dilakukan untuk melihat tingkat signifikansi pengaruh tidak langsung (mediasi) dari variabel independen terhadap variabel dependen. Dimana suatu variabel dikatakan signifikan memediasi apabila hasil uji sobel test (*p-value*) < dari derajat signifikansi yang ditetapkan.

3.6. Defenisi Operasional

Dimensional yang dipergunakan dalam mengukur konstruksi penentuan dimensi dan indikator pada masing-masing variabel pada bagian ini merupakan upaya pembentukan indikator dari sebuah variabel. Dimensional variabel perlu dilakukan guna membantu teknik pengukuran dan memberi kemudahan dalam pengumpulan data lapangan.

1. Variabel Komitmen Organisasi (X_1)

Komitmen organisasi menurut Allen & Meyer (1991) adalah merupakan kelekatan emosi, identifikasi dan keterlibatan individu dengan organisasi serta keinginan untuk tetap menjadi anggota



organisasi. Selanjutnya defenisi komitmen organisasi adalah seorang pegawai memiliki organisasi tertentu serta tujuan-tujuan pegawai dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Angelica, Cahyani, dan Rosyid (2009:100). Komitmen organisasi merupakan suatu hal yang dapat membuat para karyawan bersedia berkorban demi kebaikan perusahaan. Masalah yang sedang atau akan dihadapi perusahaan juga merupakan masalah yang harus dipikirkan dan diselesaikan oleh para karyawan. Hal ini pun juga berlaku dengan kesuksesan dan kegagalan organisasi juga merupakan kesuksesan dan kegagalan karyawan, hal ini menunjukkan apapun kondisi perusahaannya para karyawan akan terlibat (Ismail dan Abiddin, 2010).

Komitmen organisasi akan berpengaruh kepada perilaku karyawan yang akan menyesuaikan dirinya terhadap organisasi, dimana karyawan tersebut akan melakukan hal-hal yang diharapkan oleh perusahaan dan berusaha untuk memenuhi semua aturan perusahaan, akan lebih saling menghormati antar karyawan dan juga akan merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan. Hal ini tentunya akan berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan dikarenakan karyawan akan turun aktif terhadap semua kegiatan untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Priansa, 2014).

Allen dan Meyer (1991), membagi 3 (tiga) bentuk dimensi komitmen organisasi seseorang yaitu:



1. Komitmen Efektif “Affective Commitment”

Komitmen ini mengacu pada hubungan emosional anggota terhadap organisasi. Orang-orang ingin terus bekerja untuk organisasi tersebut karena mereka sependapat dengan tujuan dan nilai dalam organisasi tersebut. Orang-orang dengan tingkat komitmen afektif yang tinggi memiliki keinginan untuk tetap berada di organisasi karena mereka mendukung tujuan dari organisasi tersebut dan bersedia membantu untuk mencapai tujuan tersebut.

2. Komitmen Berkelanjutan “Continuance Commitment”

Komitmen ini mengacu pada keinginan karyawan untuk tetap tinggal di organisasi tersebut karena adanya perhitungan atau analisis tentang untung dan rugi dimana nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Semakin lama karyawan tinggal dengan organisasi mereka, semakin mereka takut kehilangan apa yang telah mereka investasikan di dalam organisasi selama ini.

3. Komitmen Normatif “Normative Commitment”

Komitmen ini mengacu pada perasaan karyawan dimana mereka diwajibkan untuk tetap berada di organisasinya karena adanya tekanan dari yang lain. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen normatif yang tinggi akan sangat memperhatikan apa yang dikatakan

yang lain tentang mereka jika mereka meninggalkan organisasi tersebut. Mereka tidak ingin mengecewakan atasan mereka dan



khawatir jika rekan kerja mereka berpikir buruk terhadap mereka karena pengunduran diri tersebut.

2. Variabel Gaya Kepemimpinan (X_2)

Gaya kepemimpinan situasional yang pertama yaitu teori dari Hersey dan Blanchard. Hersey dan Blanchard dalam Thoha (2007) mengemukakan bahwa kepemimpinan situasional berdasarkan pada saling berhubungannya antara jumlah petunjuk dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, jumlah dukungan sosio emosional yang diberikan oleh pimpinan dan tingkat kesiapan atau kematangan para pengikut yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas khusus, fungsi atau tujuan tertentu. Hersey dan Blanchard (2004 : 123) juga menyimpulkan dua perilaku kepemimpinan situasional yang sering digunakan seorang pemimpin, yaitu perilaku tugas dan perilaku hubungan.

Berdasarkan kombinasi antara perilaku tugas dan perilaku hubungan, maka Hersey dan Blanchard (2004 : 139) mengidentifikasi empat bentuk gaya kepemimpinan dalam kepemimpinan situasional, yaitu gaya kepemimpinan instruksi (G1), gaya kepemimpinan konsultasi (G2), gaya kepemimpinan partisipasi (G3) dan gaya kepemimpinan delegasi (G4).

3. Variabel Knowledge Sharing(Y_1)

aktor dalam variabel *knowledge sharing* menggunakan dari Michael J. Marquardt. Marquardt (2002:162) membagi spengetahuan dalam perusahaan menjadi dua, yaitu:



a) Transfer Pengetahuan yang Disengaja dalam Organisasi

Pengetahuan dapat ditransfer dengan sengaja dengan berbagai cara, yaitu:

- 1) Metode tertulis meliputi komunikasi individu seperti memo, laporan, dan papa buletin akses terbuka serta publikasi internal dari semua jenis, bisa dengan menggunakan media video, audio dan media cetak.
- 2) Metode lisan meliputi konferensi internal, dan briefing.
- 3) Pelatihan dan pendampingan dengan internal atau mungkin kursus formal menawarkan kesempatan tambahan untuk bertukar informasi.
- 4) Rotasi pekerjaan atau transfer dapat direncanakan untuk menyebarkan pengetahuan ke area lain dalam organisasi, walaupun perusahaan besar terdiri dari banyak divisi dapat memberikan tur jangka pendek yang disesuaikan untuk khalayak dan kebutuhan fisik. Sedangkan untuk pengembangan diri karyawan bisa dilakukan dengan metode kursus dan belajar mandiri.

b) Transfer Pengetahuan yang Tidak Disengaja dalam Organisasi

Organisasi juga dapat mentransfer pengetahuan secara tidak sengaja dengan berbagai cara, yaitu:

1) Cerita

Mitos

Satuan tugas, dan



4) Jaringan informal

4. Variabel Kinerja Pegawai (Y_2)

Gibson, et dalam Winardi, et al (2011), mendefenisikan kinerja (performance) adalah merupakan perilaku organisional yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Kinerja seringkali difikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja. Sedangkan menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil, mendefenisikan prestasi kerja adalah hasil yang dicapai oleh setiap PNS pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan prilaku pegawai.

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai yang telah ditentukan sebelumnya dan prilaku kerja. Dimana dalam PP Nomor 46 Tahun 2011 diatur bahwa penilaian prestasi kerja PNS terdiri dari unsur : 1) Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan 2) Prilaku Kerja.



Tabel : 3.1. Defenisi Operasional dan Indikator

Variabel	Dimensi	Indikator Pengukuran	Skala
Komitmen Organisasi (Y1) adalah suatu sikap atau bentuk perilaku seseorang terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas dan pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi	1.Komitmen efektif 2.Komitmen berkelanjutan 3.Komitmen normatif	a.adanya rasa bangga terhadap organisasi b.adanya hubungan emosional dengan organisasi a.adanya sikap setia/loyal pada organisasi b.adanya perhatian untuk kemajuan organisasi a.adanya rasa tanggung jawab terhadap organisasi b.adanya norma, nilai dan etika yang mengikat dengan organisasi	Likert
Gaya Kepemimpinan (X ₂) adalah kemampuan untuk menggerakkan sekelompok orang dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan	1. <i>Telling</i> (memberi tahu) 2. <i>Selling</i> (menjual) 3. <i>Participating</i> (menyertai) 4. <i>Delegating</i> (menyerahkan)	a.gaya komunikasi satu arah b.pengambilan keputusan sendiri c.mengabaikan lingkungan sekitar a.komunikasi dengan semua yang terkait b.keputusan ditetapkan dengan suara terbanyak c.anggota organisasi mengetahui informasi secara lengkap a.menerima pendapat dari bawahan b.keputusan ditangan pemimpin c.penyelesaian tugas tidak menjadi prioritas a.kepercayaan tinggi pada bawahan b.keputusan diserahkan pada bawahan dengan melibatkan semua yang terkait c.keterbukaan informasi	Likert
Knowledge Sharing (Y ₁) adalah sebuah pertukaran pengetahuan antar dua individu; satu orang yang mengkomunikasikan pengetahuan, sedangkan seorang	1.Memberi 2.Menerima	a.Frekuensi memberi b.Frekuensi menerima	Likert



Kinerja Pegawai (Y ₂) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	1. Ketepatan Waktu	a. penyelesaian pekerjaan pada awal waktu b. penggunaan waktu baik	Likert
	2. Kualitas	a. kesempurnaan pekerjaan yang diselesaikan b. penggunaan keterampilan dalam pekerjaan	
	3. Kuantitas	a. jumlah yang mampu diselesaikan b. jumlah sumberdaya yang digunakan	
	4. Efektivitas	a. penggunaan sumberdaya secara baik b. peningkatan jumlah yang dicapai	
	5. Kemandirian	a. rasa percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan b. rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan	



BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Luwu Timur

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Luwu Timur dibentuk sesuai Peraturan Daerah Kabupaten Luwu Timur Nomor 8 Tahun 2016 tentang susunan perangkat daerah sebagai amanat tindak lanjut dari Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, dimana salah satu urusan wajib non pelayanan dasar adalah penanaman modal.

Sejarah pembentukan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Luwu Timur diawali dengan pembentukan Kantor Pelayanan Perizinan Terpadu sejak tahun 2006 sampai dengan tahun 2016, sementara Bidang Penanaman Modal melekat pada struktur kelembagaan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Luwu Timur dari tahun 2006 sampai dengan 2016. Seiring berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah maka dilakukan perubahan kelembagaan pada beberapa urusan yang menjadi kewenangan pemerintahan daerah yaitu salah satunya urusan penanaman modal yang meliputi investasi dan perizinan.

Kantor Pelayanan Perizinan Terpadu yang memiliki kewenangan pelayanan perizinan dan non perizinan dilebur dengan Bidang Penanaman Modal yang memiliki kewenangan terkait investasi dan



promosi. Terhitung sejak 1 Januari 2017 maka Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Luwu Timur secara resmi beroperasi dalam rangka pelayanan invesatsi dan perizinan kepada masyarakat yang terdiri dari 3 (tiga) bidang dan 1 (satu) sekretariat yaitu Bidang Penanaman Modal, Bidang Pengawasan dan Pengendalian serta Bidang Pelayanan Perizinan dimana masing-masing bidang memiliki 3 (tiga) seksi sementara sekretariat memiliki 2 (dua) sub bagian.

Komposisi jumlah aparat sipil negara (ASN) yang ada di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Luwu Timur sampai saat ini berjumlah 38 (tiga puluh delapan) orang yaitu :

- a. Kepala Dinas = 1 Orang
 - b. Sekretaris = 1 Orang
 - c. Kepala Bidang = 3 Orang
 - d. Kepala Seksi/Sub Bagian = 11 Orang
 - e. Staf = 22 Orang
- 38 orang

1.1. Organisasi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Luwu Timur

a. Visi

Terwujudnya pelayanan perizinan yang prima dalam rangka

judkan Kabupaten Luwu Timur terkemuka 2021



- 1) Menciptakan sistem pelayanan perizinan yang mudah, transparan dan akuntabel
- 2) Meningkatkan kualitas sumber daya manusia aparatur profesional
- 3) Mengembangkan sistem pelayanan dan informasi *on line*
- 4) Mengembangkan pelayanan yang *zero complain*
- 5) Pelayanan tanpa calo

c. Motto

Melayani anda membangun bersama

d. Daftar Jenis Pelayanan Izin dan Non Perizinan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Luwu

Sesuai dengan Peraturan Bupati Nomor 55 Tahun 2017 tentang Penyederhanaan Perizinan dan Non Perizinan, bahwa saat ini ada 33 jenis izin dan non perizinan yaitu :

- 1) Izin Penanaman Modal
- 2) Izin Lingkungan Hidup
- 3) Izin Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup (PPLH)
- 4) Izin Lokasi
- 5) Izin Mendirikan Bangunan
- 6) Izin Pembangunan dan Pengembangan Kawasan Permukiman dan Perumahan
- 7) Sertifikat Kepemilikan Bangunan Gedung (SKBG)



Sertifikat Layak Fungsi Bangunan
Surat Izin Usaha Perdagangan

- 10) Tanda Daftar Perusahaan
- 11) Tanda Daftar Usaha Pariwisata
- 12) Izin Usaha Industri (IUI)
- 13) Tanda Daftar Industri (TDI)
- 14) Tanda Daftar Gudang (TDG)
- 15) Izin Usaha Jasa Konstruksi (IUJK)
- 16) Izin Usaha Rumah Potong Hewan
- 17) Izin Usaha Peternakan
- 18) Izin Usaha Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta
- 19) Izin Lembaga Pelatihan Kerja (IPLK)
- 20) Perpanjangan IMTA
- 21) Surat Pencatatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)
- 22) Izin Sarana dan Prasarana Kesehatan
- 23) Izin Tenaga Kesehatan
- 24) Izin Produksi Makanan dan Minuman Industri Rumah Tangga
- 25) Izin Penyelenggaraan PAUD, Pendidikan Dasar dan Non Formal Yang Diselenggarakan oleh Masyarakat
- 26) Izin Trayek
- 27) Izin Usaha Transportasi
- 28) Izin Pengelolaan Pasar Rakyat, Pusat Perbelanjaan dan Toko Swalayan

Surat Tanda Daftar Waralaba

Izin Usaha Perikanan Pembudidayaan Ikan



31) Izin Pengumpulan Sumbangan Dalam Daerah

32) Izin Reklame

33) Izin Penelitian

e. Struktur Organisasi

4.2. Hasil Pengujian Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui layak (sahih) dan tidaknya pertanyaan. Teknik korelasi yang digunakan dalam melakukan uji validasi adalah *Pearson Product Moment*. Pengujian validitas instrumen dengan menggunakan software statistic SPSS, yang mana standar kriteria keputusannya adalah dengan melihat nilai validitas pada kolom Corrected Item-Total Correlation. Jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar dari angka kritis ($r_{hitung} > r_{tabel}$) maka instrument tersebut dikatakan valid, Sugiyono (2016). Untuk menguji tingkat validitas instrumen yang digunakan maka dilakukan uji instrument kepada sebanyak 20 orang sampel, hasil uji validitas variabel penelitian dengan taraf signifikan sebesar 5 % maka nilai $r_{tabel} = n - 2$ ($20 - 2$) yaitu $r_{tabel} = 0,468$, sehingga hasil uji validitas variabel adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1. Uji Validitas Variabel

Variabel	Nilai Pearson Correlation	r tabel	Validitas
Komitmen Organisasi			
	0,807	0,468	Valid
	0,655	0,468	Valid
	0,639	0,468	Valid
	0,559	0,468	Valid



X.1.5	0,614	0,468	Valid
X.1.6	0,504	0,468	Valid
X.1.7	0,535	0,468	Valid
X.1.8	0,489	0,468	Valid
X.1.9	0,504	0,468	Valid
X.1.10	0,536	0,468	Valid
X.1.11	0,650	0,468	Valid
X.1.12	0,583	0,468	Valid
X.1.13	0,552	0,468	Valid
X.1.14	0,589	0,468	Valid
X.1.15	0,731	0,468	Valid
X.1.16	0,847	0,468	Valid
X.1.17	0,603	0,468	Valid
X.1.18	0,721	0,468	Valid
X.1.19	0,654	0,468	Valid
X.1.20	0,582	0,468	Valid
X.1.21	0,514	0,468	Valid
X.1.22	0,501	0,468	Valid
X.1.23	0,624	0,468	Valid
X.1.24	0,676	0,468	Valid
Gaya Kepemimpinan			
X.2.1	0,858	0,468	Valid
X.2.2	0,709	0,468	Valid
X.2.3	0,858	0,468	Valid
X.2.4	0,727	0,468	Valid
X.2.5	0,601	0,468	Valid
X.2.6	0,549	0,468	Valid
X.2.7	0,522	0,468	Valid
X.2.8	0,573	0,468	Valid
X.2.9	0,699	0,468	Valid
X.2.10	0,559	0,468	Valid
X.2.11	0,665	0,468	Valid
X.2.12	0,623	0,468	Valid
X.2.13	0,746	0,468	Valid
X.2.14	0,571	0,468	Valid
	0,482	0,468	Valid
	0,660	0,468	Valid
	0,660	0,468	Valid
	0,599	0,468	Valid



X.2.19	0,603	0,468	Valid
X.2.20	0,662	0,468	Valid
Knowledge Sharing			
X.3.1	0,750	0,468	Valid
X.3.2	0,604	0,468	Valid
X.3.3	0,620	0,468	Valid
X.3.4	0,702	0,468	Valid
X.3.5	0,582	0,468	Valid
X.3.6	0,777	0,468	Valid
X.3.7	0,865	0,468	Valid
X.3.8	0,756	0,468	Valid
X.3.9	0,819	0,468	Valid
Kinerja Pegawai			
X.4.1	0,654	0,468	Valid
X.4.2	0,650	0,468	Valid
X.4.3	0,607	0,468	Valid
X.4.4	0,548	0,468	Valid
X.4.5	0,547	0,468	Valid
X.4.6	0,690	0,468	Valid
X.4.7	0,537	0,468	Valid
X.4.8	0,740	0,468	Valid
X.4.9	0,727	0,468	Valid
X.4.10	0,684	0,468	Valid
X.4.11	0,473	0,468	Valid
X.4.12	0,575	0,468	Valid
X.4.13	0,698	0,468	Valid
X.4.14	0,603	0,468	Valid
X.4.15	0,537	0,468	Valid
X.4.16	0,560	0,468	Valid
X.4.17	0,594	0,468	Valid
X.4.18	0,594	0,468	Valid
X.4.19	0,676	0,468	Valid
X.4.20	0,754	0,468	Valid
X.4.21	0,619	0,468	Valid
X.4.22	0,698	0,468	Valid

: Data diolah, tahun 2020

el di atas dapat diketahui bahwa semua instrument penelitian

an valid, dimana nilai r hitung lebih besar dari r table (0,468).



2. Uji Realibilitas

Setelah dilakukan uji validitas, langkah selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas yaitu dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha*. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi dari instrumen alat ukur yang digunakan dan keandalan dari alat ukur tersebut. Secara umum suatu instrumen dikatakan bagus jika memiliki koefisien Cronbach's Alpha $> 0,6$ sehingga kuisisioner penelitian tersebut dinyatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas variabel – variabel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.2. Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.927	24

Tabel 4.3. Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.926	20

Tabel 4.4. Uji Reliabilitas Variabel Knowledge Sharing (Y1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.883	9



Tabel 4.5. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.926	22

Dari nilai reliabilitas pada masing-masing variabel penelitian menunjukkan bahwa semuanya memiliki koefisien Cronbach's Alpha > 0,60 (memenuhi nilai *cut off*) dengan perincian yaitu :

Tabel 4.6. Rekapitulasi Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Alpha Cronbach's	Realibilitas	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,927	0,60	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,926	0,60	Reliabel
Knowledge Sharing	0,883	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,926	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2020

Dari rekapitulasi data hasil uji reliabilitas diatas memberikan informasi bahwa tingkat keandalan dari masing-masing instrumen kuisisioner yang digunakan sebagai alat ukur untuk masing-masing variabel penelitian berada pada kategori berkorelasi tinggi dan diterima. Karena setiap variabel penelitian memperoleh nilai *alpha cronbach's* melebihi nilai *cut off* yaitu 0,60, sehingga semua instrument variabel dinyatakan *reliable*.

4.3. Hasil Penelitian

4.3.1. Analisis Univariat

Analisis univariat merupakan analisa yang dilakukan untuk menganalisis tiap variabel dari hasil penelitian. Analisis univariat terdiri



atas analisis deskriptif karakteristik responden dan analisis deskriptif variabel penelitian. Penelitian ini menggunakan nilai mean, median dan standar deviasi. Pada akhirnya, analisis ini akan menghasilkan distribusi frekuensi dan presentase tiap karakteristik responden maupun variabel penelitian.

a. Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Karakteristik responden diuraikan sehingga dapat memberikan gambaran mengenai identitas responden dalam penelitian ini. Penelitian ini mengangkat judul pengaruh komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui knowledge sharing pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Luwu Timur. Berikut adalah gambaran jenis karakteristik responden :

1) Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Deskripsi responden dilakukan untuk mengetahui klasifikasi jumlah responden berdasarkan usia yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

Tabel 4.7. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
1	18 – 24 Tahun	3	7,89
2	25 – 30 Tahun	12	31,58
3	31 – 35 Tahun	5	13,16
4	> 36 Tahun	18	47,37
	Jumlah	38	100

: Data diolah tahun 2020



Mengacu pada data responden berdasarkan klasifikasi usia, maka tampak bahwa responden menyebar pada 4 (empat) kelompok usia. Meskipun begitu, kelompok usia 18 – 24 tahun yang paling sedikit, yaitu hanya sebanyak 3 orang (7,89 %) sedangkan kelompok usia terbanyak adalah usia > 36 tahun yaitu sebanyak 18 orang (47,37%).

2) Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin dimaksudkan untuk mengetahui penyebaran responden berdasarkan jenis kelamin. Adapun deskripsi datanya tersaji pada tabel berikut :

Tabel 4.8. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
1	Laki-laki	10	26,32
2	Perempuan	28	73,68
	Jumlah	38	100

Sumber : Data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel tersebut di atas diketahui bahwa jumlah responden yang paling banyak berdasarkan jenis kelamin adalah responden perempuan, yaitu jumlah responden sebesar 28 orang (73,68 %) sedangkan responden laki-laki hanya sebesar 10 orang (26,32 %).

3) Deskripsi Responden Berdasarkan Status Perkawinan



Deskripsi responden dilakukan untuk mengetahui jumlah responden berdasarkan status perkawinan yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Adapun deskripsi tersebut sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 4.9. Deskripsi Responden Berdasarkan Status Perkawinan

No	Status Perkawinan	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
1	Menikah	31	81,58
2	Belum Menikah	7	18,42
	Jumlah	38	100

Sumber: Data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel tersebut di atas diketahui bahwa jumlah responden yang paling banyak berdasarkan status pernikahan adalah responden yang sudah menikah yaitu sebanyak 31 orang (81,58 %) sedangkan yang belum menikah sebanyak 7 orang (18,42 %).

4) Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Deskripsi responden dilakukan untuk mengetahui jumlah responden berdasarkan lama bekerja yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Adapun deskripsi tersebut sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 4.10. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
1	1 – 5 Tahun	20	52,63
2	6 – 10 Tahun	7	18,42
	11 Tahun	11	28,95
	Jumlah	38	100



Sumber : Data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden yang paling banyak lama bekerja adalah 1 – 5 tahun yaitu sebanyak 20 orang (52,63 %) sedangkan yang paling sedikit 6 – 10 tahun sebanyak 7 (18,42%).

5) Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Deskripsi responden dilakukan untuk mengetahui jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Adapun deskripsi tersebut sebagaimana tersaji pada tabel beriktu ini :

Tabel 4.11. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Kependidikan	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
1	SMU	8	21,05
2	D3	2	5,26
3	S1	25	65,79
4	S2	3	7,89
	Jumlah	38	100

Sumber : Data diolah 2020

Berdasarkan tabel tersebut di atas diketahui bahwa jumlah responden yang paling banyak berdasarkan tingkat pendidikan adalah responden dengan tingkat pendidikan Strata 1 (S1) yaitu sebanyak 25 orang (65,79 %), sedangkan yang paling banyak sedikit adalah responden tingkat pendidikan Diploma 3 (D3) sebanyak 2 (orang).

sis Deskriptif Variabel Penelitian



variabel penelitian ini adalah Komitmen Organisasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), Knowledge Sharing (Y1) dan Kinerja Pegawai (Y2). Distribusi frekuensi variabel penelitian diperoleh dari hasil skor jawaban responden. Adapun dasar interpretasi skor item dalam variabel penelitian ini digambarkan pada tabel berikut :

Tabel 4.12. Kategori Nilai Rata-Rata

No	Rentang Kategori Skor	Interpretasi
1	1,00 - 1,79	Sangat Rendah/Lemah/Buruk
2	1,80 - 2,59	Rendah/Lemah/Buruk
3	2,60 - 3,39	Sedang
4	3,40 - 4,19	Tinggi/Kuat/Baik
5	4,20 - 5,00	Sangat Tinggi/Kuat/Baik

Sumber : Data Primer

1) Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan yang diinginkannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins dan Judge, 2014). Variabel komitmen organisasi pada penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) macam model yaitu 1) Komitmen

2) Komitmen Normatif dan 3) Komitmen Berkelanjutan. Berikut distribusi frekuensi untuk tiap indikator komitmen organisasi yaitu :

Tabel.4.13. Distribusi Frekuensi Pernyataan



Komitmen Organisasi (X1)

Pernyataan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Total		Mean	Kriteria
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
Komitmen Afektif														
Saya sangat senang menghabiskan sisa karir saya di instansi ini	2,0	5,3	7,0	18,4	18,0	47,4	10,0	26,3	1,0	2,6	38,0	100,0	3,0	Sedang
Saya bangga memberi tahu orang lain bahwa saya adalah bagian dari instansi ini	0,0	0,0	2,0	5,3	7,0	18,4	23,0	60,5	6,0	15,8	38,0	100,0	3,9	Tinggi
Saya merasa pilihan saya untuk bekerja pada instansi ini sangat tepat dibandingkan dengan instansi lain yang sudah saya pertimbangkan sebelumnya	1,0	2,6	1,0	2,6	11,0	28,9	24,0	63,2	1,0	2,6	38,0	100,0	3,6	Tinggi
Saya membicarakan instansi ini dengan teman-teman saya sebagai instansi hebat untuk bekerja	2,0	5,3	2,0	5,3	10,0	26,3	21,0	55,3	3,0	7,9	38,0	100,0	3,6	Tinggi
Saya tidak merasa memiliki ikatan emosional dengan instansi ini	4,0	10,5	8,0	21,1	9,0	23,7	15,0	39,5	2,0	5,3	38,0	100,0	2,9	Sedang
Saya merasa bisa dengan mudah menyesuaikan diri di instansi lain seperti dengan instansi ini	0,0	0,0	1,0	2,6	7,0	18,4	26,0	68,4	4,0	10,5	38,0	100,0	2,1	Rendah
Saya tidak merasa seperti bagian dari keluarga di instansi ini	2,0	5,3	14,0	36,8	16,0	42,1	2,0	5,3	4,0	10,5	38,0	100,0	3,2	Sedang
		5,3	9,0	23,7	18,0	47,4	7,0	18,4	2,0	5,3	38,0	100,0	3,1	Sedang



Saya benar-benar merasa seolah-olah masalah instansi ini adalah masalah saya sendiri	3,0	7,9	9,0	23,7	12,0	31,6	13,0	34,2	1,0	2,6	38,0	100,0	3,0	Sedang
Rata-Rata	1,8	4,7	5,9	15,5	12,0	31,6	15,7	41,2	2,7	7,0	38,0	100,0	3,2	Sedang
Komitmen Berkelanjutan														
Saya meyakini kesetiaan pada satu instansi adalah hal yang tidak terlalu penting, oleh karena itu saya bisa pindah dari instansi ini kapanpun saya mau.	3,0	7,9	10,0	26,3	18,0	47,4	6,0	15,8	1,0	2,6	38,0	100,0	3,2	Sedang
Akan sangat sulit bagi saya untuk meninggalkan instansi saya sekarang, bahkan jika saya mau	2,0	5,3	9,0	23,7	10,0	26,3	16,0	42,1	1,0	2,6	38,0	100,0	3,1	Sedang
Saya tidak memiliki alasan untuk pindah dari instansi ini, walaupun banyak instansi lain yang memberikan tawaran yang lebih baik	1,0	2,6	7,0	18,4	20,0	52,6	7,0	18,4	3,0	7,9	38,0	100,0	3,1	Sedang
Saya akan menerima hampir semua jenis penugasan pekerjaan untuk tetap bekerja untuk instansi ini	1,0	2,6	4,0	10,5	18,0	47,4	13,0	34,2	2,0	5,3	38,0	100,0	3,3	Sedang
Instansi ini benar-benar memberi inspirasi yang besar dalam diri saya dalam hal prestasi kerja	2,0	5,3	3,0	7,9	5,0	13,2	23,0	60,5	5,0	13,2	38,0	100,0	3,7	Tinggi
Terlalu banyak dalam hidup saya akan terganggu jika		7,9	5,0	13,2	21,0	55,3	8,0	21,1	1,0	2,6	38,0	100,0	3,0	Sedang



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.	4,0	10,5	7,0	18,4	18,0	47,4	8,0	21,1	1,0	2,6	38,0	100,0	2,9	Sedang
Saya merasa sangat sedikit pilihan untuk mempertimbangkan meninggalkan instansi ini.	3,0	7,9	9,0	23,7	18,0	47,4	8,0	21,1	0,0	0,0	38,0	100,0	2,8	Sedang
Rata-Rata	2,4	6,3	6,8	17,8	16,0	42,1	11,1	29,3	1,8	4,6	38,0	100,0	3,1	Sedang
Komitmen Normatif														
Saya sangat peduli terhadap nasib instansi ini	0,0	0,0	1,0	2,6	8,0	21,1	24,0	63,2	5,0	13,2	38,0	100,0	3,9	Tinggi
Saya menganggap bahwa instansi ini adalah instansi yang terbaik dari semua instansi yang memungkinkan saya untuk bekerja	0,0	0,0	2,0	5,3	19,0	50,0	15,0	39,5	2,0	5,3	38,0	100,0	3,4	Tinggi
Saya merasa bahwa nilai-nilai yang saya yakini sama dengan nilai-nilai di instansi ini	0,0	0,0	3,0	7,9	7,0	18,4	24,0	63,2	4,0	10,5	38,0	100,0	3,8	Tinggi
Berpindah dari satu instansi ke instansi lain sama sekali tidak etis bagi saya.	4,0	10,5	5,0	13,2	18,0	47,4	10,0	26,3	1,0	2,6	38,0	100,0	3,0	Sedang
Saya percaya pada nilai untuk tetap setia pada	1,0	2,6	2,0	5,3	18,0	47,4	13,0	34,2	4,0	10,5	38,0	100,0	3,4	Tinggi
		7,9	7,0	18,4	19,0	50,0	8,0	21,1	1,0	2,6	38,0	100,0	3,1	Sedang



organisasi.															
Salah satu alasan utama saya terus bekerja di instansi ini adalah karena saya percaya kesetiaan itu penting dan karenanya merasakan kewajiban moral untuk tetap bertahan	2,0	5,3	2,0	5,3	14,0	36,8	14,0	36,8	6,0	15,8	38,0	100,0	3,5	Tinggi	
Rata-Rata	1,4	3,8	3,1	8,3	14,7	38,7	15,4	40,6	3,3	8,6	38,0	100,0	3,4	Sedang	
Nilai Rata-Rata Variabel Komitmen Organisasi													3,2	Sedang	

Sumber : Data diolah, Tahun 2020

Berdasarkan penilaian responden terhadap pernyataan tentang komitmen organisasi sesuai dengan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai rata-rata variabel komitmen organisasi (X_1) yang dituangkan dalam sebanyak 24 (dua puluh empat) pernyataan memiliki nilai rata-rata 3,2. Jadi berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi (X_1) terhadap responden yakni pegawai Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kabupaten Luwu Timur berada pada posisi sedang.



Tabel.4.14. Distribusi Frekuensi Pernyataan Gaya Kepemimpinan (X2)

Pernyataan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Total		Mean	Kriteria
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
Telling														
Atasan menerapkan pola komunikasi satu arah (atasan lebih banyak bicara sedangkan pegawai lebih banyak mendengarkan atau mengikuti)	1,0	2,6	6,0	15,8	16,0	42,1	11,0	28,9	4,0	10,5	38,0	100,0	3,3	Sedang
Atasan banyak melakukan pengarahan secara spesifik untuk menyelesaikan suatu pekerjaan	0,0	0,0	1,0	2,6	8,0	21,1	26,0	68,4	3,0	7,9	38,0	100,0	3,8	Tinggi
Atasan melakukan pengawasan yang ketat terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaan	0,0	0,0	5,0	13,2	14,0	36,8	15,0	39,5	4,0	10,5	38,0	100,0	3,5	Tinggi
Atasan selalu memantau tindakan pegawai dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan	0,0	0,0	5,0	13,2	8,0	21,1	20,0	52,6	5,0	13,2	38,0	100,0	3,7	Tinggi
Atasan dalam membuat keputusan atau pemecahan masalah hanya berdasarkan atas informasi yang dimilikinya tanpa mau meminta saran dan pendapat dari pegawainya	8,0	21,1	6,0	15,8	19,0	50,0	4,0	10,5	1,0	2,6	38,0	100,0	2,6	Sedang
Atasan	0,0		5,0	13,2	16,0	42,1	15,0	39,5	2,0	5,3	38,0	100,0	3,4	Tinggi



Atasan tidak mempercayai kemampuan dan kemauan pegawai untuk dapat melakukan pekerjaan dengan baik	7,0	18,4	13,0	34,2	16,0	42,1	1,0	2,6	1,0	2,6	38,0	100,0	2,4	Rendah
Rata - Rata	2,3	6,0	5,9	15,4	13,9	36,5	13,1	34,6	2,9	7,5	38,0	100,0	3,2	Sedang
Selling														
Atasan lebih banyak menjelaskan (mengarahkan) daripada menginstruksikan mengenai cara melaksanakan pekerjaan yang baik mendapatkan hasil yang optimal	1,0	2,6	12,0	31,6	11,0	28,9	12,0	31,6	2,0	5,3	38,0	100,0	3,1	Sedang
Atasan selalu berkomunikasi dengan baik dengan seluruh pegawai	0,0	0,0	1,0	2,6	4,0	10,5	16,0	42,1	17,0	44,7	38,0	100,0	4,3	Sangat Tinggi
Atasan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mendiskusikan masalah yang terkait dengan pekerjaan	0,0	0,0	1,0	2,6	4,0	10,5	16,0	42,1	17,0	44,7	38,0	100,0	4,3	Sangat Tinggi
Pimpinan mau menerima dan mendengarkan pendapat pegawai sehubungan dengan keputusan dan kebijaksanaan yang akan diambil	0,0	0,0	1,0	2,6	4,0	10,5	23,0	60,5	10,0	26,3	38,0	100,0	4,1	Tinggi
Semua pegawai memperoleh informasi terkait pekerjaan secara terbuka	0,0	0,0	1,0	2,6	4,0	10,5	24,0	63,2	9,0	23,7	38,0	100,0	4,1	Tinggi
Rata - Rata	0,2	0,5	3,2	8,4	5,4	14,2	18,2	47,9	11,0	28,9	38,0	100,0	4,0	Tinggi
Participating														
		0,0	1,0	2,6	3,0	7,9	16,0	42,1	18,0	47,4	38,0	100,0	4,3	Sangat Tinggi



Atasan selalu melibatkan pegawai dalam penetapan suatu tujuan walaupun keputusan akhir tetap ditangan ditangan atasan	0,0	0,0	2,0	5,3	3,0	7,9	23,0	60,5	10,0	26,3	38,0	100,0	4,1	Tinggi
Rata - Rata	0,2	0,5	3,2	8,4	5,4	14,2	18,2	47,9	11,0	28,9	38,0	100,0	4,0	Tinggi
Delegating														
Pimpinan memberi kebebasan kepada bawahan untuk melakukan inisiatif sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan	0,0	0,0	1,0	2,6	7,0	18,4	24,0	63,2	6,0	15,8	38,0	100,0	3,9	Tinggi
Pimpinan percaya dengan kemampuan bawahan untuk melakukan pekerjaan dengan baik	0,0	0,0	2,0	5,3	3,0	7,9	26,0	68,4	7,0	18,4	38,0	100,0	4,0	Tinggi
Pimpinan mengamati/mengawasi bawahan dalam melaksanakan tugas	0,0	0,0	2,0	5,3	7,0	18,4	25,0	65,8	4,0	10,5	38,0	100,0	2,2	Sedang
Pimpinan menyerahkan semua keputusan dan kebijaksanaan menyangkut pekerjaan kepada bawahan	1,0	2,6	9,0	23,7	20,0	52,6	7,0	18,4	1,0	2,6	38,0	100,0	2,9	Sedang
Informasi tugas dan pengetahuan mudah diakses di instansi	0,0	0,0	1,0	2,6	3,0	7,9	28,0	73,7	6,0	15,8	38,0	100,0	4,0	Tinggi
Atasan terbuka terkait informasi kepada seluruh pegawai	0,0	0,0	3,0	7,9	8,0	21,1	23,0	60,5	4,0	10,5	38,0	100,0	3,7	Tinggi
Rata - Rata	0,2	0,4	3,0	7,9	8,0	21,1	22,2	58,3	4,7	12,3	38,0	100,0	3,5	Tinggi
Nilai Rata-Rata Variabel Gaya Kepemimpinan													3,6	Tinggi

Sumber : Data diolah tahun 2020



berdasarkan penilaian responden terhadap pernyataan tentang kepemimpinan sesuai dengan tabel diatas menunjukkan bahwa

nilai rata-rata variabel gaya kepemimpinan (X_2) yang dituangkan dalam sebanyak 20 (dua puluh) pernyataan memiliki nilai rata-rata 3,6. Jadi berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan (X_2) terhadap responden yakni pegawai Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kabupaten Luwu Timur berada pada posisi tinggi/baik.

Tabel 4.15. Distribusi Frekuensi Pernyataan Knowledge Sharing (Y1)

Pernyataan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Total		Mean	Kriteria
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
Memberi														
Saya berbagi informasi tentang pekerjaan yang saya miliki dengan rekan-rekan saya	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0	5,3	25,0	65,8	11,0	28,9	38,0	100,0	4,2	Sangat Tinggi
Jika saya selesai mengikuti pelatihan, maka saya akan memberikan sosialisasi mengenai hasil pelatihan yang saya ikuti	0,0	0,0	1,0	2,6	1,0	2,6	29,0	76,3	7,0	18,4	38,0	100,0	4,1	Tinggi
Saya aktif menyampaikan pendapat serta saran selama mendiskusikan masalah pekerjaan dengan kerja saya	0,0	0,0	0,0	0,0	4,0	10,5	28,0	73,7	6,0	15,8	38,0	100,0	4,1	Tinggi
Saya sangat aktif memberikan masukan ketika ada pelatihan yang diadakan	0,0	0,0	1,0	2,6	9,0	23,7	26,0	68,4	2,0	5,3	38,0	100,0	3,8	Tinggi
	0,0	0,0	0,5	1,3	4,0	10,5	27,0	71,1	6,5	17,1	38,0	100,0	4,0	Tinggi
	0,0	0,0	1,0	2,6	9,0	23,7	26,0	68,4	2,0	5,3	38,0	100,0	3,8	Tinggi



terpilih untuk mengikuti seminar atau pelatihan baik di dalam maupun di luar kota															
Ada media informasi yang disiapkan oleh instansi untuk menambah pengetahuan mengenai pekerjaan	0,0	0,0	2,0	5,3	3,0	7,9	27,0	71,1	6,0	15,8	38,0	100,0	4,0	Tinggi	
Instansi sering melakukan pelatihan dan sosialisasi guna meningkatkan kinerja pegawainya	1,0	2,6	3,0	7,9	0,0	0,0	23,0	60,5	11,0	28,9	38,0	100,0	4,1	Tinggi	
Ketika saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan, saya meminta petunjuk kepada rekan kerja saya yang lebih ahli	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	2,6	19,0	50,0	18,0	47,4	38,0	100,0	4,4	Sangat Tinggi	
Ketika ada masalah pekerjaan dalam bidang-bidang tertentu, maka instansi akan mengadakan kegiatan lokarya untuk memecahkan masalah dan mencari solusinya	1,0	2,6	1,0	2,6	7,0	18,4	19,0	50,0	10,0	26,3	38,0	100,0	3,9	Tinggi	
Rata - Rata	0,4	1,1	1,4	3,7	4,0	10,5	22,8	60,0	9,4	24,7	38,0	100,0	4,0	Tinggi	
Nilai Rata-Rata Variabel Knowledge Sharing													4,0	Tinggi	

Sumber : Data diolah, tahun 2020

Berdasarkan penilaian responden terhadap pernyataan tentang *knowledge sharing* sesuai dengan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai rata-rata variabel *knowledge sharing* (Y_1) yang dituangkan dalam sebanyak 9 (sembilan) pernyataan memiliki nilai rata-rata 4,0. Jadi dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya *knowledge sharing* (Y_1) terhadap responden yakni pegawai Dinas Penanaman



Modal dan PTSP Kabupaten Luwu Timur berada pada posisi tinggi/baik.

Tabel 4.16. Distribusi Frekuensi Pernyataan Kinerja Pegawai (Y2)

Pernyataan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Total		Mean	Kriteria
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
Kualitas														
Hasil kerja yang saya hasilkan selalu sesuai target yang telah ditetapkan oleh instansi	0,0	0,0	0,0	0,0	6,0	15,8	21,0	55,3	11,0	28,9	38,0	100,0	4,1	Tinggi
Saya dapat bekerja dengan baik sesuai dengan tujuan yang ditentukan instansi	0,0	0,0	3,0	7,9	0,0	0,0	24,0	63,2	11,0	28,9	38,0	100,0	4,1	Tinggi
Saya selalu berusaha meminimalkan kesalahan dalam bekerja	0,0	0,0	1,0	2,6	3,0	7,9	22,0	57,9	12,0	31,6	38,0	100,0	4,2	Tinggi
Saya selalu bekerja dengan akurat dan teliti	0,0	0,0	0,0	0,0	3,0	7,9	26,0	68,4	9,0	23,7	38,0	100,0	4,2	Tinggi
Saya selalu memanfaatkan fasilitas yang ada untuk memaksimalkan hasil pekerjaan saya	0,0	0,0	0,0	0,0	4,0	10,5	24,0	63,2	10,0	26,3	38,0	100,0	4,2	Tinggi
Saya mampu menerapkan keterampilan saya dalam menyelesaikan pekerjaan agar memperoleh hasil yang maksimal	0,0	0,0	0,0	0,0	4,0	10,5	20,0	52,6	14,0	36,8	38,0	100,0	4,3	Sangat Tinggi
Rata - Rata	0,0	0,0	0,7	1,8	3,3	8,8	22,8	60,1	11,2	29,4	38,0	100,0	4,2	Tinggi
Kuantitas														
Hasil pekerjaan saya dapat memenuhi target kuantitas	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0	5,3	26,0	68,4	10,0	26,3	38,0	100,0	4,2	Sangat Tinggi
	0,0	0,0	1,0	2,6	8,0	21,1	21,0	55,3	8,0	21,1	38,0	100,0	3,9	Tinggi



beberapa pekerjaan hingga tuntas															
Saya mampu memaksimalkan sumber daya yang ada dalam melaksanakan pekerjaan	0,0	0,0	0,0	0,0	4,0	10,5	22,0	57,9	12,0	31,6	38,0	100,0	4,2	Sangat Tinggi	
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik walaupun dengan sumber daya yang minim.	0,0	0,0	0,0	0,0	5,0	13,2	23,0	60,5	10,0	26,3	38,0	100,0	4,1	Tinggi	
Rata - Rata	0,0	0,0	0,3	0,7	4,8	12,5	23,0	60,5	10,0	26,3	38,0	100,0	4,1	Tinggi	
Ketepatan Waktu															
Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan/tepat waktu	0,0	0,0	0,0	0,0	3,0	7,9	21,0	55,3	14,0	36,8	38,0	100,0	4,3	Sangat Tinggi	
Saya menaati jadwal kerja yang sudah ditetapkan instansi	0,0	0,0	1,0	2,6	1,0	2,6	21,0	55,3	15,0	39,5	38,0	100,0	4,3	Sangat Tinggi	
saya selalu menggunakan waktu luang dengan mempelajari hal-hal baru yang bermanfaat dalam melaksanakan pekerjaan	0,0	0,0	0,0	0,0	4,0	10,5	18,0	47,4	16,0	42,1	38,0	100,0	4,3	Sangat Tinggi	
Saya menggunakan inventaris kantor dengan efektif	0,0	0,0	1,0	2,6	1,0	2,6	21,0	55,3	15,0	39,5	38,0	100,0	4,3	Sangat Tinggi	
Instansi menyediakan sarana yang dapat dimanfaatkan oleh pegawai untuk bekerja	0,0	0,0	2,0	5,3	3,0	7,9	18,0	47,4	15,0	39,5	38,0	100,0	4,2	Sangat Tinggi	
Saya mempunyai target-target	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	17,0	44,7	21,0	55,3	38,0	100,0	4,6	Sangat Tinggi	
	0,0	2,0	5,3	7,0	18,4	18,0	47,4	11,0	28,9	38,0	100,0	4,0	Tinggi		



Optimization Software:
www.balesio.com

yang ditentukan oleh instansi															
Rata - Rata	0,0	0,0	0,9	2,3	2,7	7,1	19,1	50,4	15,3	40,2	38,0	100,0	4,3	Sangat Tinggi	
Kemandirian															
Saya mempunyai kemampuan yang baik untuk melaksanakan pekerjaan	0,0	0,0	0,0	0,0	3,0	7,9	21,0	55,3	14,0	36,8	38,0	100,0	4,3	Sangat Tinggi	
Saya mampu mengambil inisiatif untuk menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0	5,3	19,0	50,0	17,0	44,7	38,0	100,0	4,4	Sangat Tinggi	
Saya mampu mengerjakan pekerjaan saya tanpa bantuann orang lain	0,0	0,0	1,0	2,6	7,0	18,4	23,0	60,5	7,0	18,4	38,0	100,0	3,9	Tinggi	
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa perlu diawasi oleh pimpinan	0,0	0,0	0,0	0,0	7,0	18,4	17,0	44,7	14,0	36,8	38,0	100,0	4,2	Tinggi	
Hasil kerja saya selalu memuaskan meski tidak pernah diawasi	0,0	0,0	0,0	0,0	4,0	10,5	20,0	52,6	14,0	36,8	38,0	100,0	4,3	Sangat Tinggi	
Rata - Rata	0,0	0,0	0,2	0,5	4,6	12,1	20,0	52,6	13,2	34,7	38,0	100,0	4,2	Sangat Tinggi	
Nilai Rata-Rata Variabel Kinerja Pegawai													4,2	Sangat Tinggi	

Sumber : Data diolah, tahun 2020

Berdasarkan penilaian responden terhadap pernyataan tentang kinerja pegawai sesuai dengan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai rata-rata variabel kinerja pegawai (Y_2) yang dituangkan dalam sebanyak 22 (dua puluh dua) pernyataan memiliki nilai rata-rata 4,2. Jadi berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kinerja pegawai (Y_2) terhadap responden yakni pegawai Dinas Penanaman

dan PTSP Kabupaten Luwu Timur berada pada posisi
ik.



4.4. Hasil Analisis Data

Untuk melakukan uji analisis data terkait adanya pengaruh langsung maupun tidak langsung pada setiap variabel independen terhadap variabel dependen maka terlebih dahulu dibuatkan persamaan regresinya. Selanjutnya untuk melihat apakah variabel intervening/antara dapat memediasi ke variabel tujuan maka digunakan *path analysis*.

Analisis jalur (*path analysis*) digunakan untuk menemukan penjelasan mengenai pola-pola hubungan antar variabel yang diteliti berdasarkan pertimbangan teoritis dan kajian empirik yang sudah dilakukan sebelumnya, kemudian ditampilkan bentuk gambar (*path diagram*) sebagai alat untuk membantu melakukan konseptualisasi masalah yang kompleks. Menurut Sarwono (2007), *path analysis* merupakan metode yang digunakan untuk melihat akibat langsung dan tidak langsung dari variabel yang dihipotesakan sebagai penyebab terhadap variabel yang diberlakukan sebagai akibat. Variabel dalam analisis jalur ini yaitu variabel independent/eksogen sebagai variabel penyebab dan variabel dependent/endogen sebagai variabel akibat.

a) Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

1. Pengaruh Langsung Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap *Knowledge Sharing* (Model 1)

$$Y_1 = \rho_{Y_1X_1}X_1 + \rho_{Y_1X_2}X_2 + e_1$$

X_1 = Komitmen organisasi

= Gaya Kepemimpinan

= Knowledge Sharing



Tabel 4.17. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Persamaan 1

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, Komitmen Organisasi_X1

Tabel 4.18. Hasil Uji T pada Analisis Regresi Persamaan 1

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

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SPSS pada tabel diatas maka :

Sesuai hasil persamaan 1 yang memiliki nilai koefisien korelasi $R = 0,791$, hal ini berarti bahwa kekuatan hubungan variabel komitmen organisasi (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) terhadap Knowledge Sharing (Y_1) adalah tinggi/kuat. Adapun nilai koefisien

determinasi atau R square (R^2) adalah 0,626 maka dapat disimpulkan bahwa prosentase besarnya pengaruh variabel independent/eksogen komitmen organisasi (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2) terhadap



variabel endogen/dependen yaitu knowledge sharing (Y_1) adalah sebesar 62,6 % sedangkan sisanya $(100 - 62,6) = 37,4$ % adalah dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel penelitian.

2. Pengaruh Langsung Variabel Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Pegawai (Model 2)

Tabel 4.19. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Persamaan 2

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, GayaKepemimpinan_X2, KomitmenOrganisasi_X1

Tabel 4.20. Hasil Uji T pada Analisis Regresi Persamaan 2

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	.006
	KnowledgeSharing_Y1	1.604	.141	.598	11.382	.000

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai_Y2

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SPSS pada tabel diatas maka :

hasil persamaan 2 memiliki nilai koefisien korelasi $R = 0,982$, hal ini menunjukkan bahwa kekuatan hubungan variabel komitmen organisasi (X_1),



Gaya Kepemimpinan (X_2) dan Knowledge Sharing (Y_1) terhadap kinerja pegawai adalah sangat tinggi/ sangat kuat. Adapun nilai koefisien determinasi atau R square (R^2) adalah 0,965 maka dapat disimpulkan bahwa prosentase besarnya pengaruh variabel komitmen organisasi (X_1), dan gaya kepemimpinan (X_2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y_2) adalah sebesar 96,5 % sedangkan sisanya ($100 - 96,5$) = 3,5 % adalah dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel penelitian.

b). Uji F (Signifikansi Simultan) dengan menggunakan nilai R^2

$$\begin{aligned} R^2_m &= 1 - (1 - R_1^2) (1 - R_2^2) \\ &= 1 - (1 - 0,626) (1 - 0,965) \\ &= 1 - 0,374 \times 0,035 \\ &= 1 - 0,01309 \\ &= 0,98691 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} F_{\text{hitung}} &= \frac{(n - k - 1) R^2}{k (1 - R^2)} \\ &= \frac{(38 - 3 - 1) 0,98691}{3 (1 - 0,98691)} \\ &= \frac{34 \times 0,98691}{3 \times 0,01309} \\ &= \frac{33,55494}{0,03927} = 854,457 \end{aligned}$$

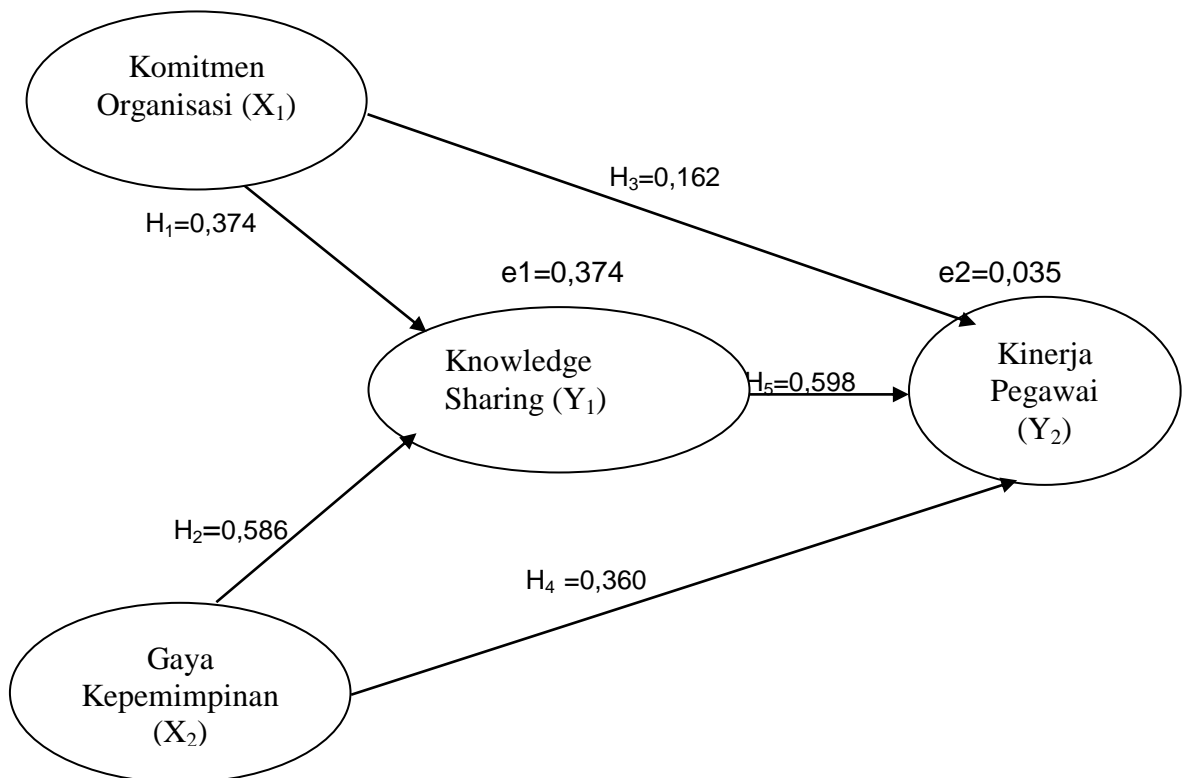
Maka berdasarkan perhitungan diatas, diketahui bahwa nilai $F_{\text{hitung}} = 854,457 > F_{\text{tabel}} = 3,28$, sehingga dapat disimpulkan bahwa

abel komitmen organisasi (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2)
 ra bersama – sama (simultan) memiliki pengaruh signifikan
 adap kinerja pegawai.



Sesuai dengan hasil analisis SPSS pada persamaan 1 dan 2 maka diperoleh nilai koefisien jalur yang selanjutnya disajikan dalam gambar berikut :

Gambar 5.1. Koefisien Analisis Jalur Persamaan 1 dan 2



Tabel 4.21. Ringkasan Hasil Parameter Model

Model	Koefisien Jalur	t	p	R ²
Sub Struktur 1 (X ₁ , X ₂ ke Y ₁)				
X ₁ (ρY ₁ X ₁)	0,374	3,415	0,002	0,626
X ₂ (ρY ₁ X ₂)	0,586	5,352	0,000	
Sub Struktur 2 (X ₁ , X ₂ ke Y ₂)				
X ₁ (ρY ₂ X ₁)	0,162	4,123	0,000	0,965
X ₂ (ρY ₂ X ₂)	0,360	7,857	0,000	
Y ₁ (ρY ₁ Y ₂)	0,598	11,382	0,000	

Sumber : Data diolah, Tahun 2020

Berdasarkan ringkasan dan koefisien persamaan jalur 1 dan 2 diatas, maka selanjutnya menjadi dasar untuk mengetahui besarnya pengaruh tidak langsung dan pengaruh total antar variabel.

a. Pengaruh Tidak Langsung

1) Pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap variabel kinerja pegawai melalui variabel *knowledge sharing* yang diperoleh dengan menggunakan rumus :

$$\begin{aligned}
 X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 &= (\rho_{Y_1 X_1}) \times (\rho_{Y_1 Y_2}) \\
 &= (0,374) \times (0,598) \\
 &= 0,224 = 0,22
 \end{aligned}$$

Nilai sebesar 0,22 memiliki arti bahwa pengaruh tidak langsung variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai melalui variabel *knowledge sharing* adalah sebesar 0,22 atau 22 %.



2) Pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja pegawai melalui variabel *knowledge sharing* yang diperoleh dengan menggunakan rumus :

$$\begin{aligned} X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 &= (\rho_{Y_1 X_2}) \times (\rho_{Y_1 Y_2}) \\ &= (0,586) \times (0,598) \\ &= 0,350 = 0,35 \end{aligned}$$

Nilai sebesar 0,35 memiliki arti bahwa pengaruh tidak langsung variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui variabel *knowledge sharing* adalah sebesar 0,35 atau 35 %.

b. Pengaruh Total

1) Pengaruh total variabel komitmen organisasi diperoleh dari hasil perhitungan dengan rumus :

$$\begin{aligned} \text{Total effect} &= \text{pengaruh langsung} + \text{pengaruh tidak langsung} \\ &= \rho_{Y_2 X_1} + (\rho_{Y_1 X_1}) \times (\rho_{Y_1 Y_2}) \\ &= 0,162 + (0,374) \times (0,598) \\ &= 0,162 + 0,224 \\ &= 0,386 \\ &= 0,39 \end{aligned}$$

Pengaruh total komitmen organisasi terhadap variabel kinerja pegawai melalui *knowledge sharing* adalah sebesar 0,39 atau 39 %

2) Pengaruh total variabel gaya kepemimpinan diperoleh dari hasil

perhitungan dengan rumus :

$$\text{Total effect} = \text{pengaruh langsung} + \text{pengaruh tidak langsung}$$



$$\begin{aligned}
&= \rho_{Y_2X_2} + (\rho_{Y_1X_2}) \times (\rho_{Y_1Y_2}) \\
&= 0,360 + (0,586) \times (0,598) \\
&= 0,360 + 0,350 \\
&= 0,71
\end{aligned}$$

Pengaruh total gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja pegawai melalui *knowledge sharing* adalah sebesar 0,71 atau 71 %.

Tabel 4.22. Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung dan Pengaruh Total

Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total	t hitung	Keterangan
$X_1 - Y_1$	0,374		0,374	3,415	Signifikan
$X_2 - Y_1$	0,586		0,586	5,352	Signifikan
$X_1 - Y_2$	0,162		0,162	4,123	Signifikan
$X_2 - Y_2$	0,360		0,360	7,857	Signifikan
$Y_1 - Y_2$	0,598		0,598	11,382	Signifikan
$X_1 - Y_1 - Y_2$		0,224	0,386		Memediasi
$X_2 - Y_1 - Y_2$		0,350	0,710		Memediasi

Sumber : Data diolah tahun 2020

4.5. Pengujian Hipotesa

Berikut ini uji hipotesa pengaruh masing – masing variabel dalam

n dengan menggunakan uji T :



1. Hipotesa pengaruh komitmen organisasi terhadap *knowledge sharing* adalah :

Berdasarkan hasil uji parsial pengaruh komitmen organisasi terhadap *knowledge sharing*, dimana variabel komitmen organisasi memiliki nilai t hitung ($3,415 > t$ tabel $2,028$ dengan $\text{sig } (0,002) < (0,05)$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *knowledge sharing* (Y1)

2. Hipotesa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *knowledge sharing* adalah :

Berdasarkan hasil uji parsial pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *knowledge sharing* dimana variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai t hitung ($5,352 > t$ tabel $2,028$ dengan $\text{sig } (0,00) < (0,05)$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *knowledge sharin* (Y2)

3. Hipotesa pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai adalah :

Berdasarkan hasil uji parsial pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dimana variabel komitmen organisasi memiliki nilai t hitung ($4,123 > t$ tabel $2,028$ dengan $\text{sig } (0,000) < (0,05)$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y2)



4. Hipotesa statistik untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah :

Berdasarkan hasil uji parsial pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dimana variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai t hitung ($7,857 > t$ tabel $2,028$ dengan sig ($0,000 < (0,05)$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

5. Hipotesa statistik untuk menguji pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai adalah :

Berdasarkan hasil uji parsial pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai dimana variabel *knowledge sharing* memiliki nilai t hitung ($11,382 > t$ tabel $2,028$ dengan sig ($0,000 < (0,05)$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *knowledge sharing* (Y_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

6. Hipotesa statistik untuk menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai melalui *knowledge sharing* adalah :

Berdasarkan hasil analisis jalur (path analysis) tentang pengaruh komitmen organisasi melalui *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kabupaten Luwu Timur maka diperoleh angka sebesar :

$$= (\rho_{Y_1 X_1}) \times (\rho_{Y_1 Y_2})$$

$$= (0,374) \times (0,598)$$

$$= 0,224 = 0,22$$



Angka ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh tidak langsung komitmen organisasi melalui *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kabupaten Luwu Timur adalah sebesar 22 %.

Untuk menguji tingkat mediasi variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai melalui *knowledge sharing* dilakukan pengujian *Sobel Test*, maka diperoleh hasil yaitu

Tabel 4.23. Hasil Pengujian Sobel Test Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Knowledge Sharing

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.417	Sobel test: 2.34151244	0.08548321	0.01920579
b	0.48	Aroian test: 2.31347858	0.08651906	0.02069634
s _a	0.071	Goodman test: 2.37059075	0.08443465	0.01775968
s _b	0.188	Reset all	Calculate	

ber : Data diolah, 2020

Berdasarkan data hasil olahan *sobel test* yaitu $p\text{-value} < \text{signifikansi}$ ($0,192 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi berada pada taraf signifikan yang berarti bahwa variabel *knowledge sharing* dapat memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

7. Hipotesa statistik untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui *knowledge sharing* adalah :

Berdasarkan hasil analisis jalur (*path analysis*) tentang pengaruh gaya kepemimpinan melalui *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai



Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kabupaten Luwu Timur maka diperoleh angka sebesar :

$$\begin{aligned}
 &= (\rho_{Y_1X_2}) \times (\rho_{Y_1Y_2}) \\
 &= (0,586) \times (0,598) \\
 &= 0,350 = 0,35
 \end{aligned}$$

Angka ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan melalui *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kabupaten Luwu Timur adalah sebesar 35 %.

Untuk menguji tingkat mediasi variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai melalui *knowledge sharing* dilakukan pengujian *Sobel Test*, maka diperoleh hasil yaitu :

Tabel 4.24. Hasil Pengujian Sobel Test Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Knowledge Sharing

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.402	Sobel test: 2.21661771	0.08705155	0.02664923
b	0.48	Aroian test: 2.17589738	0.08868065	0.02956293
s _a	0.09	Goodman test: 2.25971324	0.08539137	0.02383905
s _b	0.188	Reset all	Calculate	

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan data hasil olahan *sobel test* yaitu p-value < signifikansi (0,026 < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi berada pada taraf signifikan yang berarti bahwa variabel *knowledge sharing* dapat memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.



4.6. Pembahasan

Setelah dilakukan pengolahan dan analisis data sesuai dengan yang tersaji pada bagian rangkuman hasil penelitian diatas maka selanjutnya dilakukan pembahasan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sebelumnya telah digambarkan tentang bagaimana hasil uji hipotesis yang menunjukkan hubungan positif dan signifikan, sehingga bagian pembahasan ini dimaksudkan untuk untuk lebih menganalisa tentang pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung yang terjadi antara masing – masing variabel yang telah diuji.

1. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Knowledge Sharing*

Sesuai dengan analisis data hasil penelitian dan uji hipotesis yang dilakukan, bahwa variabel komitmen organisasi (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *knowledge sharing* (Y_1) pada Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kabupaten Luwu Timur. Hal tersebut sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Robbin and Judge (2014) bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan yang diinginkannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Hariyono (2013), mengungkapkan bahwa budaya organisasi berhubungan dengan komitmen, khususnya komitmen untuk memberikan dan menyampaikan informasi kepada orang lain. Semakin tinggi tingkat pelibatan setiap pegawai dalam kegiatan



organisasi/lembaga akan semakin mendorong semakin tingginya rasa ikatan emosional seseorang terhadap organisasi/perusahaan, secara tidak langsung hal tersebut dapat mendorong kesediaan setiap pegawai dalam berbagi informasi/pengetahuan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Tandayong (2019) tentang pengaruh komitmen organisasional dan OCB terhadap *knowledge sharing* karyawan PT. Katopas Jaya Abadi, dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa faktor komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap *knowledge sharing*. Untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara umum maka dibutuhkan upaya manajemen perusahaan untuk mampu mengelola ikatan emosional setiap karyawan terhadap perusahaan sehingga mereka akan dengan rela berbagi informasi dengan karyawan lainnya.

Hasil analisis deskriptif penelitian menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden pada pernyataan yang terkait dengan komitmen normatif memperoleh nilai tinggi/baik, khususnya pada pernyataan yang menguji tingkat ikatan emosional dan kepedulian masing-masing pegawai terhadap organisasi. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai yang ada di Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kabupaten Luwu Timur telah terbangun rasa memiliki dan tingkat kepedulian yang tinggi terhadap organisasi, dimana hal tersebut akan berkorelasi positif dengan sikap untuk secara suka rela berbagi informasi/pengetahuan

dimiliki kepada sesama rekan kerja.



2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap *Knowledge Sharing*

Sesuai dengan analisis data hasil penelitian dan uji hipotesis penelitian yang dilakukan, bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *knowledge sharing* (Y_2) pada Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kabupaten Luwu Timur. Hal tersebut sejalan pendapat dari Tjiptono (2001), bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Penerapan model atau gaya kepemimpinan yang sesuai untuk sebuah organisasi bertujuan agar seorang pemimpin dapat menyesuaikan metode memimpin atau mengatur bawahan sehingga dalam merumuskan atau menerapkan suatu kebijakan terkait pekerjaan dan tugas yang dilaksanakan oleh masing-masing bawahan akan dengan mudah dipahami dan dilaksanakan oleh bawahan. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian Mulyani, 2019 tentang Pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap berbagi pengetahuan dan kompetensi serta implikasinya pada kinerja pegawai (survey pada Bank Jabar Banten Syariah Wilayah Jawa Barat) bahwa faktor kepemimpinan memiliki peranan yang sangat penting dalam mendorong kesediaan pegawai untuk berbagi pengetahuan dengan teman kerja.

Pada analisis jawaban responden atas pernyataan yang diajukan terkait gaya kepemimpinan juga menggambarkan bahwa nilai

atahan yang terkait dengan gaya kepemimpinan *selling* dan *ipating* memperoleh nilai rata-rata tinggi. Secara umum pegawai



Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kabupaten Luwu Timur menginginkan agar pemimpin senantiasa membangun komunikasi dua arah bawahan dan setiap pengambilan kebijakan yang terkait dengan kepentingan organisasi agar selalu dikomunikasikan dengan semua pegawai.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Luthan dalam Wibowo (2016) mengungkapkan bahwa dalam beberapa studi penelitian tentang komitmen organisasi ditemukan bahwa terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi dan hasil yang diharapkan seperti kinerja yang tinggi, rendahnya pergantian karyawan dan rendahnya kemangkiran. Hal tersebut sejalan dengan analisis data hasil penelitian dan uji hipotesis yang dilakukan, bahwa variabel komitmen organisasi (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y_2). Analisis data menggambarkan bahwa pegawai Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kabupaten Luwu Timur memiliki rasa kepedulian yang tinggi terhadap nasib organisasi dan hal tersebut diwujudkan dengan memberikan kontribusi maksimal terhadap organisasi melalui prestasi kerja yang dihasilkan.

Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Evelin (2016) tentang bagaimana pengaruh budaya

organisasi dan komitmen organisasi terhadap pekerjaan keterlibatan, pengetahuan, dan kinerja karyawan: studi pada karyawan



telekomunikasi regional PT Telkom Provinsi Nusa Tenggara Timur, dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Sesuai dengan analisis data hasil penelitian dan uji hipotesis yang dilakukan, bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y_2) pada Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kabupaten Luwu Timur. Pendapat dari Robbin (2012) menyatakan bahwa *“leadership is what leader do it’s process of leading a group and influencing that group to achive it’s goals”*. “kepemimpinan adalah apa yang pimpinan lakukan, itu adalah proses memimpin kelompok dan mempengaruhinya untuk mencapai tujuan”. Seorang pemimpin dituntut untuk mampu memiliki kecakapan dalam membaca dan memahami kondisi pegawai dalam organisasi yang dipimpinnya, sehingga keputusan tentang gaya kepemimpinan yang tepat untuk diterapkan dalam lingkungan organisasi dapat diterima oleh seluruh anggota organisasi dan hal tersebut akan sangat berdampak positif bagi peningkatan kinerja pegawai.

Hal tersebut juga didukung oleh penelitian yang telah dilakukan Siswanto (2017) tentang Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan divisi *human resources*



management compensation and benefits PT. Freeport Indonesia), dimana dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki korelasi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Pegawai

Sesuai dengan analisis data hasil penelitian dan uji hipotesis yang dilakukan, bahwa variabel *knowledge sharing* (Y_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y_2) pada Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kabupaten Luwu Timur.

Hal tersebut juga didukung oleh penelitian yang telah dilakukan Pambudi (2017) tentang pengaruh kepemimpinan, manajemen pengetahuan dan Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (persero) Cabang Kota Dumai, dimana dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa manajemen pengetahuan (*knowledge management*) khususnya *knowledge sharing* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Manajemen organisasi harus mampu mendorong agar semua pegawai senantiasa dapat terlibat dalam proses *knowledge sharing* baik itu menerima ilmu pengetahuan maupun memberi pengetahuan. Pegawai yang telah mengikuti kegiatan workshop atau pelatihan memiliki kewajiban untuk membagi ilmu pengetahuan yang dimiliki kepada sesama rekan kerja sehingga terjadi pemerataan pengetahuan yang pada akhirnya akan

garuh terhadap kinerja pegawai.



6. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui *Knowledge Sharing*

Berdasarkan hasil *path analysis* yang dilakukan tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai melalui variabel *knowledge sharing* pada Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kabupaten Luwu Timur, diketahui bahwa koefisien hubungannya adalah sebesar 0,20 dan setelah dilakukan uji sobel test juga berada pada taraf signifikan. Artinya bahwa, besarnya pengaruh tidak langsung faktor komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai melalui faktor *knowledge sharing* adalah sebesar 20%.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Antoro (2014) tentang pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen manajemen puncak terhadap transferbknowledge dan dampaknya terhadap kinerja dosen PIP Semarang, dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen manajemen puncak terbukti berpengaruh signifikan positif terhadap *transfer knowledge*.

Sehingga segenap stakeholder Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kabupaten Luwu Timur harus membuat kebijakan yang mampu mendorong pelibatan pegawai semaksimal mungkin dalam kegiatan organisasi sehingga secara tidak langsung hal tersebut membangun ikatan emosional setiap pegawai dengan organisasi dan hal tersebut akan memberikan dampak optimal terhadap kinerja pegawai pada

Penanaman Modal dan PTSP Kabupaten Luwu Timur.



7. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Melalui *Knowledge Sharing*

Berdasarkan hasil *path analysis* yang dilakukan tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui variabel *knowledge sharing* pada Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kabupaten Luwu Timur, diketahui bahwa koefisien hubungannya adalah sebesar 0,202 dan setelah dilakukan uji sobel test juga berada pada taraf signifikan. Artinya bahwa, besarnya pengaruh tidak langsung faktor gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui faktor *knowledge sharing* adalah sebesar 20,2 %.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sahas (2017) tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan *knowledge management* terhadap kinerja karyawan dan kinerja perusahaan (studi pada karyawan PT Semen Indonesia Persero, Tbk) menunjukkan bahwa *knowledge management* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan kinerja perusahaan. Gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat dibutuhkan untuk memberikan pengaruh kepada karyawan sehingga mau berbagi informasi / pengetahuan (*knowledge sharing*) kepada teman kerja. Semakin banyak informasi / pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan maka hal ini akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan.



Kepemimpinan dalam sebuah organisasi sangat dibutuhkan untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan

yang tepat akan mampu mendorong dan mengarahkan setiap pegawai agar secara sukarela berbagi informasi dan pengetahuan yang dimiliki kepada semua rekan kerja sehingga hal tersebut akan berdampak bagi peningkatan kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kabupaten Luwu Timur.



BAB V PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan ujia hipotesi yang telah dilakukan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap *knowledge sharing*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi pegawai Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kabupaten Luwu Timur maka semakin tinggi kesediaan pegawai untuk melakukan *knowledge sharing*. Indikator komitmen organisasi yang memiliki nilai mean yang paling tinggi adalah indikator komitmen normatif sedangkan indikator nilai mean yang paling rendah adalah indikator komitmen berkelanjutan.
2. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap *knowledge sharing*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kabupaten Luwu Timur, maka hal tersebut memberikan pengaruh pada semakin tinggi kesediaan pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kabupaten Luwu Timur untuk melakukan *knowledge sharing*. Jenis gaya kepemimpinan yang paling dominan adalah gaya *selling* dan gaya, sedangkan yang paling rendah adalah gaya *telling*.



itmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan PTSP

Kabupaten Luwu Timur maka semakin tinggi kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kabupaten Luwu Timur.

4. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan pada Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kabupaten Luwu Timur maka akan berdampak pada semakin tinggi kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kabupaten Luwu Timur.
5. *Knowledge sharing* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *knowledge sharing*, maka hal ini akan berdampak pada semakin tinggi kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kabupaten Luwu Timur. Indikator *knowledge sharing* baik memberi maupun menerima ilmu pengetahuan memiliki nilai mean yang tinggi.
6. Komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai apabila melalui *knowledge sharing*. Artinya komitmen organisasi pegawai Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kabupaten Luwu Timur akan lebih bagus meningkatkan kinerja pegawai jika melalui *knowledge sharing*, dibandingkan pengaruh langsung dari komitmen organisasi ke kinerja pegawai.
7. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai apabila melalui *knowledge sharing*. Artinya gaya

kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kabupaten Luwu Timur akan lebih bagus



meningkatkan kinerja pegawai jika melalui *knowledge sharing*, dibandingkan pengaruh langsung dari gaya kepemimpinan ke kinerja pegawai.

5.3. Saran

Dari hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Upaya yang harus dilakukan oleh pimpinan organisasi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Luwu Timur terkait komitmen organisasi adalah perbaikan regulasi tentang sistem usulan promosi pegawai dan perbaikan kesejahteraan. Hal ini sangat penting karena nilai rata-rata jawaban responden pada pernyataan tentang hal tersebut sangat tinggi, sehingga hasil penelitian ini menjadi masukan yang sangat penting dalam rangka perbaikan kinerja instansi secara umum.
2. Upaya yang harus dilakukan oleh pimpinan organisasi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Luwu Timur terkait gaya kepemimpinan adalah perbaikan gaya komunikasi terhadap pegawai serta memberikan ruang diskusi kepada setiap pegawai terkait pengambilan suatu keputusan. Pemimpin juga harus berpartisipasi aktif, sehingga dapat menjadi contoh bagi semua pegawai, menjadi motivator yang selalu dapat

memberikan semangat dan arahan kepada karyawan serta memiliki integritas yang tinggi.



3. Upaya yang harus dilakukan dalam rangka peningkatan *knowledge sharing* dalam rangka mendorong peningkatan kinerja pegawai adalah memaksimalkan peran forum diskusi antara pegawai yang telah dibentuk baik secara manual maupun *on line*, sebagai upaya dalam mendorong semua pegawai untuk berbagi ilmu pengetahuan.



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, Djahur 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

