

**PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT*, *TEAMWORK*  
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA KANTOR CAMAT SIULAK**

**Jurnal Ilmiah**



**SEPTIKO LIO PERLIN**

**NIM: 221061201202**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SAKTI ALAM KERINCI**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**SUNGAI PENUH**

**2026**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE)  
SAKTI ALAM KERINCI  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
PERNYATAAN PLAGIARISME**

Saya menyatakan bahwa jurnal yang saya buat adalah benar-benar hasil penelitian/pekerjaan saya. Jika saya mengutip atau menggunakan hasil penelitian/pekerjaan orang lain dalam penelitian dan tugas pribadi saya, maka saya akan mengindikasikan hal itu secara jelas, dengan mencantumkan sumber kutipan yang bersangkutan.

Jika saya melanggar pernyataan saya tersebut diatas, maka saya menyatakan bersedia dikenakan sanksi plagiarisme dan sanksi akademik lainnya sesuai peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Sakti Alam Kerinci.

Nama : SEPTIKO LIO PERLIN  
Judul : PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT*,  
*TEAMWORK* DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT SIULAK  
Pembimbing : H. FERRY SISWADHI,S.E.,M.SI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini dengan sadar memberi pernyataan tanpa adanya unsur paksaan dari pihak manapun.

Sungai Penuh, Maret 2026

Materai

**SEPTIKO LIO PERLIN**  
**NPM : 221061201202**

**HALAMAN PENGESAHAN JURNAL ILMIAH**

**PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT*, *TEAMWORK*,  
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA KANTOR CAMAT SIULAK**



**SEPTIKO LIO PERLIN**

**NIM: 221061201202**

**DOSEN PENDAMPING:**

**H. FERRY SISWADHI,S.E.,M.SI**

**NIDN.1019126904**

**PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT*, *TEAMWORK*,  
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA KANTOR CAMAT SIULAK**

**Septiko Lio Perlin<sup>1)</sup>, Ferry Siswadhi<sup>2)</sup>**

Email: [septikoliop@gmail.com](mailto:septikoliop@gmail.com), Email : [fsiswadhi@gmail.com](mailto:fsiswadhi@gmail.com)

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci

***ABSTRACT***

*This study aims to analyze the influence of knowledge management, teamwork, and job satisfaction on employee performance at the Siulak Sub-district Office. The research used a quantitative method with a survey approach and multiple linear regression analysis. The results show that partially and simultaneously knowledge management, teamwork, and job satisfaction significantly affect employee performance. Knowledge management has a negative effect, indicating its implementation is not yet optimal, while teamwork and job satisfaction have a positive effect on employee performance. These findings highlight the importance of effective knowledge management, teamwork, and job satisfaction in improving employee performance and public service quality.*

***Keywords: Knowledge Management, Teamwork, Job Satisfaction, Employee Performance.***

***ABSTRAK***

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh knowledge management, teamwork, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Siulak. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan knowledge management, teamwork, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Knowledge management berpengaruh negatif yang menunjukkan penerapannya belum optimal, sedangkan teamwork dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan pengetahuan, kerja sama tim, dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja aparatur dan kualitas pelayanan publik.

***Kata Kunci: Knowledge Management, Teamwork, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai.***

## PENDAHULUAN

Dalam menghadapi dinamika pelayanan publik yang semakin meningkat, penilaian kinerja pegawai menjadi salah satu instrumen penting dalam memastikan efektivitas pelaksanaan tugas di instansi pemerintahan. Penilaian kinerja tidak hanya diarahkan pada pencapaian target administratif, tetapi juga menilai kemampuan pegawai dalam memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat. Kinerja yang baik akan mencerminkan tata kelola pemerintahan yang profesional serta mendorong meningkatnya kepercayaan publik. Namun, penerapan penilaian kinerja di sektor publik sering kali menghadapi berbagai kendala, seperti indikator yang belum sepenuhnya objektif, keterbatasan kompetensi penilai, dan potensi bias yang dapat memengaruhi keakuratan hasil penilaian. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang tepat dan sistem penilaian yang terstruktur untuk mendukung peningkatan produktivitas serta kualitas pelayanan publik secara berkelanjutan (Nurdin et al., 2023).

Pemerintah terus mendorong peningkatan kesejahteraan masyarakat melalui pembangunan berbasis desentralisasi sebagaimana diamanatkan dalam Undang-undang No 6 Tahun 2014 tentang Desa. Paradigma ini menempatkan desa sebagai subjek pembangunan dan menuntut penyelenggaraan pemerintahan yang responsif serta berfokus pada peningkatan pelayanan publik. Kualitas pelayanan publik mencerminkan profesionalitas aparatur dan dipengaruhi oleh motivasi, kompetensi, kepemimpinan, serta tata kelola organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kinerja aparatur menjadi prioritas utama untuk mewujudkan pelayanan publik yang efektif dan berorientasi pada kesejahteraan masyarakat (Mohi & Mahmud, 2018).

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja individu dalam mencapai tujuan organisasi, mencakup pelaksanaan tugas utama (*task performance*), perilaku pendukung organisasi (*contextual performance*), dan kepatuhan terhadap prosedur kerja (Akmaluddin et al., 2025). Berdasarkan *Expectancy Theory*, kinerja optimal muncul ketika pegawai yakin bahwa usahanya akan menghasilkan hasil yang diinginkan serta memperoleh penghargaan bernilai (Luthans, 2019). Sementara itu, *Social Exchange Theory* menekankan bahwa hubungan timbal balik positif antara organisasi dan pegawai seperti dukungan, kepercayaan, dan pengakuan dapat

meningkatkan komitmen serta kinerja (Robbins, 2015). Dalam konteks organisasi publik, hambatan peningkatan kinerja (Siswaadhi et al., 2022). Hal ini sering disebabkan oleh lemahnya sistem pemantauan, rendahnya integrasi antarunit, dan minimnya budaya berbagi pengetahuan (Laoli et al., 2024). Oleh karena itu, penerapan *knowledge management* menjadi penting karena mencakup proses penciptaan, penyimpanan, berbagi, dan penerapan pengetahuan yang dapat meningkatkan efektivitas kerja dan inovasi (Mantow & Nilasari, 2022). Dengan penerapan *knowledge management* yang baik, pegawai dapat lebih mudah mengakses informasi dan pengalaman kerja yang relevan sehingga mempercepat proses pengambilan keputusan dan penyelesaian tugas (Mooduto et al., 2024). Selain itu, kolaborasi antarpegawai dapat meningkat melalui budaya berbagi pengetahuan yang mendorong inovasi serta peningkatan kualitas pelayanan public (Nurdin et al., 2023). Implementasi sistem ini juga membantu organisasi dalam mempertahankan pengetahuan kritis meskipun terjadi pergantian pegawai, sehingga stabilitas operasional tetap terjaga (Syafri Mansyah et al., 2025). Dengan demikian, *knowledge management* berperan strategis dalam membangun kinerja pegawai yang produktif, adaptif, dan berorientasi pada hasil (Masrurroh et al., 2023).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa manajemen pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sektor publik (Mooduto et al., 2024) dan (Rahman, 2020). Faktor pendukung seperti pelatihan, kompetensi, inovasi, dan knowledge sharing juga memperkuat hubungan tersebut (Haerida et al., 2024). Selain itu, kepemimpinan, pengakuan, dan budaya organisasi terbukti memperkuat pengaruh manajemen pengetahuan terhadap peningkatan kinerja (Syafri Mansyah et al., 2025). Dengan demikian, penerapan strategi manajemen pengetahuan yang efektif mampu mengoptimalkan aspek motivasional (*Expectancy Theory*) dan hubungan sosial (*Social Exchange Theory*) dalam mendorong kinerja pegawai di sektor publik (Yusuf & Susanto, 2024). *Knowledge management* merupakan proses sistematis dalam menciptakan, menyimpan, berbagi, dan memanfaatkan pengetahuan di dalam organisasi (Delarosa & Winarno, 2025). Berdasarkan kerangka teori *Knowledge-Based View* (KBV), pengetahuan dipandang sebagai sumber daya strategis yang bersifat *valuable*, *rare*, *inimitable*, dan *non-*

*substitutable* sehingga mampu memberikan keunggulan kompetitif berkelanjutan bagi organisasi (Suharso, 2016). Dalam sektor pelayanan publik, *Knowledge management* memfasilitasi pegawai untuk mengakses pengalaman kerja, pedoman, dan praktik terbaik sehingga pelaksanaan tugas dapat dilakukan secara lebih efektif, efisien, serta inovatif (Aryanti & Prasajo, 2021). Namun pada tataran implementasi, fenomena empiris menunjukkan bahwa banyak organisasi publik masih menghadapi berbagai kendala dalam penerapan *Knowledge management*, seperti budaya berbagi pengetahuan yang rendah, keterbatasan infrastruktur teknologi informasi, serta belum adanya strategi *Knowledge management* yang terstruktur dan berkelanjutan (Utami, 2023). Sebuah penelitian di sektor publik Ethiopia mengungkap bahwa praktik *Knowledge management* memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi, tetapi faktor seperti sistem manajemen sumber daya manusia, dukungan teknologi informasi, dan strategi pengetahuan masih menjadi hambatan utama dalam penerapannya (Durst et al., 2023). Temuan tersebut sejalan dengan kondisi di berbagai instansi pemerintahan di Indonesia yang menunjukkan bahwa keberhasilan penerapan *Knowledge management* sangat bergantung pada komitmen pimpinan dan kesiapan budaya organisasi (Farid & Aryani, 2016). Selain itu, aspek pelatihan dan peningkatan kapasitas pegawai juga menjadi faktor penting agar proses berbagi dan penerapan pengetahuan dapat berjalan optimal (Praditya, 2022). Oleh karena itu, diperlukan pendekatan manajerial yang terpadu dalam merancang strategi *Knowledge management* agar mampu mendukung peningkatan kinerja dan inovasi di sektor publik (Andini & Salim, 2024).

*Teamwork* atau kerja tim merupakan bagian penting dari implementasi budaya kerja organisasi, karena nilai-nilai seperti kolaborasi, komunikasi efektif, koordinasi tugas, dan saling mendukung menjadi dasar perilaku pegawai dalam mencapai tujuan bersama (Amirullah, 2021). Berdasarkan *Input-Process-Output (I-P-O) Model*, struktur dan budaya kerja yang mendorong kerja sama akan menghasilkan proses kerja tim yang optimal sehingga berdampak pada peningkatan kinerja pegawai (Masyithah et al., 2018). Secara empiris, *teamwork* terbukti berkontribusi positif terhadap efektivitas pelayanan publik dan pencapaian hasil

kerja (Badriyah et al., 2022). Namun, dalam praktik di organisasi pemerintah masih sering dijumpai kendala seperti komunikasi lintas unit yang kurang baik, perbedaan budaya kerja antarbagian, serta rendahnya komitmen kolektif sehingga menghambat sinergi tim. Oleh karena itu, peningkatan *teamwork* sebagai wujud budaya kerja yang baik menjadi faktor penting untuk mendorong kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan publik yang responsif, efektif, dan berkualitas (Arischa & Frinaldi, 2023). Selain itu, struktur tim yang kokoh memungkinkan setiap anggota untuk berbagi tanggung jawab secara jelas dan dengan demikian mengurangi tumpang tindih tugas serta konflik akibat peran yang tidak jelas (Hamali, 2018). Dukungan budaya yang positif juga memfasilitasi komunikasi terbuka antar unit, mempercepat aliran informasi dan memperkecil miskomunikasi yang sering menjadi hambatan lintas bagian (Delarosa & Winarno, 2025). Dalam kerangka I P O, proses kolaboratif yang berjalan lancar akan menghasilkan output berupa peningkatan produktivitas, inovasi, dan pelayanan yang lebih responsif kepada masyarakat (Janah et al., 2025). Penelitian menunjukkan bahwa ketika anggota tim memiliki komitmen kolektif tinggi dan saling mendukung, efisiensi kerja tim meningkat serta kesalahan operasional dapat ditekan (Husaini et al., 2024). Di sisi lain, tanpa nilai budaya kerja yang mendukung seperti kepercayaan antar anggota dan penghargaan terhadap kontribusi, upaya sinergi tim sering gagal dan output kerjanya menjadi sub optimal (Shoimah et al., 2023). Oleh karena itu, penguatan nilai-nilai seperti keterbukaan, saling menghargai, dan berbagi pengetahuan menjadi landasan penting agar kerja tim benar-benar dapat menjadi pendorong kinerja pegawai serta peningkatan kualitas pelayanan publik (Wulansari & Musslifah, 2024).

Selain *Knowledge management* dan *teamwork*, kepuasan kerja juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam pelayanan publik. Berdasarkan *Herzberg's Two-Factor Theory*, kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor pemotivasi seperti pengakuan dan pengembangan karier serta faktor pemeliharaan seperti gaji dan lingkungan kerja yang mendukung (Hasibuan, 2016). Ketika pegawai merasa kebutuhan tersebut terpenuhi, mereka akan menunjukkan motivasi, komitmen, dan kualitas pelayanan yang lebih baik (Meutia et al., 2019).

Penelitian oleh (Rahmatullah & Ali, 2025) menunjukkan bahwa pegawai yang puas dengan pekerjaan cenderung lebih produktif dan kreatif dalam menyelesaikan tugas. Di sektor publik, tantangan seperti beban kerja tinggi, penilaian kinerja yang belum transparan, kurangnya penghargaan, dan komunikasi internal yang belum optimal masih sering menurunkan kepuasan kerja (Hanum et al., 2023). Faktor organisasi seperti kepemimpinan yang kurang mendukung dan sistem manajemen yang rigid juga berkontribusi pada rendahnya motivasi pegawai (Nurdin et al., 2023). Sebaliknya, inovasi dalam manajemen sumber daya manusia, termasuk program penghargaan dan pengembangan kapasitas, dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas pegawai (Muarifah et al., 2024). Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif dan adanya kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan turut meningkatkan kepuasan kerja (Nurmalitasari & Andriyani, 2021). Menurut (Ridwan et al., 2023), kepuasan kerja yang tinggi berkorelasi positif dengan kinerja aparatur dan kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik. Hal ini sejalan dengan temuan (Darham & Rahayu, 2022) bahwa kepuasan kerja merupakan mediator penting antara motivasi kerja dan kualitas pelayanan. Dengan demikian, organisasi publik perlu memperhatikan faktor kepuasan kerja secara sistematis agar kinerja pegawai optimal dan pelayanan masyarakat meningkat (Rahmatullah & Ali, 2025).

Namun, realitas menunjukkan bahwa masih terdapat berbagai kendala dalam implementasi *Knowledge management*, *teamwork*, dan kepuasan kerja pada lingkungan kerja pemerintah daerah, termasuk pemanfaatan pengetahuan yang belum optimal, hambatan komunikasi antarpegawai, serta koordinasi lintas bagian yang belum berjalan efektif. Kondisi tersebut dapat berdampak pada terhambatnya proses pelayanan publik dan rendahnya capaian kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh *Knowledge management*, *teamwork*, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Siulak menjadi penting untuk dilakukan, guna memberikan landasan empiris dan rekomendasi strategis dalam upaya peningkatan kinerja aparatur serta kualitas pelayanan publik di tingkat kecamatan.

## **1. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat disimpulkan bahwa rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Bagaimana pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Siulak?
- 2) Bagaimana pengaruh *teamwork* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Siulak?
- 3) Bagaimana pengaruh *kepuasan kerja* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Siulak?
- 4) Bagaimana pengaruh *knowledge management, teamwork, dan kepuasan kerja* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Siulak secara simultan?

## **2. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka dapat disimpulkan bahwa tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

- 1) Pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Siulak.
- 2) Pengaruh *teamwork* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Siulak.
- 3) Pengaruh *kepuasan kerja* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Siulak.
- 4) Pengaruh *knowledge management, teamwork, dan kepuasan kerja* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Siulak secara simultan.

## **3. Manfaat Penelitian**

### **1) Manfaat Akademis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian ini dapat memperkuat teori-teori mengenai pengaruh *knowledge management, teamwork, dan kepuasan kerja* terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian ini dapat dijadikan referensi atau bahan kajian bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti topik serupa di instansi pemerintahan.

## **2) Manfaat Praktis**

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak Kantor Camat Siulak dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui penerapan manajemen pengetahuan yang efektif, membangun kerja tim yang solid, serta menciptakan kepuasan kerja yang optimal. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat membantu organisasi dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan publik.

## **LANDASAN TEORITIS**

### **Kinerja Pegawai**

#### **Pengertian Kinerja Pegawai**

Menurut Mangkunegara, (2017) kinerja merupakan pencapaian seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, yang diukur dari aspek kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Menurut Afandi, (2018) Kinerja merupakan capaian pekerjaan yang diperoleh oleh individu atau tim dalam sebuah perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka, dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara sah, mematuhi hukum, serta sejalan dengan norma moral dan etika. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil atau pencapaian kerja yang berhasil diraih oleh seorang pegawai dalam jangka waktu tertentu, di mana pencapaian tersebut dievaluasi dengan membandingkan kinerja aktual terhadap target atau standar yang telah ditentukan sebelumnya (Rivai, 2020). Kinerja pegawai adalah capaian atau hasil pekerjaan yang diperoleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya selama periode tertentu, yang menunjukkan mutu dan jumlah pekerjaan yang dilakukan, dibandingkan dengan standar atau target yang telah ditetapkan, serta menjadi aspek penting dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi (Putri et al., 2023). Menurut Husna & Prasetya, (2024) kinerja pegawai adalah hasil yang dihasilkan dari pelaksanaan tugas atau kegiatan tertentu dalam pekerjaan selama jangka waktu tertentu, yang mencerminkan baik kualitas maupun kuantitas pekerjaan yang dilakukan.

## **Indikator Kinerja Pegawai**

Menurut Mangkunegara, (2017) kinerja pegawai dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu:

1. Kualitas Pekerjaan

Menunjukkan seberapa baik seorang pegawai melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, termasuk kemampuan menghasilkan pekerjaan sesuai standar yang diharapkan.

2. Kuantitas Pekerjaan

Menggambarkan seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh pegawai dalam jangka waktu tertentu, yang juga mencerminkan kecepatan dan efisiensi kerja masing-masing individu.

3. Pelaksanaan Tugas

Mengukur sejauh mana seorang pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya secara tepat, akurat, dan minim kesalahan, sehingga hasil kerja dapat diandalkan.

4. Tanggung Jawab

Menunjukkan kesadaran pegawai terhadap kewajiban pekerjaannya, termasuk komitmen untuk menyelesaikan tugas dengan cermat dan sesuai prosedur yang berlaku.

## **Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Menurut Simanjuntak dalam Lestary & Harmon, (2017) kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas dan kemampuan pegawai mencakup aspek-aspek yang berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan, etos kerja, motivasi, sikap mental, serta kondisi fisik pegawai.
2. Sarana pendukung berhubungan dengan lingkungan kerja dan faktor-faktor yang mendukung kesejahteraan pegawai agar mereka dapat bekerja secara optimal.
3. Suprasarana meliputi hal-hal yang berkaitan dengan kebijakan, aturan, atau keputusan strategis yang memengaruhi pelaksanaan tugas pegawai.

## **Manfaat Kinerja Pegawai**

Menurut Sutrisno, (2016) manfaat kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Mengelola operasional organisasi secara lebih efektif dan efisien dengan memotivasi pegawai secara optimal.
2. Membantu pengambilan keputusan terkait pegawai, seperti promosi, mutasi, atau pemutusan hubungan kerja.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan pegawai serta menjadi acuan dalam seleksi dan evaluasi program pelatihan.
4. Memberikan umpan balik kepada pegawai tentang penilaian kinerja mereka oleh atasan.
5. Menjadi dasar dalam pemberian penghargaan atau insentif kepada pegawai.

## ***Knowledge management***

### **Pengertian *Knowledge management***

*Knowledge management* timbul untuk menjawab permasalahan bagaimana seharusnya mengolah dan mengelola pengetahuan dalam organisasi (Afrati, 2017).

Menurut Mohajan dalam Siswadhi, (2020) *Knowledge management* adalah proses sistematis untuk menciptakan, mengelola, mentransfer, membagikan, dan meningkatkan pengetahuan tacit maupun eksplisit dengan tujuan mendukung keberhasilan organisasi.

Menurut Gloet & Terziovski dalam Sinambela & Darmawan, (2021), manajemen pengetahuan adalah kemampuan individu untuk menerapkan keahliannya sehingga menjadi kapabilitas organisasi.

Menurut Aulia, (2021) *Knowledge management* adalah koordinasi sistematis dalam sebuah organisasi yang mengatur sumber daya manusia, teknologi, proses, dan struktur organisasi untuk meningkatkan nilai melalui penggunaan ulang dan inovasi.

### **Indikator *Knowledge management***

Menurut Nawawi dalam Khaerana & Erwina, (2023) indikator *Knowledge management* terdiri dari :

1. Akses pada Informasi  
Kemampuan memperoleh informasi yang relevan dengan cepat untuk mendukung pengambilan keputusan.
2. Refleksi  
Proses mengevaluasi pengalaman dan praktik untuk meningkatkan pemahaman dan kualitas pengetahuan.
3. Kemampuan Menyerap  
Kapasitas memahami dan memanfaatkan pengetahuan baru dari sumber internal maupun eksternal.
4. Kemampuan Belajar  
Kemampuan terus mengembangkan pengetahuan dan keterampilan untuk beradaptasi dan berinovasi.
5. Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*)  
Proses menyebarkan pengetahuan antar individu atau kelompok guna meningkatkan kolaborasi dan efektivitas organisasi.

### ***Knowledge management System***

Menurut Sopiah & Sangadji dalam Masruroh et al., (2023) Sebagian besar organisasi menerapkan *knowledge management* melalui tiga pilar:

1. *People* (Manusia)  
Mengembangkan kompetensi individu dan memastikan setiap orang memahami peran serta tanggung jawabnya dalam mengelola pengetahuan.
2. *Process* (Proses)  
Menetapkan proses yang jelas untuk mempermudah inovasi, penciptaan, dan transfer pengetahuan melalui pemetaan serta analisis jejaring sosial.
3. *Technology* (Teknologi)  
Memanfaatkan sarana berbasis teknologi, seperti basis data, server, dan portal, untuk mendukung kolaborasi, komunikasi, dan penggunaan informasi.

## ***Teamwork***

### **Pengertian *teamwork***

Menurut Masyithah et al., (2018) *teamwork* adalah sekumpulan individu dengan beragam keahlian yang saling membantu dan berkolaborasi untuk mencapai tujuan bersama. Perbedaan keahlian ini memungkinkan tugas-tugas dapat diselesaikan dengan lebih efisien dan cepat. Kolaborasi antar anggota menyatukan ide-ide yang pada akhirnya mendorong tercapainya keberhasilan.

Menurut Badriyah et al., (2022) *teamwork* adalah upaya bersama individu untuk meraih tujuan yang sama, yang lebih mudah dicapai melalui kolaborasi dibandingkan bekerja sendiri. Kerja tim juga berperan dalam meningkatkan komunikasi di dalam organisasi. Seringkali, tim terdiri dari anggota dengan kemampuan yang beragam, yang kemudian dimanfaatkan sebagai kekuatan untuk mencapai sasaran perusahaan.

Menurut Amirullah, (2021) *teamwork* merupakan sekelompok individu yang berkolaborasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

### **Indikator *Teamwork***

Menurut Ibrahim et al., (2021) indikator *teamwork* adalah :

1. Kerjasama

Kerja tim lebih efektif karena setiap kontribusi individu mendukung tujuan bersama, semakin tinggi integritas, semakin kuat kerja sama.

2. Kepercayaan

Kepercayaan menunjukkan keyakinan bahwa anggota menjalankan janji dan kemampuan masing-masing, penting untuk tim berkinerja tinggi.

3. Kekompakan

Kekompakan mencerminkan solidaritas dan sikap positif anggota terhadap tim.

### **Faktor yang Mempengaruhi *Teamwork***

Robbins & Coulter, (2016) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kerjasama tim, yaitu:

1. Kepercayaan, yaitu keyakinan antar anggota yang mencegah munculnya kepentingan pribadi maupun konflik, serta mendorong terciptanya kesatuan dalam tim.

2. Keterbukaan, yaitu kemauan untuk berbagi informasi secara jujur dan dewasa sehingga tercipta lingkungan kerja yang lebih adaptif.
3. Realisasi diri, yaitu kebutuhan individu untuk mengakui peran dan kemampuan dirinya, yang berpengaruh pada perkembangan dan kontribusinya dalam tim.
4. Saling ketergantungan, yaitu hubungan antar anggota yang saling membutuhkan dan harus dijaga secara harmonis untuk mendukung keberhasilan tim.

## **Kepuasan Kerja**

### **Pengertian kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah perasaan positif pegawai terhadap pekerjaannya yang muncul ketika kebutuhan dan harapan mereka terpenuhi (Romeo et al., 2020). Kepuasan ini dipengaruhi oleh faktor seperti kompensasi, lingkungan kerja, peluang berkembang, dan hubungan antarpegawai.

Menurut Montuori et al., (2022) kepuasan kerja merupakan kombinasi sikap dan pengalaman yang menentukan bagaimana pegawai menilai organisasi, dan tingkat kepuasan yang tinggi akan mendorong perilaku kerja yang lebih produktif.

### **Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut (Lange, 2021) kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor dalam organisasi, di antaranya:

1. Kompensasi  
Kepuasan meningkat ketika gaji dan tunjangan sesuai dengan kontribusi pegawai.
2. Hubungan Interpersonal  
Hubungan yang harmonis dan dukungan dari rekan maupun pimpinan menciptakan kenyamanan bekerja.
3. Beban Kerja  
Tuntutan kerja yang berlebihan dapat memicu stres dan menurunkan kepuasan kerja.
4. Pengembangan Karir  
Kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dan prospek karir yang jelas mendorong kepuasan pegawai.

5. Keadilan Organisasi

Perlakuan yang adil dalam penilaian, promosi, dan distribusi tugas meningkatkan motivasi dan loyalitas.

**Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Spector, (2022) kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberap indikator yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan meningkat saat pekerjaan sesuai kemampuan, menantang, dan bermakna bagi pegawai.

2. Kompensasi

Gaji serta tunjangan yang adil membuat pegawai merasa dihargai dan loyal.

3. Promosi dan Pengembangan Karir

Peluang untuk maju dan meningkatkan tanggung jawab mendorong motivasi.

4. Supervisi

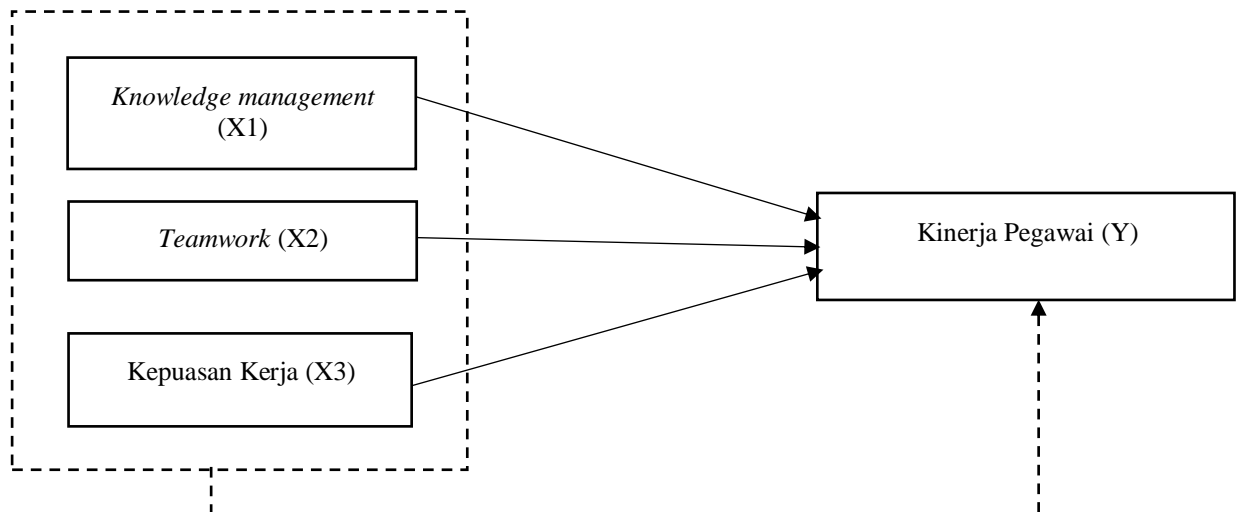
Dukungan dan arahan yang baik dari atasan menciptakan rasa nyaman dalam bekerja.

5. Hubungan dengan Rekan Kerja

Kerjasama dan hubungan yang harmonis memperkuat keterikatan dengan organisasi.

**Kerangka Konseptual**

**Gambar 1.1**  
**Kerangka Konseptual**



Keterangan :

- : Pengaruh secara parsial  
-----→ : Pengaruh secara simultan

### Hipotesis

1.  $H_0 : r = 0$  Diduga bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan antara *Knowledge management* dengan Kinerja Pegawai.  
 $H_1 : r \neq 0$  Diduga bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara *Knowledge management* dengan Kinerja Pegawai.
2.  $H_0 : r = 0$  Diduga bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan antara *teamwork* dengan Kinerja Pegawai.  
 $H_2 : r \neq 0$  Diduga bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara *teamwork* dengan Kinerja Pegawai.
3.  $H_0 : r = 0$  Diduga bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dengan Kinerja Pegawai.  
 $H_2 : r \neq 0$  Diduga bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dengan Kinerja Pegawai.
4.  $H_0 : r = 0$  Diduga bahwa secara simultan tidak terdapat pengaruh signifikan antara *Knowledge management*, *teamwork*, dan kepuasan kerja dengan Kinerja Pegawai.  
 $H_3 : r \neq 0$  Diduga bahwa secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara *Knowledge management*, *teamwork* dan kepuasan kerja dengan Kinerja Pegawai.

## METODE PENELITIAN

### Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dalam pengumpulan dan pengolahan data. Metode kuantitatif merupakan suatu pendekatan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, bersifat ilmiah karena dilaksanakan secara konkret atau empiris, obyektif, terukur, rasional, dan tersusun secara sistematis (Sugiyono, 2023).

Fokus penelitian ini adalah kinerja pegawai di Kantor Camat Siulak. Penelitian dilakukan selama satu bulan, mulai dari bulan Desember 2025 yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Knowledge management* dan *Teamwork* terhadap kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan memberikan pelayanan administrasi kepada masyarakat.

## **Populasi dan Sampel**

### **Populasi**

Menurut (Sugiyono, 2023) Populasi merupakan wilayah generalisasi yang mencakup objek atau subjek dengan sifat dan karakteristik tertentu. Peneliti menentukan karakteristik tersebut sebagai fokus pengamatan untuk kemudian dianalisis dan ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasi yang menjadi fokus adalah seluruh pegawai di Kantor Camat Siulak.

### **Sampel**

Menurut (Sugiyono, 2023) Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki karakteristik tertentu. Dalam penelitian ini, sampel yang diteliti adalah seluruh pegawai di Kantor Camat Siulak sebanyak 30 orang.

### **Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder. Data primer merupakan sumber informasi yang diperoleh langsung dari pihak yang menyediakan data kepada peneliti (Sugiyono, 2023).

Data sekunder adalah sumber informasi yang diperoleh tidak langsung dari pihak yang memiliki data, melainkan melalui dokumen, laporan, atau pihak lain yang berperan sebagai perantara (Sugiyono, 2023).

### **Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian ini mencakup data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner yang diberikan kepada pihak terkait. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari dokumen, catatan, laporan, atau buku-buku yang relevan dengan topik penelitian, yang berfungsi untuk melengkapi dan memperkuat analisis yang dilakukan.

## Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, data dikumpulkan menggunakan beberapa teknik untuk mendapatkan informasi yang akurat dan relevan. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai Kantor Camat Siulak, yang berisi pertanyaan terkait penerapan *Knowledge management*, *Teamwork*, kepuasan kerja dan kinerja mereka. Kuesioner ini dirancang dengan *skala Likert* untuk memudahkan pengukuran variabel secara kuantitatif.

Selain itu, data sekunder dikumpulkan dari dokumen resmi, catatan administrasi, laporan internal, dan literatur yang berkaitan dengan manajemen pengetahuan, kerja tim, dan kinerja pegawai. Teknik pengumpulan data ini dilakukan secara sistematis agar informasi yang diperoleh dapat mendukung analisis dan kesimpulan penelitian secara valid dan reliabel.

## Definisi Operasional

**Tabel 1.1 Indikator Penelitian**

No	Variabel	Indikator	Sumber Indikator
1.	Kinerja Pegawai (Y)	1. Kualitas Pekerjaan 2. Kuantitas Pekerjaan 3. Pelaksanaan Tugas 4. Tanggung Jawab	(Mangkunegara, 2017)
2.	<i>Knowledge management</i> (X1)	1. Akses pada Informasi 2. Refleksi 3. Kemampuan Menyerap 4. Kemampuan Belajar 5. Berbagi Pengetahuan ( <i>Knowledge Sharing</i> )	Nawawi dalam Khaerana & Erwina, (2023)
3.	<i>Teamwork</i> (X2)	1. Kerjasama 2. Kepercayaan 3. Kekompakan	(Ibrahim et al., 2021)
4.	Kepuasan Kerja (X3)	1. Pekerjaan Itu Sendiri 2. Kompensasi	(Spector, 2022)

- 
3. Promosi dan Pengembangan Karir
  4. Supervisi
  5. Hubungan dengan Rekan Kerja
- 

### Alat Analisis

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan berdasarkan hasil pengisian kuesioner oleh pegawai Kantor Camat Siulak. Data yang diperoleh kemudian diolah menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 25 untuk mempermudah pengolahan dan interpretasi secara kuantitatif. Tahapan analisis data dalam penelitian ini meliputi:

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menilai sejauh mana instrumen kuesioner mengukur variabel yang dimaksud secara tepat. Pengujian ini dilakukan dengan mengkorelasikan skor tiap butir pertanyaan dengan total skor konstruk. Rumus uji validitas adalah sebagai Berikut :

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x \sum y)}{\sqrt{\{nx^2 - (\sum x)^2\}\{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

$r$  = nilai korelasi antara setiap butir pernyataan dalam kuesioner

$n$  = jumlah responden yang mengisi kuesioner

$x$  = skor pada masing-masing item pernyataan

$y$  = skor total gabungan dari seluruh item pernyataan dalam kuesioner

Kriteria validitas yang digunakan adalah:

- a. Jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka item pertanyaan dianggap valid atau berkorelasi signifikan dengan skor total.
- b. Jika nilai  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka item pertanyaan dianggap tidak valid.

#### 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengukur konsistensi alat ukur dalam memberikan hasil yang sama apabila digunakan berulang kali dalam kondisi yang serupa. Pengujian

reliabilitas dilakukan dengan menghitung *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ). Dengan rumus :

$$\alpha = \left[ \frac{K}{K-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma^2 xi}{\sigma^2 x} \right]$$

Keterangan:

$\sigma$  = nilai koefisien *alpha Cronbach*

K = jumlah keseluruhan butir pernyataan

$\sum$  = penjumlahan varians setiap butir

$\sum \sigma^2 xi$  = total varians dari masing-masing item pernyataan

$\sigma^2 x$  = varian dari total skor  $x^2$

Kriterianya:

- a. Jika  $\alpha > 0,60$  maka instrumen dianggap reliable atau terpercaya.
- b. Jika  $\alpha < 0,60$  maka instrumen dianggap tidak reliabel.

### 3. Analisis Data

Analisis data dilakukan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik responden serta melihat bagaimana distribusi jawaban pada setiap variabel penelitian.

#### 1) Rata-rata Skor

Perhitungan skor rata-rata dilakukan dengan membagi total keseluruhan jawaban kuesioner dengan jumlah pernyataan dikalikan jumlah responden.

Adapun rumusnya sebagai berikut:

$$Skor\ rata - rata = \frac{\sum Jawaban\ Kuesioner}{\sum Pernyataan \times \sum Responden}$$

#### 2) Tingkat Capaian Responden

Tingkat capaian responden dihitung menggunakan rumus berikut:

$$TCR = \frac{Skor\ Tiap\ Item}{Skor\ Ideal\ Item\ yang\ Dihitung} \times 100\%$$

**Tabel 1.2**  
**Nilai Persentase TCR**

Persentase	Keterangan
90 -100	Sangat Baik
80 – 89	Baik
65 – 79	Cukup Baik
55 – 64	Kurang Baik
0 – 54	Tidak Baik

Sumber: Sugiyono, (2019)

#### 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan maupun parsial antara variabel bebas (*Knowledge management* dan *Teamwork*) terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai). Hasil analisis ini membantu peneliti dalam memahami sejauh mana kedua variabel independen memengaruhi kinerja pegawai secara kuantitatif.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$$

- Y = variabel yang dipengaruhi (variabel terikat)
- a = nilai konstanta dalam model regresi
- $b_1, b_2, \dots, b_n$  = koefisien regresi untuk setiap variabel bebas
- $X_1, X_2, \dots, X_n$  = variabel-variabel bebas yang memengaruhi Y
- e = nilai kesalahan (residual) dalam model

#### 5. Uji t

Uji t berfungsi untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara parsial.

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{Sb_i}$$

Di mana :

$b_i$  = Koefisien Regresi

$S_{b_i}$  = Standar Error of Coefisient Regresi

Kriteria pengujian:

#### 6. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

$$F = \frac{MSE}{MSR}$$

Keterangan :

$MSR$  = *Mean Square Regression*

$MSE$  = *Mean Square Error*

#### 7. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah prosedur yang digunakan untuk mengambil keputusan berdasarkan hasil analisis data penelitian. Metode ini bertujuan untuk menilai kebenaran atau kemungkinan diterimanya hipotesis yang diajukan, sehingga peneliti dapat mengetahui apakah hubungan atau pengaruh antarvariabel yang diteliti terbukti secara statistik. Dengan uji hipotesis, hasil penelitian menjadi lebih obyektif dan dapat dijadikan dasar pengambilan kesimpulan yang valid.

Hipotesis penelitian :

1.  $H_0 : r = 0$  Diduga bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan antara *Knowledge management* dengan Kinerja Pegawai.  
 $H_1 : r \neq 0$  Diduga bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara *Knowledge management* dengan Kinerja Pegawai.
2.  $H_0 : r = 0$  Diduga bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan antara *teamwork* dengan Kinerja Pegawai.  
 $H_2 : r \neq 0$  Diduga bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara *teamwork* dengan Kinerja Pegawai.
3.  $H_0 : r = 0$  Diduga bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dengan Kinerja Pegawai.

H2 :  $r \neq 0$  Diduga bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dengan Kinerja Pegawai.

4. H0 :  $r = 0$  Diduga bahwa secara simultan tidak terdapat pengaruh signifikan antara *Knowledge management, teamwork*, dan kepuasan kerja dengan Kinerja Pegawai.

H3 :  $r \neq 0$  Diduga bahwa secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara *Knowledge management, teamwork* dan kepuasan kerja dengan Kinerja Pegawai.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### HASIL

Tahap awal dalam analisis data penelitian ini adalah melakukan pengujian terhadap instrumen penelitian. Pengujian tersebut mencakup uji validitas dan uji reliabilitas untuk mengetahui tingkat ketepatan dan konsistensi instrumen dalam mengukur variabel rekrutmen, seleksi, dan kualitas sumber daya manusia.

#### A. Uji Instrumen

##### Uji Validitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25 untuk memperoleh nilai r-hitung. Uji instrumen penelitian melibatkan pegawai Kantor Siulak sebagai responden dengan jumlah sampel sebanyak 15 orang. Pada tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan (*degree of freedom/df*) sebesar  $15 - 2 = 13$ , diperoleh nilai r-tabel sebesar 0,5140. Selanjutnya, hasil uji validitas pada masing-masing variabel disajikan sebagai berikut.

**Tabel 1.3 Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)**

NO	R HITUNG	R TABEL	KETERANGAN
1	0,834	0,514	VALID
2	0,718	0,514	VALID
3	0,814	0,514	VALID
4	0,781	0,514	VALID
5	0,802	0,514	VALID

NO	R HITUNG	R TABEL	KETERANGAN
6	0,846	0,514	VALID
7	0,846	0,514	VALID
8	0,808	0,514	VALID
9	0,865	0,514	VALID
10	0,846	0,514	VALID
11	0,722	0,514	VALID
12	0,877	0,514	VALID

Sumber : olah Data IBM SPSS 25

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pernyataan pada variabel Y menunjukkan nilai koefisien korelasi yang memenuhi kriteria validitas, yaitu lebih besar dari nilai r tabel yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat dan relevan. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid dan layak digunakan untuk analisis data pada tahap selanjutnya.

**Tabel 1.4 Uji Validitas *Knowledge Management* (X1)**

NO	R HITUNG	R TABEL	KETERANGAN
1	0,766	0,514	VALID
2	0,799	0,514	VALID
3	0,758	0,514	VALID
4	0,768	0,514	VALID
5	0,852	0,514	VALID
6	0,768	0,514	VALID
7	0,850	0,514	VALID
8	0,739	0,514	VALID
9	0,811	0,514	VALID
10	0,782	0,514	VALID
11	0,754	0,514	VALID
12	0,730	0,514	VALID
13	0,541	0,514	VALID

**Sumber : olah Data IBM SPSS 25**

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pernyataan dinyatakan valid karena nilai r hitung masing-masing item lebih besar dari r tabel (0,514). Dengan demikian, instrumen penelitian yang digunakan telah memenuhi kriteria validitas dan layak digunakan untuk pengumpulan data.

**Tabel 1.5 Uji Validitas *Teamwork* (X2)**

<b>NO</b>	<b>R HITUNG</b>	<b>R TABEL</b>	<b>KETERANGAN</b>
1	0,598	0,514	VALID
2	0,747	0,514	VALID
3	0,742	0,514	VALID
4	0,697	0,514	VALID
5	0,707	0,514	VALID
6	0,539	0,514	VALID
7	0,765	0,514	VALID
8	0,713	0,514	VALID

**Sumber : olah Data IBM SPSS 25**

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,514), sehingga semua item dinyatakan valid dan instrumen penelitian layak digunakan sebagai alat pengumpulan data.

**Tabel 1.6 Uji Validitas Kepuasan Kerja (X3)**

<b>NO</b>	<b>R HITUNG</b>	<b>R TABEL</b>	<b>KETERANGAN</b>
1	0,804	0,514	VALID
2	0,633	0,514	VALID
3	0,832	0,514	VALID
4	0,68	0,514	VALID
5	0,876	0,514	VALID
6	0,906	0,514	VALID
7	0,713	0,514	VALID
8	0,825	0,514	VALID
9	0,534	0,514	VALID

NO	R HITUNG	R TABEL	KETERANGAN
10	0,882	0,514	VALID
11	0,838	0,514	VALID
12	0,642	0,514	VALID
13	0,699	0,514	VALID
14	0,795	0,514	VALID
15	0,696	0,514	VALID

Sumber : olah Data IBM SPSS 25

Berdasarkan hasil uji validitas untuk variabel X3 mendapatkan hasil bahwa seluruh pertanyaan X3 memperoleh hasil valid.

### Uji Reliabilitas

Tabel 1.7 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas			
Variabel	Hasil Uji	Cronbach alpha	Keterangan
<i>Knowledge management</i>	0.938	0,60	<i>Reliabel</i>
<i>Teamwork</i>	0.842	0,60	<i>Reliabel</i>
Kepuasan kerja	0.945	0,60	<i>Reliabel</i>
Kinerja Pegawai	0.951	0,60	<i>Reliabel</i>

Sumber : olah Data IBM SPSS 25

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, seluruh variabel penelitian menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari batas minimum 0,60. Variabel *Knowledge management* memiliki nilai 0,913, *teamwork* sebesar 0,877, kepuasan kerja sebesar 0,945, dan kinerja pegawai sebesar 0,951. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang sangat baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam pengujian selanjutnya.

### B. Analisis Data

#### Karakteristik responden

**Tabel 1.8 Karakteristik berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Pria	14	46,7%
Wanita	16	53,3%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

**Sumber : olah Data**

Berdasarkan jenis kelamin, responden perempuan berjumlah 16 orang (53,3%) dan responden laki-laki berjumlah 14 orang (46,7%). Hal ini menunjukkan bahwa komposisi responden relatif seimbang, dengan sedikit dominasi responden perempuan di Kantor Camat Kecamatan Siulak.

**Tabel 1.9 Karakteristik Berdasarkan Usia**

<b>Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
20–30 tahun	8	26,7%
31–40 tahun	10	33,3%
41–50 tahun	7	23,3%
> 50 tahun	5	16,7%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

**Sumber : olah Data**

Berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada rentang usia 31–40 tahun sebanyak 10 orang (33,3%), diikuti usia 20–30 tahun sebanyak 8 orang (26,7%), usia 41–50 tahun sebanyak 7 orang (23,3%), dan usia di atas 50 tahun sebanyak 5 orang (16,7%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif.

**Tabel 1.10 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
SMA/Sederajat	6	20,0%
Diploma	5	16,7%
Sarjana (S1)	16	53,3%
Pasca Sarjana (S2/S3)	3	10,0%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

**Sumber : olah Data**

Berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas responden memiliki pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 16 orang (53,3%), diikuti SMA/ sederajat sebanyak 6 orang (20,0%), Diploma sebanyak 5 orang (16,7%), dan Pasca Sarjana (S2/S3) sebanyak 3 orang (10,0%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki latar belakang pendidikan tinggi yang mendukung pelaksanaan tugas administrasi dan pelayanan publik.

**Tabel 1.11 Karakteristik Berdasarkan Jabatan**

Jabatan	Jumlah	Persentase
Pegawai Struktural	6	20,0%
Pegawai Fungsional	7	23,3%
Staff Administrasi	10	33,3%
Tenaga Honorer	5	16,7%
Lainnya	2	6,7%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Sumber : olah Data

Berdasarkan jabatan, responden terbanyak adalah Staff Administrasi sebanyak 10 orang (33,3%), diikuti Pegawai Fungsional sebanyak 7 orang (23,3%), Pegawai Struktural sebanyak 6 orang (20,0%), Tenaga Honorer sebanyak 5 orang (16,7%), dan jabatan lainnya sebanyak 2 orang (6,7%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merupakan staf pelaksana yang terlibat langsung dalam kegiatan administrasi dan pelayanan di Kantor Camat.

**Tabel 1.12 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
< 1 Tahun	4	13,3%
1–5 Tahun	9	30,0%
6–10 Tahun	8	26,7%
> 10 Tahun	9	30,0%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Sumber : olah Data

Berdasarkan lama bekerja, responden yang bekerja selama 1–5 tahun dan lebih dari 10 tahun masing-masing sebanyak 9 orang (30,0%), diikuti responden

dengan masa kerja 6–10 tahun sebanyak 8 orang (26,7%), serta responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 4 orang (13,3%). Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki pengalaman kerja yang cukup beragam, baik pegawai baru maupun pegawai berpengalaman.

**Tabel 1.13 Karakteristik Berdasarkan Tempat Tinggal**

Tempat Tinggal	Jumlah	Persentase
Kecamatan Siulak	18	60,0%
Luar Kecamatan Siulak	8	26,7%
Luar Kabupaten Kerinci	4	13,3%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Sumber : olah Data

Berdasarkan tempat tinggal, mayoritas responden berdomisili di Kecamatan Siulak sebanyak 18 orang (60,0%), diikuti responden yang tinggal di luar Kecamatan Siulak sebanyak 8 orang (26,7%), dan luar Kabupaten Kerinci sebanyak 4 orang (13,3%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai berdomisili di wilayah kerja kecamatan, sehingga memudahkan akses dan mobilitas dalam pelaksanaan tugas.

#### **Rata-Rata Skor dan Tingkat Capaian Responden**

**Tabel 1.14 Analisis Deskriptif *Knowledge management***

No	Item Pertanyaan	Rata-Rata Skor	TCR (%)	Kategori Hasil
1.	Akses pada Informasi	4.27	85.33	Baik
2.	Refleksi	4.28	85.56	Baik
3.	Kemampuan Menyerap	4.24	84.89	Baik
4.	Kemampuan Belajar	4.28	85.56	Baik
5.	Berbagi Pengetahuan ( <i>Knowledge Sharing</i> )	4.18	83.56	Baik
<b>Rata-Rata Variabel <i>Knowledge Management</i></b>		<b>4.25</b>	<b>84.98</b>	<b>Baik</b>

Sumber : olah Data

Rata-rata TCR sebesar 84,98% menunjukkan bahwa variabel akses pada informasi berada pada kategori Baik. Seluruh indikator memperoleh nilai TCR di atas 80 persen, yang menandakan kemampuan responden dalam memperoleh, menyerap, mempelajari, dan berbagi pengetahuan sudah berjalan dengan baik.

**Tabel 1.15 Analisis Deskriptif *Teamwork***

No	Item Pertanyaan	Rata-Rata Skor	TCR (%)	Kategori Hasil
1.	Kerjasama	4.12	82.44	Baik
2.	Kepercayaan	3.80	76	Baik
3.	Kekompakan	3.99	79.78	Baik
<b>Rata-Rata Variabel <i>Teamwork</i></b>		<b>3.97</b>	<b>79.41</b>	<b>Baik</b>

Sumber : olah Data

Rata-rata TCR sebesar 79,41% menunjukkan bahwa variabel kerja sama tim berada pada kategori Baik. Indikator kerjasama, kepercayaan, dan kekompakan menunjukkan bahwa hubungan antarindividu telah terjalin dengan cukup efektif, meskipun aspek kepercayaan masih perlu ditingkatkan agar kinerja tim dapat lebih optimal.

**Tabel 1.16 Analisis Deskriptif *Kepuasan Kerja***

No	Item Pertanyaan	Rata-Rata Skor	TCR (%)	Kategori Hasil
1.	Pekerjaan Itu Sendiri	4.24	84.89	Baik
2.	Kompensasi	4.22	84.44	Baik
3.	Promosi dan Pengembangan Karir	4.30	86.00	Baik
4.	Supervisi	4.23	84.67	Baik
5.	Hubungan dengan Rekan Kerja	4.11	82.22	Baik
<b>Rata-Rata Variabel <i>Kepuasan Kerja</i></b>		<b>4.22</b>	<b>84.44</b>	<b>Baik</b>

Sumber : olah Data

Rata-rata TCR sebesar 84,44% menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berada pada kategori Baik. Seluruh indikator memperoleh nilai TCR di atas 80 persen, yang menandakan bahwa responden merasa puas terhadap pekerjaan,

kompensasi, peluang promosi dan pengembangan karir, supervisi, serta hubungan dengan rekan kerja.

**Tabel 1.17 Analisis Deskriptif Kinerja Pegawai**

No	Item Pertanyaan	Rata-Rata Skor	TCR (%)	Kategori Hasil
1.	Kualitas Pekerjaan	4.20	84.00	Baik
2.	Kuantitas Pekerjaan	4.19	83.78	Baik
3.	Pelaksanaan Tugas	4.19	83.78	Baik
4.	Tanggung Jawab	4.30	86.00	Baik
<b>Rata-Rata Variabel Kinerja Pegawai</b>		<b>4.22</b>	<b>84.39</b>	<b>Baik</b>

Sumber : olah Data

Rata-rata TCR sebesar 84,39% menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai berada pada kategori Baik. Seluruh indikator memiliki nilai TCR di atas 80 persen, yang menandakan pegawai mampu menunjukkan kualitas dan kuantitas kerja yang baik, melaksanakan tugas secara efektif, serta memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam pekerjaan.

### C. Analisis Regresi Linear Berganda

#### Uji t

**Tabel 1.18 Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.662	3.036		-.548	.589
	X1	-.283	.075	-.335	-3.756	.001
	X2	.436	.090	.319	4.837	.000
	X3	.854	.082	.992	10.454	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : olah Data IBM SPSS 25

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda, diketahui bahwa kepuasan kerja (X1), *teamwork* (X2), dan *knowledge management* (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), karena masing-masing variabel memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Secara parsial, kepuasan kerja (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$  dengan koefisien regresi sebesar  $-0,283$ , yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan arah hubungan negatif. *Teamwork* (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan koefisien regresi sebesar  $0,436$ , yang berarti *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, *knowledge management* (X3) memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan koefisien regresi sebesar  $0,854$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa *knowledge management* berpengaruh positif dan paling dominan terhadap kinerja pegawai.

### Uji F

**Tabel 1.19 Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	843.408	3	281.136	108.195	.000 <sup>b</sup>
	Residual	67.559	26	2.598		
	Total	910.967	29			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1						

**Sumber : olah Data IBM SPSS 25**

Berdasarkan hasil uji ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar  $108,195$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan layak, serta variabel kepuasan kerja (X1), *teamwork* (X2), dan *knowledge management* (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kombinasi ketiga variabel independen tersebut mampu menjelaskan perubahan kinerja pegawai secara bersama-sama, sehingga model regresi ini dapat digunakan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, *teamwork*, dan *knowledge management* terhadap kinerja pegawai.

## Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 1.20 Model Summary**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.962 <sup>a</sup>	.926	.917	1.61196
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1				

**Sumber : olah Data IBM SPSS 25**

Hasil model Summary diperoleh nilai R Square sebesar 0,926 dan Adjusted R Square sebesar 0,917. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 91,7% variasi pada variabel Y dapat dijelaskan oleh variabel X1, X2, dan X3 secara bersama-sama, sedangkan sisanya sebesar 8,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

## PEMBAHASAN

### **Pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja pegawai**

Pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja pegawai terjadi karena pengelolaan pengetahuan berkaitan dengan cara pegawai memperoleh, menyimpan, dan memanfaatkan informasi dalam melaksanakan pekerjaan. *Knowledge management* yang baik memungkinkan pegawai berbagi pengetahuan, meningkatkan kemampuan kerja, serta mempermudah penyelesaian tugas sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

Namun, hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh negatif yang mengindikasikan bahwa penerapan *knowledge management* belum berjalan secara optimal. Hal ini dapat disebabkan oleh sistem berbagi pengetahuan yang belum efektif atau pegawai belum mampu memanfaatkan pengetahuan yang tersedia secara maksimal. Kondisi tersebut dapat menimbulkan kebingungan dalam bekerja dan meningkatkan beban kerja sehingga berdampak pada penurunan kinerja pegawai.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *knowledge management* memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh

Sulastri, Junaeda, dan Tamin (2023) menunjukkan bahwa knowledge management berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena pengelolaan pengetahuan membantu pegawai meningkatkan kemampuan kerja dan efektivitas dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, penelitian Pratiwi, Kasran, dan Sampetan (2025) juga menemukan bahwa penerapan knowledge management yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui pemanfaatan pengetahuan yang lebih efektif dalam organisasi.

### **Pengaruh *Teamwork* terhadap kinerja pegawai**

Pengaruh teamwork terhadap kinerja pegawai terjadi karena kerja sama tim yang baik memungkinkan pegawai saling mendukung, berkomunikasi secara efektif, serta menyelesaikan pekerjaan secara lebih efisien. Dalam suatu organisasi, teamwork dapat menciptakan koordinasi yang baik sehingga setiap anggota tim mampu menjalankan tugasnya secara optimal.

Kekompakan, kepercayaan, dan pembagian tugas yang jelas dalam tim dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai serta memperkuat rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Hal ini pada akhirnya dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Penelitian yang dilakukan oleh Lukman, Sabuhari, dan Soleman (2024) menunjukkan bahwa teamwork berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kerja sama tim yang baik mampu meningkatkan keterlibatan pegawai dalam pekerjaan serta mempercepat penyelesaian tugas sehingga berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Selain itu, penelitian Saefullah dan Rozinah (2023) juga menemukan bahwa kerja sama tim yang baik dapat meningkatkan efektivitas kerja serta kinerja pegawai dalam organisasi.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai**

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai terjadi karena pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan memiliki motivasi dan komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kompensasi, lingkungan kerja, kesempatan pengembangan karier, hubungan dengan rekan kerja, serta supervisi dari atasan.

Pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung bekerja lebih optimal, bertanggung jawab, dan menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam mencapai tujuan organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Firman (2024) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan lebih termotivasi dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, penelitian Harmiko, Tanuwijaya, dan Gunawan (2024) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan kinerja pegawai dalam organisasi.

### **Pengaruh *Knowledge Management*, *Teamwork*, dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai**

Pengaruh *knowledge management*, *teamwork*, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai terjadi karena ketiga variabel tersebut saling mendukung dalam menciptakan kinerja yang optimal dalam organisasi. *Knowledge management* membantu pegawai memperoleh dan memanfaatkan pengetahuan yang diperlukan dalam pekerjaan, *teamwork* mendorong kerja sama dan koordinasi antarpegawai, sedangkan kepuasan kerja meningkatkan motivasi serta komitmen pegawai terhadap organisasi.

Kombinasi dari ketiga faktor tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga pegawai mampu bekerja secara efektif, efisien, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya. Dengan demikian, penerapan *knowledge management* yang baik, kerja sama tim yang solid, serta tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Hal ini sejalan dengan penelitian Harmiko, Tanuwijaya, dan Gunawan (2024) yang menunjukkan bahwa *knowledge management* dan kepuasan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi. Selain itu, berbagai penelitian juga menunjukkan bahwa kerja sama tim yang baik dapat memperkuat hubungan kerja serta meningkatkan produktivitas pegawai sehingga berdampak pada peningkatan kinerja organisasi.

## **KESIMPULAN**

### 1. Pengaruh *Knowledge management* terhadap Kinerja Pegawai

*Knowledge management* berpengaruh terhadap kinerja pegawai, namun dengan arah hubungan negatif. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan *knowledge management* belum berjalan secara optimal, sehingga belum mampu mendukung peningkatan kinerja pegawai dan justru berpotensi menambah beban kerja serta menimbulkan kebingungan dalam pelaksanaan tugas.

### 2. Pengaruh *Teamwork* terhadap Kinerja Pegawai

*Teamwork* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kerja sama tim yang baik, ditandai dengan kekompakan, kepercayaan, dan komunikasi yang efektif, mampu meningkatkan motivasi, tanggung jawab, serta efektivitas pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

### 3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaan, kompensasi, peluang pengembangan karier, supervisi, dan hubungan kerja cenderung memiliki motivasi dan komitmen yang lebih tinggi sehingga mampu menunjukkan kinerja yang lebih optimal.

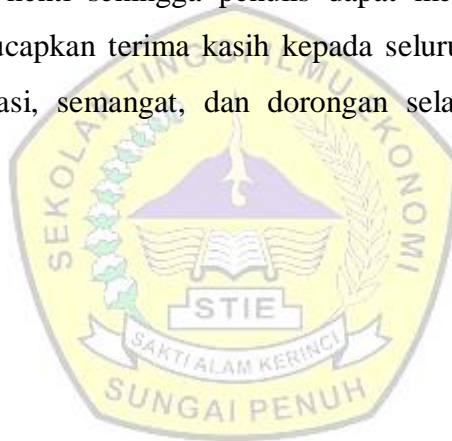
### 4. Pengaruh *Knowledge management*, *Teamwork*, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Secara simultan, *knowledge management*, *teamwork*, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kombinasi ketiga variabel tersebut berperan penting dalam meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan tanggung jawab pegawai dalam bekerja, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan.

## **TERIMA KASIH**

Puji dan syukur saya panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya sehingga artikel ini dapat diselesaikan dengan baik. Penyusunan artikel ini tidak terlepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak/ Ibu Ketua STIE Sakti Alam Kerinci yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh pendidikan.
2. Bapak/Ibu Ketua Program Studi yang telah memberikan arahan selama proses perkuliahan.
3. Bapak H. Ferry Siswadhi,S.E.,M.Si, selaku dosen pendamping yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan artikel ini.
4. Seluruh Bapak/Ibu Dosen yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama masa perkuliahan.
5. Pihak kantor camat Siulak yang telah membantu proses penelitian.
6. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua tercinta yang telah memberikan doa, dukungan moral, materi, serta kasih sayang yang tiada henti sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada seluruh keluarga yang selalu memberikan motivasi, semangat, dan dorongan selama proses penyusunan skripsi ini.



## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep dan Indikator* (1 ed.). Zanafa Publishing.
- Afrati, R. (2017). *Pengaruh Manajemen Pengetahuan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi*. ResearchGate.
- Akmaluddin, A., Kasmini, L. K., Sari, S. M., & Iqbal, M. (2025). Human Resource Management Strategy in Improving the Quality of Education. *Jurnal Eduscience*, 12(2), 553–560. <https://doi.org/10.36987/jes.v12i2.6843>
- Amirullah, M. (2021). *Teamwork* sebagai faktor penentu keberhasilan organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1).
- Andini, R., & Salim, T. A. (2024). Penerapan Knowledge Sharing Pada Sektor Publik : Perspektif Bibliometrik. *Meida Pustakawan*, 31(1), 60–72. <https://doi.org/10.37014/medpus.v31i1.5178>
- Arischa, K. L., & Frinaldi, A. (2023). Implementasi Budaya terhadap Kerja pada organisasi Sektor Publik di Indonesia. *JUMEA*, 1(2).
- Aryanti, D., & Prasojo, E. (2021). Manajemen Pengetahuan pada sektor Publik : Sebuah Tinjauan Literatur Sistematis 2010-2021. *Jurnal Academia Praja*, 4(2), 333–357.
- Aulia, D. (2021). *Knowledge management dalam Organisasi*.
- Badriyah, S., Hidayat, R., & Lestari, P. (2022). Peran kerjasama tim dalam meningkatkan kinerja perusahaan. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 9(1).
- Darham, & Rahayu, S. D. (2022). Lingkungan Kerja dan Gaji berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Muara Bungo. *Jurnal Manajemen Sains*, 1(3), 105–114.
- Delarosa, S. V., & Winarno. (2025). The Influence of Organizational Culture and *Teamwork* on Employee Engagement: The Role of Achievement Motivation as Mediation (Study on The Badan Pertanahan Nasional Klaten). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 8(1), 383–403. <https://doi.org/10.1002/csr.2936>
- Durst, S., Edvardsson, I. R., & Foli, S. (2023). *Knowledge management* in SMEs: a follow-up literature review. *Journal of Knowledge management*, 27(11), 25–

58. <https://doi.org/10.1108/JKM-04-2022-0325>

- Farid, M., & Aryani, Y. A. (2016). Knowledge Management dan Kinerja Organisasi sektor Publik : Studi Empiris pada Entitas akuntansi di Indonesia. *Jurnal Perbendaharaan, Keuangan Negara dan Kebijakan Publik*, 1(2).
- Haerida, M. A., Cahyono, & Setiawan, L. (2024). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja pegawai Melalui knowledge Sharing pada kantor Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia regional Makassar. *Indonesian Journal of Business and Management*, 6(2), 297–305. <https://doi.org/10.35965/jbm.v6i2.4444>
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hanum, G. K., Andriani, N., Pattiran, M., Idie, D., & Susilowati, E. M. (2023). Kepemimpinan Strategis Dan Kinerja Organisasi: Sebuah Meta-Analisis. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, 7(1), 158–166.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Husaini, M., Hasibuan, M. Z., Yuliana, Y., & Habra, M. D. (2024). Pengaruh beban kerja , team work dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada pt . Pln persero unit pelayanan pengadaan ( ulp ) delitua terpenting karena keberhasilan suatu dipengaruhi oleh sumber daya manusia selaku pekerja . Apabila suatu perusahaan . *Jurnal Mutiara Manajemen*, 9(1), 64–77.
- Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(2), 19–28. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>
- Ibrahim, F. E., Sibarani, R., & Hadiyah, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan di PT. Abdi Jasa Developer Kabupaten Sigi, Sulawesi Tengah. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5(2).
- Janah, A. C., Siregar, B. A., & Elanda, Y. (2025). Pengaruh Kompetensi, Team Work dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan. *Journal of Management Accounting*,

*Tax and Production*, 3(1), 260–279.

- Khaerana, & Erwina. (2023). Analisis Implementasi Knowledge Manajemen dan hubungannya dengan karakteristik karyawan pada Perumdam Waemami Luwu Timur. *Jurnal Mirai Management*, 8(3). <http://investasi.unwir.ac.id/index.php/investasi/article/view/86%0Ahttp://investasi.unwir.ac.id/index.php/investasi/article/download/86/61>
- Lange, T. (2021). Job satisfaction and implications for organizational sustainability: A resource efficiency perspective. *Sustainability (Switzerland)*, 13(7). <https://doi.org/10.3390/su13073794>
- Laoli, S. A., Telaumbanua, E., Waruwu, S., & Harefa, P. (2024). Pentingnya Manajemen Talenta ASN Dalam Mendukung Kinerja Pegawai Di KESBANGPOL Kota Gunungsitoli. *Jurnal Ekonomi Syariah*, 7(2), 1634–1646.
- Lestary, L., & Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal riset bisnis dan investasi*, 3(2).
- Luthans, F. (2019). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mantow, H. A. D., & Nilasari, B. M. (2022). The Effect of *Knowledge management* and Talent Management on Employee Performance. *Jurnal Manajemen*, 26(1), 51–66.
- Masruroh, R., Apriani, I. F., & Sopiyan, P. (2023). Peran Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Indonesian Journal of Strategic Management*, 6(2), 134–145.
- Masyithah, R., Nurhadi, D., & Setiawan, A. (2018). *Teamwork* dan efektivitas kerja dalam organisasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(2).
- Meutia, K. I., Husada, C., Dan, O., Organisasi, K., Kinerja, T., & Jurnal, K. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *JRMB*, 4(1), 119–126.
- Mohi, W. K., & Mahmud, I. (2018). Kualitas Pelayanan Publik di Desa Potanga

- Kecamatan Boliyohuto Kabupaten Gorontalo. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 6(2), 102–110.  
<http://journal.umgo.ac.id/index.php/Publik/article/view/82/36>
- Montuori, P., Sorrentino, M., Sarnacchiaro, P., Di Duca, F., Nardo, A., Ferrante, B., D'Angelo, D., Di Sarno, S., Pennino, F., Masucci, A., Triassi, M., & Nardone, A. (2022). Job Satisfaction: Knowledge, Attitudes, and Practices Analysis in a Well-Educated Population. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(21).  
<https://doi.org/10.3390/ijerph192114214>
- Mooduto, M. P., Ilato, R., & Abdussamad, Z. (2024). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Variabel Inovasi di Badan perencanaan Pembangunan Daerah Gorontalo. *Jurnal ilmu pemerintahan dan ilmu komunikasi*, 3(1), 23–35.
- Muarifah, A. M., Prabowo, H., & Dharmaputra, M. F. (2024). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Dan Work Life Balance Terhadap Retensi Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Laksana Bus Manufaktur. *Journal Of Sosial Science Research*, 4(4), 772–787. <http://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/12867>
- Nurdin, I., Musaad, F., Putri, Y. M., & Airlangga, D. (2023). Efektifitas Penilaian Kinerja Pegawai Sektor Publik di Indonesia. *Musamus Journal of Public Administration*, 6(1), 495–502. <https://doi.org/10.35724/mjpa.v6i1.5324>
- Nurmalitasari, S., & Andriyani. (2021). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karier, Work Life Balance Terhadap Retensi Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi (Studi Pada Karyawan Tetap PT. BPR Restu Artha Makmur Kota Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 10(3), 1–15. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Praditya, D. (2022). *Knowledge management* dalam Pemerintahan Daerah. *Jurnal Penelitian Komunikasi*, 15(2), 137–156.
- Putri, R. A., Wolor, C. W., & Marsofiyati. (2023). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT XYZ Tangerang. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 1(4), 374–384.

<https://doi.org/10.61132/manuhara.v1i4.405>

- Rahman, T. (2020). Pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan pada CV. Yazid bersaudara kecamatan tanjung kabupaten tabalong. *PubBis*, 4(2), 155–163. <https://doi.org/10.35722/pubbis.v4i2.280>
- Rahmatullah, A., & Ali, H. (2025). Determinasi Pengaruh Kepemimpinan : Kejelasan Tugas , Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 6(4), 3347–3356.
- Ridwan, F., Zainuddin, & Susanti. (2023). Pengaruh Gaji Dan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Personel Polsek Syiah Kuala Kota Banda Aceh. *Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi*, 2(2), 729–736.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2). <https://doi.org/10.22219/jtiumm.vol19.no2.118-126>
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Management*. Erlangga.
- Romeo, M., Yepes-Baldó, M., & Lins, C. (2020). Job Satisfaction and Turnover Intention Among People With Disabilities Working in Special Employment Centers: The Moderation Effect of Organizational Commitment. *Frontiers in Psychology*, 11(June), 1–8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01035>
- Shoimah, Y., Herwati, K., & Rabbani, H. (2023). Pengaruh Budaya Kerja dan *teamwork* terhadap Kinerja karyawan PT Bank Negara indonesia (PERSERO) TBK Kantor Cabang Kramat. *Journal of Management*, 4(2).
- Sinambela, E. A., & Darmawan, D. (2021). Pengaruh Total Quality Management Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Organisasi. *CEMERLANG : Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis*, 1(4), 01–12. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v1i4.270>
- Siswaadhi, F., Afrianti, F., & Yuliviona, R. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Hotel Kerinci. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(5), 1–23.
- Siswadhi, F. (2020). Pengaruh Transformational Leadership Dan Organizational

- Capital Terhadap *Knowledge management* Dengan Knowledge Sharing.  
*Jurnal Investasi*, 6(2), 119–131.  
<http://investasi.unwir.ac.id/index.php/investasi/article/view/86%0Ahttp://investasi.unwir.ac.id/index.php/investasi/article/download/86/61>
- Spector, P. E. (2022). *Job Satisfaction From Assessment to Intervention* (1 st Editi). Routledge. <https://doi.org/https://doi.org/10.4324/9781003250616>
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Sutopo (ed.); Edisi Kesa, Vol. 17). Alfabeta.
- Suharso, W. (2016). *Knowledge management* Layanan E-Government Berbasis Short Message Service. *Justindo*, 1(1), 9–16.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Syafrimansyah, Irham, Sudirman, & Rahmi. (2025). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Kota Makassar. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 5(3).
- Utami, T. P. (2023). Kajian Pengembangan *Knowledge management* System ( KMS ) di Kementerian Perdagangan. *Journal Of Trade Development and Studies*, 7(1).
- Wulansari, P., & Musslifah, A. R. (2024). Pengaruh *Teamwork* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan. *Jurnal Riset Sosial Humaniora dan Pendidikan*, 2(3).
- Yusuf, M. F. R., & Susanto, A. H. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Mal Pelayanan Publik Kabupaten Maros Sulawesi Selatan. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi*, 2(3).

## LAMPIRAN 1. KUESIONER UJI INSTRUMEN

### PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT*, *TEAMWORK* DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEPALA DESA SIULAK KECIL

Daerah Kajian : KANTOR KEPALA DESA SIULAK KECIL

Kota/Kabupaten : KABUPATEN KERINCI

Nama Responden : .....

Alamat : .....

#### KARAKTERISTIK RESPONDEN

1. Jenis Kelamin :  Pria  Wanita
2. Usia :  20-30 tahun  31-40 tahun  
 41-50 tahun  > 50 tahun
3. Pendidikan :  SMA/Sederajat  Sarjana  
Terakhir  Diploma  Pasca Sarjana
4. Jabatan :  Pegawai struktural  Staff Administrasi  
 Pegawai Fungsional  Tenaga Honorer  
 Lainnya .....
5. Lama bekerja :  < 1 Tahun  6 – 10 Tahun  
 1-5 Tahun  > 10 Tahun
6. Tempat Tinggal :  Kecamatan Siulak  Luar Kecamatan Siulak  
 Luar Kabupaten Kerinci

#### Petunjuk

Berikut disajikan pertanyaan-pertanyaan. Silahkan menyatakan presepsi, dengan mencontreng pada kolom skala. Dengan pernyataan ini, jika anda pilih :

- a. Apabila jawaban sangat setuju (SS) diberi nilai 5
- b. Apabila jawaban setuju (S) diberi nilai 4
- c. Apabila jawaban kurang setuju (N) diberi nilai 3
- d. Apabila jawaban tidak setuju (TS) diberi nilai 2
- e. Apabila jawaban sangat tidak setuju (STS) diberi nilai 1

No	Indikator Kinerja Pegawai (Y)	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
			5	4	3	2	1
1	Kualitas Pekerjaan	1. Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang rapi dan akurat.					
		2. Hasil pekerjaan yang saya selesaikan umumnya memenuhi standar kualitas yang ditetapkan kantor.					
		3. Saya selalu memeriksa kembali hasil pekerjaan untuk memastikan tidak ada kesalahan.					
2	Kuantitas Pekerjaan	1. Saya mampu menyelesaikan tugas dalam jumlah yang sesuai dengan target yang diberikan.					
		2. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang lebih cepat tanpa mengurangi kualitas.					
		3. Saya mampu menyelesaikan lebih banyak pekerjaan ketika dibutuhkan tanpa merasa terbebani.					
3	Pelaksanaan Tugas	1. Saya melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur dan					

		ketentuan yang berlaku di kantor.					
		2. Saya dapat menyelesaikan tugas tanpa harus selalu diawasi oleh atasan.					
		3. Saya selalu berusaha mengikuti instruksi tugas dengan tepat untuk menghindari kesalahan.					
4	Tanggung Jawab	1. Saya bertanggung jawab penuh terhadap setiap tugas yang diberikan kepada saya.					
		2. Saya siap mempertanggungjawabkan hasil kerja saya di hadapan atasan atau rekan kerja.					
		3. Saya menyelesaikan tugas tepat waktu sebagai bentuk tanggung jawab saya terhadap pekerjaan.					

No	Indikator <i>Knowledge management</i> (X1)	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
			5	4	3	2	1
1	Akses pada informasi	1. Saya mudah memperoleh informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan di kantor.					
		2. Informasi yang tersedia di kantor selalu diperbarui dan dapat diakses dengan cepat saat dibutuhkan.					
		3. Saya merasa sistem informasi di kantor membantu saya mendapatkan data yang lengkap dan akurat.					
2	Refleksi	1. Saya sering melakukan evaluasi terhadap pekerjaan yang telah saya lakukan untuk memperbaiki kesalahan.					
		2. Saya meluangkan waktu untuk merenungkan cara kerja saya agar dapat meningkatkan hasil kerja di masa depan.					
		3. Saya mencatat hasil evaluasi diri sebagai bahan perbaikan untuk pekerjaan berikutnya.					

3	Kemampuan Menyerap	1. Saya mampu memahami informasi baru yang diberikan dalam pekerjaan dengan cepat.					
		2. Saya dapat mengaplikasikan informasi baru yang saya peroleh untuk meningkatkan kinerja saya.					
		3. Saya mudah beradaptasi dengan konsep atau pengetahuan baru dalam pekerjaan.					
4	Kemampuan Belajar	1. Saya selalu berusaha mempelajari hal-hal baru yang berkaitan dengan tugas saya.					
		2. Saya dapat menyesuaikan diri dengan cepat terhadap perubahan prosedur atau teknologi di kantor.					
		3. Saya memanfaatkan pelatihan atau sumber belajar lain untuk meningkatkan kemampuan saya.					
5	Berbagi Pengetahuan ( <i>Knowledge Sharing</i> )	1. Saya bersedia membagikan pengetahuan atau informasi yang saya miliki kepada rekan kerja.					

		2. Saya sering berdiskusi dengan rekan kerja untuk saling bertukar pengalaman dan pengetahuan.					
		3. Saya membantu rekan kerja ketika mereka membutuhkan informasi yang saya kuasai.					



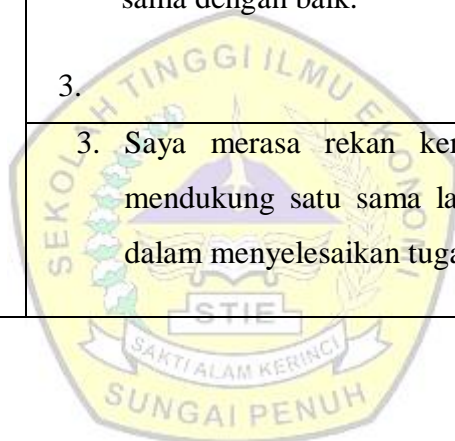
No	Indikator <i>Teamwork</i> (X2)	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
			5	4	3	2	1
1	Kerjasama	1. Saya selalu berusaha bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan tugas secara efektif.					
		2. Saya bersedia membantu rekan kerja ketika mereka mengalami kesulitan dalam pekerjaan.					
		3. Saya mudah berkomunikasi dan berkoordinasi dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan bersama.					
2	Kepercayaan	1. Saya percaya bahwa rekan kerja saya dapat menjalankan tugasnya dengan baik.					
		2. Saya merasa dapat mengandalkan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan tim.					
		3.					

		3. Saya memberikan kepercayaan kepada rekan kerja untuk mengambil keputusan sesuai tanggung jawabnya.					
3	Kekompakan	1. Saya percaya bahwa rekan kerja saya dapat menjalankan tugasnya dengan baik.					
		2.					
		2. Saya merasa dapat mengandalkan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan tim.					
		3.					
		3. Saya merasa setiap anggota tim memiliki rasa kebersamaan yang kuat dalam mencapai tujuan kerja.					

No	Indikator Kerjasama (X3)	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
			5	4	3	2	1
1	Pekerjaan Itu Sendiri	1. Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan kemampuan dan minat saya.					
		2.					
		2. Pekerjaan yang saya lakukan memberikan rasa puas karena bermanfaat dan memiliki nilai penting.					
		3. Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan memberikan tantangan yang mendorong saya untuk berkembang.					
2	Kompensasi	1. Saya merasa kompensasi (gaji/tunjangan) yang saya terima sudah sesuai dengan beban kerja saya.					
		2.					
		2. Sistem pemberian kompensasi di kantor ini saya anggap adil.					
		3.					

		3. Saya merasa kompensasi yang diberikan dapat memotivasi saya untuk bekerja lebih baik.					
3	Promosi dan Pengembangan Karir	1. Saya memiliki kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan sesuai kinerja saya.					
		2.					
		2. Kantor memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan kemampuan dan karir.					
		3. Saya merasa jalur karir di kantor ini jelas dan dapat dicapai dengan usaha yang baik.					
4	Supervisi	1. Atasan memberikan arahan yang jelas dalam pelaksanaan tugas.					
		2.					
		2. Saya merasa atasan memberikan dukungan dan bimbingan saat dibutuhkan.					
		3.					

		3. Atasan memberikan umpan balik yang membantu meningkatkan kinerja saya.					
5	Hubungan dengan Rekan Kerja	1. Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja di kantor.					
		2.					
		2. Rekan kerja saya bersikap ramah dan dapat bekerja sama dengan baik.					
		3.					
		3. Saya merasa rekan kerja mendukung satu sama lain dalam menyelesaikan tugas.					



**LAMPIRAN 2. TABULASI DATA UJI INSTRUMEN**

**TABULASI DATA X1**

TABULASI DATA (X1)																
NO	KM1	KM2	KM3	KM4	KM5	KM6	KM7	KM8	KM9	KM10	KM11	KM12	KM13	KM14	KM15	TOTAL
1	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	60
2	4	3	4	3	3	3	3	5	3	4	3	4	5	5	5	57
3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	4	64
4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	3	4	3	64
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	61
8	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	72
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	59
10	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	5	5	4	4	3	58
11	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	71
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
13	3	3	5	3	3	5	3	4	3	3	4	3	4	4	4	54
14	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	63
15	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	57
16	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	57
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	59
18	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	52
19	4	3	4	5	4	3	3	4	4	5	5	3	5	3	5	60
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	60
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	74
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
23	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	68
24	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	51
25	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	70
26	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	56
27	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	69
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	72
29	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	71
30	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	68

## TABULASI DATA X2

NO	TABULASI DATA (X2)									TOTAL
	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	
1	3	3	4	4	3	4	4	4	4	33
2	3	4	3	4	3	3	3	3	4	30
3	4	4	5	4	4	4	5	4	5	39
4	4	5	3	3	3	5	4	3	4	34
5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	41
6	5	4	5	4	3	4	5	4	5	39
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
8	5	4	4	5	4	5	4	4	5	40
9	3	3	3	3	1	3	3	1	4	24
10	3	3	3	4	3	4	4	4	4	32
11	3	5	5	4	4	4	5	3	5	38
12	4	4	4	4	3	4	4	3	4	34
13	3	5	5	5	5	4	3	5	4	39
14	3	5	4	5	3	4	4	5	4	37
15	4	4	3	2	2	2	4	3	3	27
16	4	4	4	4	3	4	4	3	3	33
17	3	4	4	4	4	4	3	3	4	33
18	4	5	5	4	3	5	4	4	5	39
19	4	4	5	4	3	4	5	4	4	37
20	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
21	4	5	5	4	4	4	4	4	4	38
22	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44
23	4	4	5	5	3	5	4	4	5	39
24	5	5	4	4	3	4	3	4	4	36
25	4	4	4	4	5	4	5	3	5	38
26	4	5	5	4	3	3	3	3	4	34
27	5	4	4	3	3	5	4	4	5	37
28	5	5	5	5	3	4	4	4	5	40
29	4	4	4	4	3	4	4	4	5	36
30	5	5	3	5	4	5	4	4	4	39

### TABULASI DATA X3

NO	TABULASI DATA (X3)															TOTAL
	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10	KK11	KK12	KK13	KK14	KK15	
1	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	61
2	3	4	3	4	3	3	3	3	5	3	4	3	3	4	3	51
3	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	67
4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	67
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	59
8	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	70
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	59
10	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	55
11	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	72
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
13	4	3	3	5	3	3	5	3	4	3	3	5	5	4	3	56
14	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	63
15	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	57
16	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	58
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	59
18	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	54
19	5	4	3	4	5	4	3	3	4	4	5	5	4	5	4	62
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	74
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
23	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	68
24	5	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	65
25	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	5	65
26	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	5	63
27	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4	60
28	5	5	4	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	65
29	4	3	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	62
30	4	5	5	3	5	3	5	5	4	4	4	5	4	3	4	63

## TABULASI DATA Y

NO	TABULASI DATA Y												TOTAL
	KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6	KP7	KP8	KP9	KP10	KP11	KP12	
1	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	50
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	37
3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	56
4	4	4	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	54
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
6	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	59
7	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	43
8	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	53
9	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	45
10	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	42
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
13	4	3	3	4	3	5	5	5	4	5	4	5	50
14	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	51
15	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	44
16	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	47
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
18	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	5	50
19	5	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	51
20	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
23	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	54
24	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	52
25	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	51
26	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	51
27	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	47
28	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	49
29	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	3	48
30	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	51

**LAMPIRAN 3. HASIL UJI INSTRUMEN**

**UJI VALIDITAS X1**

Correlations																	
		KM01	KM02	KM03	KM04	KM05	KM06	KM07	KM08	KM09	KM10	KM11	KM12	KM13	KM14	KM15	TOTAL
KM01	Pearson Correlation	1	.554*	.095	.500	.723**	.189	.569*	.668**	.478	.715**	.261	.647**	.237	.325	.110	.683**
	Sig. (2-tailed)		.032	.737	.058	.002	.499	.027	.006	.072	.003	.347	.009	.394	.237	.695	.005
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
KM02	Pearson Correlation	.554*	1	.380	.702**	.788**	.554*	.854**	.342	.796**	.715**	.291	.685**	.140	.325	.291	.825**
	Sig. (2-tailed)	.032		.163	.004	.000	.032	.000	.212	.000	.003	.292	.005	.618	.237	.292	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
KM03	Pearson Correlation	.095	.380	1	.541*	.417	.807**	.375	.218	.559*	.456	.282	.356	.227	.228	.635*	.641**
	Sig. (2-tailed)	.737	.163		.037	.122	.000	.168	.435	.030	.087	.308	.192	.415	.413	.011	.010
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
KM04	Pearson Correlation	.500	.702**	.541*	1	.776**	.500	.836**	.487	.907**	.740**	.200	.569*	.200	.185	.415	.847**
	Sig. (2-tailed)	.058	.004	.037		.001	.058	.000	.066	.000	.002	.474	.027	.475	.509	.124	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
KM05	Pearson Correlation	.723**	.788**	.417	.776**	1	.561*	.796**	.546*	.763**	.830**	.225	.638*	.095	.363	.345	.866**

	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.122	.001		.029	.000	.035	.001	.000	.421	.010	.737	.183	.208	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
KM06	Pearson Correlation	.189	.554*	.807**	.500	.561*	1	.569*	.202	.478	.325	.261	.266	.237	.325	.412	.648**
	Sig. (2-tailed)	.499	.032	.000	.058	.029		.027	.470	.072	.237	.347	.337	.394	.237	.127	.009
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
KM07	Pearson Correlation	.569*	.854**	.375	.836**	.796**	.569*	1	.491	.699**	.685**	.238	.635*	.227	.342	.370	.853**
	Sig. (2-tailed)	.027	.000	.168	.000	.000	.027		.063	.004	.005	.393	.011	.415	.212	.174	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
KM08	Pearson Correlation	.668**	.342	.218	.487	.546*	.202	.491	1	.366	.523*	-.092	.394	.360	.523*	.427	.616*
	Sig. (2-tailed)	.006	.212	.435	.066	.035	.470	.063		.180	.045	.743	.147	.188	.045	.112	.014
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
KM09	Pearson Correlation	.478	.796**	.559*	.907**	.763**	.478	.699**	.366	1	.765**	.237	.598*	.127	.153	.355	.819**
	Sig. (2-tailed)	.072	.000	.030	.000	.001	.072	.004	.180		.001	.396	.019	.652	.586	.194	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
KM10	Pearson Correlation	.715**	.715**	.456	.740**	.830**	.325	.685**	.523*	.765**	1	.386	.915**	.052	.250	.386	.855**
	Sig. (2-tailed)	.003	.003	.087	.002	.000	.237	.005	.045	.001		.155	.000	.854	.369	.155	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15

KM11	Pearson Correlation	.261	.291	.282	.200	.225	.261	.238	-.092	.237	.386	1	.509	-.136	-.193	-.119	.337
	Sig. (2-tailed)	.347	.292	.308	.474	.421	.347	.393	.743	.396	.155		.053	.628	.490	.672	.219
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
KM12	Pearson Correlation	.647**	.685**	.356	.569*	.638*	.266	.635*	.394	.598*	.915**	.509	1	.030	.183	.226	.746**
	Sig. (2-tailed)	.009	.005	.192	.027	.010	.337	.011	.147	.019	.000	.053		.914	.514	.418	.001
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
KM13	Pearson Correlation	.237	.140	.227	.200	.095	.237	.227	.360	.127	.052	-.136	.030	1	.830**	.465	.400
	Sig. (2-tailed)	.394	.618	.415	.475	.737	.394	.415	.188	.652	.854	.628	.914		.000	.081	.140
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
KM14	Pearson Correlation	.325	.325	.228	.185	.363	.325	.342	.523*	.153	.250	-.193	.183	.830**	1	.531*	.515*
	Sig. (2-tailed)	.237	.237	.413	.509	.183	.237	.212	.045	.586	.369	.490	.514	.000		.042	.049
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
KM15	Pearson Correlation	.110	.291	.635*	.415	.345	.412	.370	.427	.355	.386	-.119	.226	.465	.531*	1	.573*
	Sig. (2-tailed)	.695	.292	.011	.124	.208	.127	.174	.112	.194	.155	.672	.418	.081	.042		.025
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
TOTAL	Pearson Correlation	.683**	.825**	.641**	.847**	.866**	.648**	.853**	.616*	.819**	.855**	.337	.746**	.400	.515*	.573*	1

Sig. (2-tailed)	.005	.000	.010	.000	.000	.009	.000	.014	.000	.000	.219	.001	.140	.049	.025	
N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15

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

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



## UJI VALIDITAS X2

Correlations											
		T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	TOTAL
T1	Pearson Correlation	1	.256	.363	.035	.186	.339	.456	.249	.518*	.511
	Sig. (2-tailed)		.358	.184	.902	.507	.217	.088	.372	.048	.052
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
T2	Pearson Correlation	.256	1	.513	.336	.551*	.369	.263	.457	.370	.646**
	Sig. (2-tailed)	.358		.051	.221	.033	.175	.344	.086	.174	.009
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
T3	Pearson Correlation	.363	.513	1	.569*	.704**	.397	.567*	.582*	.741**	.848**
	Sig. (2-tailed)	.184	.051		.027	.003	.143	.028	.023	.002	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
T4	Pearson Correlation	.035	.336	.569*	1	.674**	.619*	.105	.665**	.557*	.727**
	Sig. (2-tailed)	.902	.221	.027		.006	.014	.708	.007	.031	.002
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
T5	Pearson Correlation	.186	.551*	.704**	.674**	1	.549*	.237	.733**	.494	.823**
	Sig. (2-tailed)	.507	.033	.003	.006		.034	.395	.002	.061	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
T6	Pearson Correlation	.339	.369	.397	.619*	.549*	1	.367	.419	.627*	.718**
	Sig. (2-tailed)	.217	.175	.143	.014	.034		.179	.120	.012	.003
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
T7	Pearson Correlation	.456	.263	.567*	.105	.237	.367	1	.250	.631*	.573*

	Sig. (2-tailed)	.088	.344	.028	.708	.395	.179		.369	.012	.026
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
T8	Pearson Correlation	.249	.457	.582*	.665**	.733**	.419	.250	1	.320	.764**
	Sig. (2-tailed)	.372	.086	.023	.007	.002	.120	.369		.245	.001
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
T9	Pearson Correlation	.518*	.370	.741**	.557*	.494	.627*	.631*	.320	1	.792**
	Sig. (2-tailed)	.048	.174	.002	.031	.061	.012	.012	.245		.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
TOTAL	Pearson Correlation	.511	.646**	.848**	.727**	.823**	.718**	.573*	.764**	.792**	1
	Sig. (2-tailed)	.052	.009	.000	.002	.000	.003	.026	.001	.000	
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15

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

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



### UJI VALIDITAS X3

#### Correlations

		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10	KK11	KK12	KK13	KK14	KK15	TOTAL
KK1	Pearson Correlation	1	.442	.562*	.600*	.908**	.658**	.592*	.688**	.496	.828**	.531*	.373	.531*	.378	.365	.804**
	Sig. (2-tailed)		.099	.029	.018	.000	.008	.020	.005	.060	.000	.042	.171	.042	.165	.181	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
KK2	Pearson Correlation	.442	1	.554*	.095	.500	.723**	.189	.569*	.668**	.478	.715**	-.011	.130	.508	.639*	.633*
	Sig. (2-tailed)	.099		.032	.737	.058	.002	.499	.027	.006	.072	.003	.968	.644	.053	.010	.011
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
KK3	Pearson Correlation	.562*	.554*	1	.380	.702**	.788**	.554*	.854**	.342	.796**	.715**	.467	.520*	.719**	.491	.832**
	Sig. (2-tailed)	.029	.032		.163	.004	.000	.032	.000	.212	.000	.003	.079	.047	.003	.063	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
KK4	Pearson Correlation	.600*	.095	.380	1	.541*	.417	.807**	.375	.218	.559*	.456	.681**	.685**	.431	.518*	.680**
	Sig. (2-tailed)	.018	.737	.163		.037	.122	.000	.168	.435	.030	.087	.005	.005	.109	.048	.005
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
KK5	Pearson Correlation	.908**	.500	.702**	.541*	1	.776**	.500	.836**	.487	.907**	.740**	.422	.463	.462	.490	.876**
	Sig. (2-tailed)	.000	.058	.004	.037		.001	.058	.000	.066	.000	.002	.117	.082	.083	.064	.000

	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
KK6	Pearson Correlation	.658**	.723**	.788**	.417	.776**	1	.561*	.796**	.546*	.763**	.830**	.473	.519*	.728**	.667**	.906**
	Sig. (2-tailed)	.008	.002	.000	.122	.001		.029	.000	.035	.001	.000	.075	.047	.002	.007	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
KK7	Pearson Correlation	.592*	.189	.554*	.807**	.500	.561*	1	.569*	.202	.478	.325	.673**	.715**	.508	.491	.713**
	Sig. (2-tailed)	.020	.499	.032	.000	.058	.029		.027	.470	.072	.237	.006	.003	.053	.063	.003
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
KK8	Pearson Correlation	.688**	.569*	.854**	.375	.836**	.796**	.569*	1	.491	.699**	.685**	.330	.342	.508	.518*	.825**
	Sig. (2-tailed)	.005	.027	.000	.168	.000	.000	.027		.063	.004	.005	.229	.212	.053	.048	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
KK9	Pearson Correlation	.496	.668**	.342	.218	.487	.546*	.202	.491	1	.366	.523*	-.026	.075	.564*	.282	.534*
	Sig. (2-tailed)	.060	.006	.212	.435	.066	.035	.470	.063		.180	.045	.926	.791	.029	.308	.041
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
KK10	Pearson Correlation	.828**	.478	.796**	.559*	.907**	.763**	.478	.699**	.366	1	.765**	.537*	.612*	.619*	.463	.882**
	Sig. (2-tailed)	.000	.072	.000	.030	.000	.001	.072	.004	.180		.001	.039	.015	.014	.082	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
K11	Pearson Correlation	.531*	.715**	.715**	.456	.740**	.830**	.325	.685**	.523*	.765**	1	.439	.437	.674**	.661**	.838**
	Sig. (2-tailed)																

	Sig. (2-tailed)	.042	.003	.003	.087	.002	.000	.237	.005	.045	.001		.102	.103	.006	.007	.000	
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
KK12	Pearson Correlation	.373	-.011	.467	.681**	.422	.473	.673**	.330	-.026	.537*	.439	1	.932**	.650**	.414	.642**	
	Sig. (2-tailed)	.171	.968	.079	.005	.117	.075	.006	.229	.926	.039	.102		.000	.009	.125	.010	
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
KK13	Pearson Correlation	.531*	.130	.520*	.685**	.463	.519*	.715**	.342	.075	.612*	.437	.932**	1	.674**	.378	.699**	
	Sig. (2-tailed)	.042	.644	.047	.005	.082	.047	.003	.212	.791	.015	.103	.000		.006	.165	.004	
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
KK14	Pearson Correlation	.378	.508	.719**	.431	.462	.728**	.508	.508	.564*	.619*	.674**	.650**	.674**	1	.446	.759**	
	Sig. (2-tailed)	.165	.053	.003	.109	.083	.002	.053	.053	.029	.014	.006	.009	.006		.096	.001	
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
KK15	Pearson Correlation	.365	.639*	.491	.518*	.490	.667**	.491	.518*	.282	.463	.661**	.414	.378	.446	1	.696**	
	Sig. (2-tailed)	.181	.010	.063	.048	.064	.007	.063	.048	.308	.082	.007	.125	.165	.096		.004	
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
TOTAL	Pearson Correlation	.804**	.633*	.832**	.680**	.876**	.906**	.713**	.825**	.534*	.882**	.838**	.642**	.699**	.759**	.696**	1	
	Sig. (2-tailed)	.000	.011	.000	.005	.000	.000	.003	.000	.041	.000	.000	.010	.004	.001	.004		
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15

## UJI VALIDITAS Y

Correlations														
		KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6	KP7	KP8	KP9	KP10	KP11	KP12	TOTAL
KP1	Pearson Correlation	1	.562*	.642**	.591*	.908**	.531*	.531*	.735**	.754**	.531*	.378	.730**	.834**
	Sig. (2-tailed)		.029	.010	.020	.000	.042	.042	.002	.001	.042	.165	.002	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
KP2	Pearson Correlation	.562*	1	.743**	.478	.702**	.520*	.520*	.418	.592*	.520*	.719**	.393	.718**
	Sig. (2-tailed)	.029		.002	.072	.004	.047	.047	.121	.020	.047	.003	.147	.003
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
KP3	Pearson Correlation	.642**	.743**	1	.710**	.736**	.531*	.531*	.411	.664**	.531*	.729**	.730**	.814**
	Sig. (2-tailed)	.010	.002		.003	.002	.042	.042	.128	.007	.042	.002	.002	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
KP4	Pearson Correlation	.591*	.478	.710**	1	.567*	.612*	.612*	.535*	.591*	.612*	.619*	.694**	.781**
	Sig. (2-tailed)	.020	.072	.003		.028	.015	.015	.040	.020	.015	.014	.004	.001
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
KP5	Pearson Correlation	.908**	.702**	.736**	.567*	1	.463	.463	.595*	.629*	.463	.462	.664**	.802**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.002	.028		.082	.082	.019	.012	.082	.083	.007	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
KP6	Pearson Correlation	.531*	.520*	.531*	.612*	.463	1	1.000**	.698**	.676**	1.000**	.674**	.756**	.846**
	Sig. (2-tailed)	.042	.047	.042	.015	.082		.000	.004	.006	.000	.006	.001	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
KP7	Pearson Correlation	.531*	.520*	.531*	.612*	.463	1.000**	1	.698**	.676**	1.000**	.674**	.756**	.846**

	Sig. (2-tailed)	.042	.047	.042	.015	.082	.000		.004	.006	.000	.006	.001	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
KP8	Pearson Correlation	.735**	.418	.411	.535*	.595*	.698**	.698**	1	.816**	.698**	.400	.726**	.808**
	Sig. (2-tailed)	.002	.121	.128	.040	.019	.004	.004		.000	.004	.139	.002	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
KP9	Pearson Correlation	.754**	.592*	.664**	.591*	.629*	.676**	.676**	.816**	1	.676**	.534*	.730**	.865**
	Sig. (2-tailed)	.001	.020	.007	.020	.012	.006	.006	.000		.006	.040	.002	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
KP10	Pearson Correlation	.531*	.520*	.531*	.612*	.463	1.000**	1.000**	.698**	.676**	1	.674**	.756**	.846**
	Sig. (2-tailed)	.042	.047	.042	.015	.082	.000	.000	.004	.006		.006	.001	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
KP11	Pearson Correlation	.378	.719**	.729**	.619*	.462	.674**	.674**	.400	.534*	.674**	1	.510	.722**
	Sig. (2-tailed)	.165	.003	.002	.014	.083	.006	.006	.139	.040	.006		.052	.002
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
KP12	Pearson Correlation	.730**	.393	.730**	.694**	.664**	.756**	.756**	.726**	.730**	.756**	.510	1	.877**
	Sig. (2-tailed)	.002	.147	.002	.004	.007	.001	.001	.002	.002	.001	.052		.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
TOTAL	Pearson Correlation	.834**	.718**	.814**	.781**	.802**	.846**	.846**	.808**	.865**	.846**	.722**	.877**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15

## UJI RELIABILITAS

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.913	15

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.877	9

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.945	15

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.951	12



#### LAMPIRAN 4. KUESIONER PENELITIAN

### PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT*, *TEAMWORK* DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT SIULAK

Daerah Kajian : KANTOR CAMAT SIULAK

Kota/Kabupaten : KABUPATEN KERINCI

Nama Responden : .....

Alamat : .....

#### KARAKTERISTIK RESPONDEN

7. Jenis Kelamin :  Pria  Wanita
8. Usia :  20-30 tahun  31-40 tahun  
 41-50 tahun  > 50 tahun
9. Pendidikan :  SMA/Sederajat  Sarjana  
Terakhir  Diploma  Pasca Sarjana
10. Jabatan :  Pegawai struktural  Staff Administrasi  
 Pegawai Fungsional  Tenaga Honorer  
 Lainnya .....
11. Lama bekerja :  < 1 Tahun  6 – 10 Tahun  
 1-5 Tahun  > 10 Tahun
12. Tempat Tinggal :  Kecamatan Siulak  Luar Kecamatan Siulak  
 Luar Kabupaten Kerinci

#### Petunjuk

Berikut disajikan pertanyaan-pertanyaan. Silahkan menyatakan persepsi, dengan mencontreng pada kolom skala. Dengan pernyataan ini, jika anda pilih :

- f. Apabila jawaban sangat setuju (SS) diberi nilai 5  
g. Apabila jawaban setuju (S) diberi nilai 4  
h. Apabila jawaban kurang setuju (N) diberi nilai 3  
i. Apabila jawaban tidak setuju (TS) diberi nilai 2  
j. Apabila jawaban sangat tidak setuju (STS) diberi nilai 1

No	Indikator Kinerja Pegawai (Y)	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
			5	4	3	2	1
1	Kualitas Pekerjaan	1. Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang rapi dan akurat.					
		2. Hasil pekerjaan yang saya selesaikan umumnya memenuhi standar kualitas yang ditetapkan kantor.					
		3. Saya selalu memeriksa kembali hasil pekerjaan untuk memastikan tidak ada kesalahan.					
2	Kuantitas Pekerjaan	4. Saya mampu menyelesaikan tugas dalam jumlah yang sesuai dengan target yang diberikan.					
		5. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang lebih cepat tanpa mengurangi kualitas.					
		6. Saya mampu menyelesaikan lebih banyak pekerjaan ketika dibutuhkan tanpa merasa terbebani.					
3	Pelaksanaan Tugas	7. Saya melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur dan					

		ketentuan yang berlaku di kantor.					
		8. Saya dapat menyelesaikan tugas tanpa harus selalu diawasi oleh atasan.					
		9. Saya selalu berusaha mengikuti instruksi tugas dengan tepat untuk menghindari kesalahan.					
4	Tanggung Jawab	10. Saya bertanggung jawab penuh terhadap setiap tugas yang diberikan kepada saya.					
		11. Saya siap mempertanggungjawabkan hasil kerja saya di hadapan atasan atau rekan kerja.					
		12. Saya menyelesaikan tugas tepat waktu sebagai bentuk tanggung jawab saya terhadap pekerjaan.					

No	Indikator <i>Knowledge Management</i> (X1)	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
			5	4	3	2	1
1	Akses pada informasi	1. Saya mudah memperoleh informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan di kantor.					
		2. Informasi yang tersedia di kantor selalu diperbarui dan dapat diakses dengan cepat saat dibutuhkan.					
		3. Saya merasa sistem informasi di kantor membantu saya mendapatkan data yang lengkap dan akurat.					
2	Refleksi	4. Saya sering melakukan evaluasi terhadap pekerjaan yang telah saya lakukan untuk memperbaiki kesalahan.					
		5. Saya meluangkan waktu untuk merenungkan cara kerja saya agar dapat meningkatkan hasil kerja di masa depan.					
		6. Saya mencatat hasil evaluasi diri sebagai bahan					

		perbaikan untuk pekerjaan berikutnya.					
3	Kemampuan Menyerap	7. Saya mampu memahami informasi baru yang diberikan dalam pekerjaan dengan cepat.					
		8. Saya dapat mengaplikasikan informasi baru yang saya peroleh untuk meningkatkan kinerja saya.					
		9. Saya mudah beradaptasi dengan konsep atau pengetahuan baru dalam pekerjaan.					
4	Kemampuan Belajar	10. Saya selalu berusaha mempelajari hal-hal baru yang berkaitan dengan tugas saya.					
		11. Saya memanfaatkan pelatihan atau sumber belajar lain untuk meningkatkan kemampuan saya.					
5	Berbagi Pengetahuan ( <i>Knowledge Sharing</i> )	12. Saya sering berdiskusi dengan rekan kerja untuk saling bertukar					

		pengalaman dan pengetahuan.					
		13. Saya membantu rekan kerja ketika mereka membutuhkan informasi yang saya kuasai.					



No	Indikator <i>Teamwork</i> (X2)	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
			5	4	3	2	1
1	Kerjasama	1. Saya bersedia membantu rekan kerja ketika mereka mengalami kesulitan dalam pekerjaan.					
		2. Saya mudah berkomunikasi dan berkoordinasi dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan bersama.					
2	Kepercayaan	3. Saya percaya bahwa rekan kerja saya dapat menjalankan tugasnya dengan baik.					
		4. Saya merasa dapat mengandalkan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan tim.					
		5. Saya memberikan kepercayaan kepada rekan kerja untuk mengambil keputusan sesuai tanggung jawabnya.					
3	Kekompakan	6. Saya percaya bahwa rekan kerja saya dapat					

		menjalankan tugasnya dengan baik.					
		7. Saya merasa dapat mengandalkan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan tim.					
		8. Saya merasa setiap anggota tim memiliki rasa kebersamaan yang kuat dalam mencapai tujuan kerja.					



No	Indikator Kerjasama (X3)	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
			5	4	3	2	1
1	Pekerjaan Itu Sendiri	1. Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan kemampuan dan minat saya.					
		2. Pekerjaan yang saya lakukan memberikan rasa puas karena bermanfaat dan memiliki nilai penting.					
		3. Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan memberikan tantangan yang mendorong saya untuk berkembang.					
2	Kompensasi	4. Saya merasa kompensasi (gaji/tunjangan) yang saya terima sudah sesuai dengan beban kerja saya.					
		5. Sistem pemberian kompensasi di kantor ini saya anggap adil.					
		6. Saya merasa kompensasi yang diberikan dapat memotivasi saya untuk bekerja lebih baik.					
3	Promosi dan Pengembangan Karir	7. Saya memiliki kesempatan untuk mendapatkan					

		promosi jabatan sesuai kinerja saya.					
		8. Kantor memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan kemampuan dan karir.					
		9. Saya merasa jalur karir di kantor ini jelas dan dapat dicapai dengan usaha yang baik.					
4	Supervisi	10. Atasan memberikan arahan yang jelas dalam pelaksanaan tugas.					
		11. Saya merasa atasan memberikan dukungan dan bimbingan saat dibutuhkan.					
		12. Atasan memberikan umpan balik yang membantu meningkatkan kinerja saya.					
5	Hubungan dengan Rekan Kerja	13. Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja di kantor.					
		14. Rekan kerja saya bersikap ramah dan dapat bekerja sama dengan baik.					

		15. Saya merasa rekan kerja mendukung satu sama lain dalam menyelesaikan tugas.					
--	--	---	--	--	--	--	--



### LAMPIRAN 5. KARAKTERISTIK RESPONDEN

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Pria	14	46,7%
Wanita	16	53,3%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Usia	Jumlah	Persentase
20–30 tahun	8	26,7%
31–40 tahun	10	33,3%
41–50 tahun	7	23,3%
> 50 tahun	5	16,7%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA/Sederajat	6	20,0%
Diploma	5	16,7%
Sarjana (S1)	16	53,3%
Pasca Sarjana (S2/S3)	3	10,0%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Jabatan	Jumlah	Persentase
Pegawai Struktural	6	20,0%
Pegawai Fungsional	7	23,3%
Staff Administrasi	10	33,3%
Tenaga Honorer	5	16,7%
Lainnya	2	6,7%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
< 1 Tahun	4	13,3%

1–5 Tahun	9	30,0%
6–10 Tahun	8	26,7%
> 10 Tahun	9	30,0%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

<b>Tempat Tinggal</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Kecamatan Siulak	18	60,0%
Luar Kecamatan Siulak	8	26,7%
Luar Kabupaten Kerinci	4	13,3%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>



**LAMPIRAN 6. TABULASI DATA PENELITIAN**

**TABULASI DATA X1**

NO	TABULASI DATA (X1)													TOTAL
	KM1	KM2	KM3	KM4	KM5	KM6	KM7	KM8	KM9	KM10	KM11	KM12	KM13	
1	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	53
2	4	3	4	3	3	3	3	5	3	4	4	5	5	49
3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	3	4	56
4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	3	56
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	52
8	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	63
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
10	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	5	4	3	49
11	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	64
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
13	3	3	5	3	3	5	3	4	3	3	3	4	4	46
14	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	55
15	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	50
16	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	50
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
18	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	45
19	4	3	4	5	4	3	3	4	4	5	3	3	5	50
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	52
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
23	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	59
24	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	45
25	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	60
26	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	48
27	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	61
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	64
29	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	62
30	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	58

## TABULASI DATA X2

NO	TABULASI DATA (X2)								TOTAL
	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	
1	3	4	4	3	4	4	4	4	30
2	4	3	4	3	3	3	3	4	27
3	4	5	4	4	4	5	4	5	35
4	5	3	3	3	5	4	3	4	30
5	5	5	4	4	4	4	5	5	36
6	4	5	4	3	4	5	4	5	34
7	3	3	3	3	3	3	3	3	24
8	4	4	5	4	5	4	4	5	35
9	3	3	3	1	3	3	1	4	21
10	3	3	4	3	4	4	4	4	29
11	5	5	4	4	4	5	3	5	35
12	4	4	4	3	4	4	3	4	30
13	5	5	5	5	4	3	5	4	36
14	5	4	5	3	4	4	5	4	34
15	4	3	2	2	2	4	3	3	23
16	4	4	4	3	4	4	3	3	29
17	4	4	4	4	4	3	3	4	30
18	5	5	4	3	5	4	4	5	35
19	4	5	4	3	4	5	4	4	33
20	3	4	4	4	4	4	4	4	31
21	5	5	4	4	4	4	4	4	34
22	5	5	5	4	5	5	5	5	39
23	4	5	5	3	5	4	4	5	35
24	5	4	4	3	4	3	4	4	31
25	4	4	4	5	4	5	3	5	34
26	5	5	4	3	3	3	3	4	30
27	4	4	3	3	5	4	4	5	32
28	5	5	5	3	4	4	4	5	35
29	4	4	4	3	4	4	4	5	32
30	5	3	5	4	5	4	4	4	34

### TABULASI DATA X3

NO	TABULASI DATA (X3)															TOTAL
	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10	KK11	KK12	KK13	KK14	KK15	
1	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	61
2	3	4	3	4	3	3	3	3	5	3	4	3	3	4	3	51
3	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	67
4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	67
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	59
8	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	70
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	59
10	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	55
11	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	72
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
13	4	3	3	5	3	3	5	3	4	3	3	5	5	4	3	56
14	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	63
15	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	57
16	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	58
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	59
18	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	54
19	5	4	3	4	5	4	3	3	4	4	5	5	4	5	4	62
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	74
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
23	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	68
24	5	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	65
25	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	5	65
26	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	5	63
27	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4	60
28	5	5	4	5	3	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	65
29	4	3	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	62
30	4	5	5	3	5	3	5	5	4	4	4	5	4	3	4	63

## TABULASI DATA Y

NO	TABULASI DATA Y												TOTAL
	KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6	KP7	KP8	KP9	KP10	KP11	KP12	
1	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	50
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	37
3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	56
4	4	4	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	54
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
6	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	59
7	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	43
8	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	53
9	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	45
10	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	42
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
13	4	3	3	4	3	5	5	5	4	5	4	5	50
14	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	51
15	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	44
16	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	47
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
18	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	5	50
19	5	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	51
20	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
23	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	54
24	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	52
25	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	51
26	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	51
27	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	47
28	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	49
29	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	3	48
30	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	51



**LAMPIRAN 7. ANALISIS DESKRIPTIF**

**VARIABEL Y**

Descriptive Statistics								
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
Y.1	30	2.00	3.00	5.00	4.3000	.11890	.65126	.424
Y.2	30	2.00	3.00	5.00	4.1667	.10810	.59209	.351
Y.3	30	2.00	3.00	5.00	4.1333	.12441	.68145	.464
Y.4	30	2.00	3.00	5.00	4.1333	.11480	.62881	.395
Y.5	30	2.00	3.00	5.00	4.2000	.13043	.71438	.510
Y.6	30	2.00	3.00	5.00	4.2333	.10376	.56832	.323
Y.7	30	2.00	3.00	5.00	4.2333	.10376	.56832	.323
Y.8	30	2.00	3.00	5.00	4.1333	.13333	.73030	.533
Y.9	30	2.00	3.00	5.00	4.2000	.13043	.71438	.510
Y.10	30	2.00	3.00	5.00	4.3667	.10152	.55605	.309
Y.11	30	2.00	3.00	5.00	4.2667	.09509	.52083	.271
Y.12	30	2.00	3.00	5.00	4.2667	.12625	.69149	.478
TOTAL_Y	30	23.00	37.00	60.00	50.6333	1.02327	5.60470	31.413
Valid N (listwise)	30							

**VARIABEL X1**

Descriptive Statistics								
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
X1.1	30	2.00	3.00	5.00	4.3000	.10881	.59596	.355
X1.2	30	2.00	3.00	5.00	4.1667	.11826	.64772	.420
X1.3	30	2.00	3.00	5.00	4.3333	.11073	.60648	.368
X1.4	30	2.00	3.00	5.00	4.3000	.13688	.74971	.562
X1.5	30	2.00	3.00	5.00	4.3333	.12066	.66089	.437
X1.6	30	2.00	3.00	5.00	4.2000	.12130	.66436	.441
X1.7	30	2.00	3.00	5.00	4.1000	.12999	.71197	.507
X1.8	30	1.00	4.00	5.00	4.5000	.09285	.50855	.259

X1.9	30	2.00	3.00	5.00	4.1333	.13333	.73030	.533
X1.10	30	2.00	3.00	5.00	4.3333	.12066	.66089	.437
X1.11	30	2.00	3.00	5.00	4.2667	.12625	.69149	.478
X1.12	30	2.00	3.00	5.00	4.2333	.14129	.77385	.599
X1.13	30	2.00	3.00	5.00	4.2333	.13290	.72793	.530
TOTAL	30	20.00	45.00	65.00	55.4333	1.21455	6.65237	44.254
Valid N (listwise)	30							

### VARIABEL X2

Descriptive Statistics								
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
X2.1	30	2.00	3.00	5.00	4.2333	.13290	.72793	.530
X2.2	30	2.00	3.00	5.00	4.1667	.14450	.79148	.626
X2.3	30	3.00	2.00	5.00	4.0333	.13116	.71840	.516
X2.4	30	4.00	1.00	5.00	3.3333	.14648	.80230	.644
X2.5	30	3.00	2.00	5.00	4.0333	.13116	.71840	.516
X2.6	30	2.00	3.00	5.00	3.9667	.12208	.66868	.447
X2.7	30	4.00	1.00	5.00	3.7000	.15275	.83666	.700
X2.8	30	2.00	3.00	5.00	4.3000	.11890	.65126	.424
TOTAL	30	18.00	21.00	39.00	31.7667	.74692	4.09106	16.737
Valid N (listwise)	30							

### VARIABEL X3

Descriptive Statistics								
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
X3.1	30	2.00	3.00	5.00	4.3333	.12066	.66089	.437
X3.2	30	2.00	3.00	5.00	4.2000	.12130	.66436	.441
X3.3	30	2.00	3.00	5.00	4.2000	.11142	.61026	.372
X3.4	30	2.00	3.00	5.00	4.2667	.10649	.58329	.340
X3.5	30	2.00	3.00	5.00	4.2333	.14129	.77385	.599

X3.6	30	2.00	3.00	5.00	4.1667	.11826	.64772	.420
X3.7	30	2.00	3.00	5.00	4.3000	.11890	.65126	.424
X3.8	30	2.00	3.00	5.00	4.2333	.13290	.72793	.530
X3.9	30	1.00	4.00	5.00	4.3667	.08949	.49013	.240
X3.10	30	2.00	3.00	5.00	4.0667	.11679	.63968	.409
X3.11	30	2.00	3.00	5.00	4.3333	.09981	.54667	.299
X3.12	30	2.00	3.00	5.00	4.3000	.12821	.70221	.493
X3.13	30	2.00	3.00	5.00	4.2333	.11430	.62606	.392
X3.14	30	2.00	3.00	5.00	4.2000	.11142	.61026	.372
X3.15	30	2.00	3.00	5.00	3.9000	.13855	.75886	.576
TOTAL_X3	30	24.00	51.00	75.00	63.3333	1.18839	6.50906	42.368
Valid N (listwise)	30							



**LAMPIRAN. 8 TABEL HASIL UJI t**

**Uji t**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.662	3.036		-.548	.589
	X1	-.283	.075	-.335	-3.756	.001
	X2	.436	.090	.319	4.837	.000
	X3	.854	.082	.992	10.454	.000

a. Dependent Variable: Y



**LAMPIRAN. 9 TABEL HASIL UJI F**

**Uji F**

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	843.408	3	281.136	108.195	.000 <sup>b</sup>
	Residual	67.559	26	2.598		
	Total	910.967	29			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1						

**Sumber : olah Data IBM SPSS 25**



**LAMPIRAN 10. TABEL r**

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896

**LAMPIRAN 11. TABEL Uji t**

df	Pr 0.50	0.25 0.20	0.10 0.10	0.05 0.050	0.025 0.02	0.01 0.010	0.005 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

## LAMPIRAN 12. TABEL Uji F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

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