BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

SDN PINDAD BANDUNG adalah salah satu Sekolah Dasar yang berada di jalan Papanggung 12 kompleks pindad, kebon jayanti, Kiara condong Bandung. Sekolah ini berdiri sejak tahun 1951. Pada awal berdirinya sekolah ini bernama SDN pindad. Diberikan nama tersebut mungkin karena letaknya yang berada di sebelah dengan PT.PINDAD. SDN PINDAD di kepalai oleh Sri Sulastri, M.Pd pada bulan juli 2016. Dimana SDN PINDAD ini berstatus Akreditasi " A" . Yang mana memiliki 1 orang kepala sekolah 38 orang staf guru yang terdiri dari 30 Guru PNS, 8 Guru Non-PNS. SDN PINDAD terdapat 6 kelas rombongan belajar

Banyak kemajuan yang telah dicapai SD Negeri Banjarsari 1 Bandung seperti :

1. Tingkat kekeluargaan sangat tinggi dan semua guru mendukung program sekolah.

2. Keadaan sarana dan prasarana tertata dengan rapi.

3. Adanya komitmen disiplin dalam melaksanakan tugas.

4. Menjadi sekolah sebagai kampus bersih.

SDN PINDAD ini termasuk pada sekolah terfavorit di kota bandung, dan memiliki siswa-siswi yang sangat berpotensi dan berprestasi. Dimana sekolah ini dilengkap dengan berbagai fasilitas yang memadai, hal ini dapat dilihat dari sarana dan berbagai fasilitas yang dimiliki. SDN PINDAD Bandung juga memiliki 33 jenis kegiatan ekstrakurikuler yang mana hamper diluar jam pelajaran, diantaranya seperti : olahraga terdiri dari 15 jenis kegiatan olahraga, 14 jenis kegiatan kesenian, keagamaan, pramuka, bahasa dan komputer.

4.1.2 Visi dan Misi SDN PINDAD Bandung

4.1.2.1 Visi SDN PINDAD Bandung

Menjadi Institusi pembentuk manusia Indonesia yang unggul.

4.1.2.2 Misi SDN PINDAD Bandung

1. Taqwa, cerdas dan terampil,

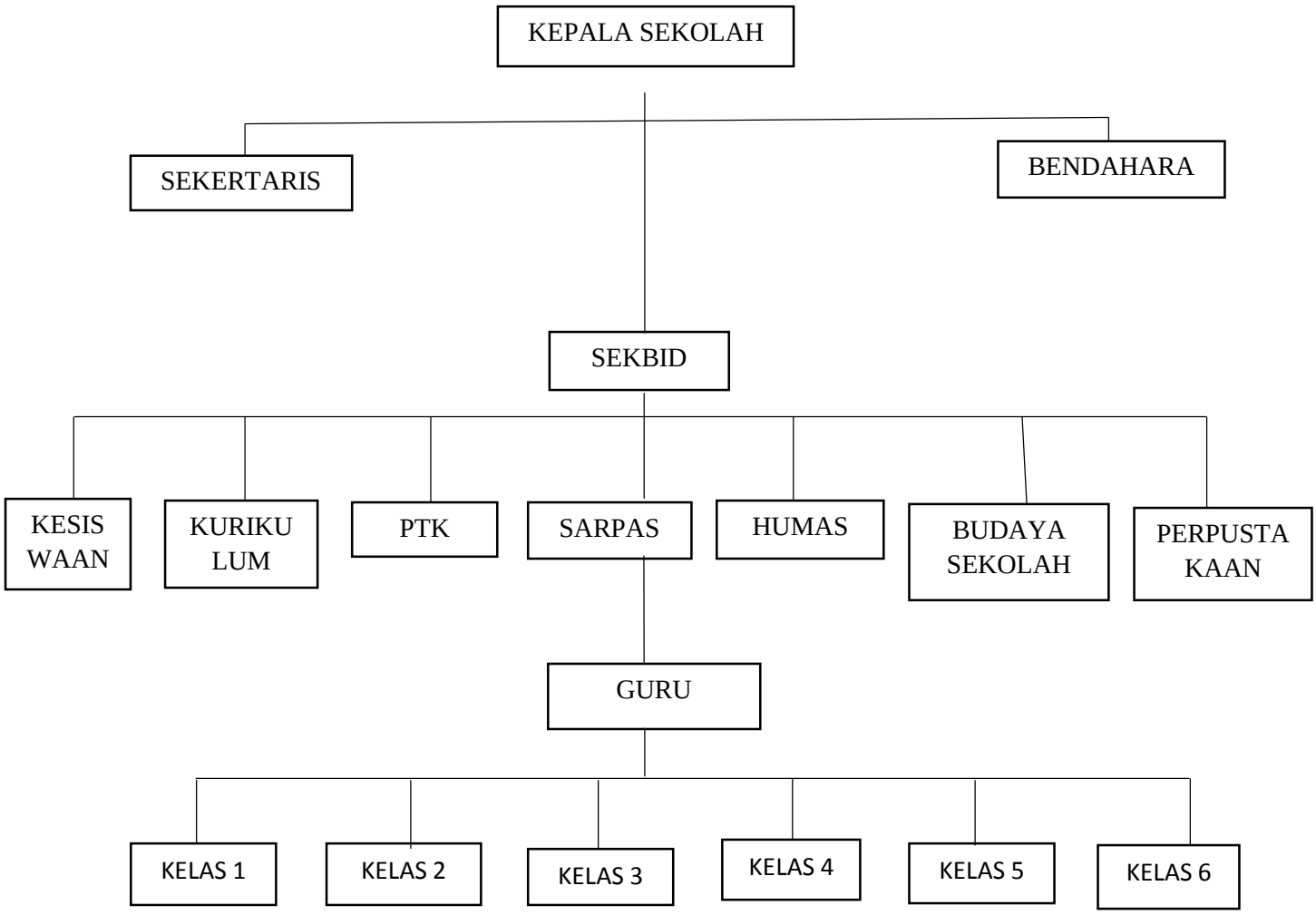
2. Optimis, dan bertanggung jawab

3. Patuh pada aturan orangtua dan guru.

4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi adalah kerangka pembagian tanggung jawab fungsional kepada unit-unit organisasi yang dibentuk guna terciptanya sistem kerja kolektif yang harmonis dan dinamis serta terciptanya efektivitas dan efisiensi kerja yang maksimal. Oleh karena itu dibentuklah struktur organisasi guna mempermudah pembagian tugas dan tanggung jawab.

Adapun susunan organisasi yang terdapat pada SDN PINDAD Bandung dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



(Sumber : SDN PINDAD Bandung)

Gambar 4.1 STRUKTUR ORGANISASI SDN PINDAD BANDUNG

4.2 Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil kuesioner yang disebarkan kepada guru di SDN PINDAD Bandung, penulis memperoleh data karakteristik responden yang terdiri dari jenis kelamin dan tingkat pendidikan sebagai berikut:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	%
1	Perempuan	26	66.67
2	Laki-laki	13	33.33
Total		39	100

Tabel di atas menjelaskan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Dari table tersebut terlihat bahwa sebagian besar responden yang diteliti sebanyak 66,67% berjenis kelamin perempuan, sedangkan 33,33% lainnya berjenis kelamin laki-laki. di duga penyebab lebih banyak nya perempuan adalah karena perempuan lebih teliti mengerjakan pekerjaan dan lebih sabar mendidik seorang siswa dibangdingkan dengan laki-laki.

Menurut Karl M. (dalam Prijono dan Pranaka, 1996: 63) pemberdayaan perempuan dipandang sebagai suatu proses kesadaran dan pembentukan kapasitas (*capacity building*) terhadap partisipasi yang lebih besar, kekuasaan, dan pengawasan pembuatan keputusan yang lebih besar, dan tindakan transformasi agar menghasilkan persamaan derajat yang lebih besar antara perempuan dan laki-laki. Upaya pemberdayaan perempuan dapat dilakukan dengan usaha menyadarkan dan

membantu mengembangkan potensi yang ada, sehingga menjadi manusia yang mandiri.

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	%
1	SMP	1	2.56
2	SMA	4	10.26
3	SPG	2	5.13
5	Diploma	3	7.69
6	S1	28	71.79
7	S2	1	2.56
8	S3	0	0.00
Total		39	100

Tabel di atas menjelaskan karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan. Dari table tersebut terlihat sebagian besar responden sebanyak 71,79% merupakan lulusan program sarjana, frekuensi terbanyak kedua sebanyak 10,26% responden merupakan lulusan SMA, sedangkan paling sedikit responden merupakan lulusan SMP sebanyak 2,56%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa guru di SDN PINDAD memiliki tingkat pendidikan yang berbeda-beda Artinya mayoritas guru memiliki latar belakang yang cukup tinggi sehingga diharapkan mampu meningkatan kinerja kerja guru.

Dapat terlihat bahwa mayoritas responden berada pada tingkat pendidikan S1 yaitu sebanyak 28 orang atau 71,79%. Hal ini sesuai dengan pendapat Schiffman dan Kanuk (2004:59) bahwa pendidikan, pekerjaan dan pendapatan mempunyai hubungan sebab akibat.

4.3 Analisis Deskriptif

4.3.1 Analisis Deskriptif Karakteristik Individu (X_1)

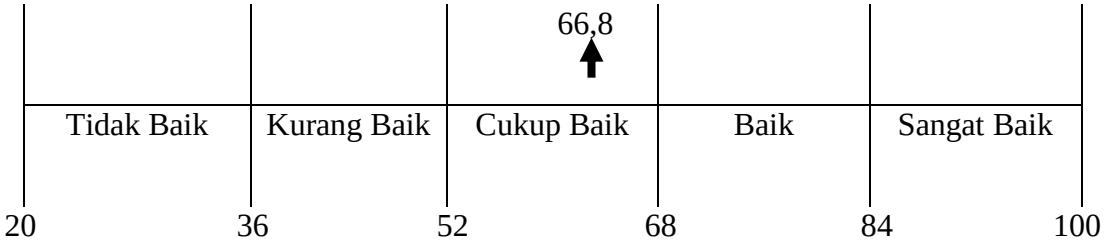
Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 39 orang guru di SDN PINDAD, karakteristik individu akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan –pernyataan yang diajukan peneliti dalam kuesioner yang diberikan kepada responden. Variabel karakteristik individu diukur dengan menggunakan tiga indikator yang dioperasionalisasikan kedalam tiga pernyataan. Untuk mengetahui gambaran karakteristik individu secara menyeluruh, dapat dilihat dari rekapitulasi tanggapan responden sebagai berikut:

Tabel 4.3

Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Karakteristik Individu

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
1	Minat	137	195	70.3	Baik
2	Kemampuan	122	195	62.6	Cukup Baik
3	Sikap	132	195	67.7	Cukup Baik
Total		**391**	**585**	**66.8**	Cukup Baik

Tabel di atas menjelaskan rekapitulasi skor tanggapan responden mengenai karakteristik individu yang diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu nilai persentase skor tersebut adalah sebagai berikut:



Gambar 4.2

Garis Kontinum mengenai Variabel Karakteristik Individu

Sedangkan untuk melihat tanggapan-tanggapan responden pada masing-masing indikator dapat dilihat pada uraian-uraian berikut:

Tabel 4.4

Tanggapan Responden Mengenai Indikator Minat

No	Butir Kuesioner		Kategori Jawaban				
			SS	S	R	TS	STS
1	Saya dapat menyesuaikan diri dilingkungan pekerjaan	F	4	15	17	3	0
		%	15.38	57.69	65.38	11.54	0

Pada table 4.4 di atas menjelaskan tanggapan-tanggapan responden dengan pernyataan “saya dapat meneyesuaikan diri di lingkungan pekerjaan” variabel hasil data sebagian responden 18 atau 69,23% menyatakan ragu-ragu, artinya karyawan SDN PINDAD Bandung masih belum sepenuhnya dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaannya. Berdasarkan hasil data diatas dapat disimpulkan bahwa guru SDN PINDAD Bandung masih belum dapat menyesuakan diri dengan lingkungan pekerjaanya.

Minat (interest) adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide – ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi itu.Pola – pola minat seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian orang dengan pekerjaannya. Minat orang terhadap jenis pekerjaanpun berbeda-beda (Moh. As'ad, 2004). Karena pekerjaan adalah tuntutan, maka mau tidak mau harus tetap dilakukan.

Tabel 4.5

Tanggapan Responden Mengenai Indikator Kemampuan

No	Butir Kuesioner		Kategori Jawaban				
			SS	S	R	TS	STS
2	Saya memiliki kemampuan diatas rata-rata dengan guru yang lain karena pengalaman kerja yang lebih lama	F	3	6	23	7	0
		%	11.54	23.08	88.46	26.92	0

Pada table 4.5 di atas menjelaskan tanggapan-tanggapan responden dengan pernyataan "Saya memiliki kemampuan diatas rata-rata dengan guru yang lain karena pengalaman kerja yang lebih lama" variabel hasil data sebagian responden 23 atau 88,46% menyatakan ragu-ragu, artinya karyawan SDN PINDAD Bandung masih belum sepenuhnya dapat memiliki kemampuan diatas rata-rata dengan guru yang lain karena pengalaman kerja yang lebih lama.

Berdasarkan distribusi skor tanggapan responden terhadap masing-masing butir pernyataan dapat diketahui bahwa mayoritas responden tidak sependapat bahwa pengetahuan yang mereka miliki diperoleh dari pengalaman dalam pekerjaan. Tanggapan responden tersebut sesuai dengan yang dikemukakan Arief Subyantoro (2009:11-19) menyebutkan bahwa setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain.

perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun Bekerja ditempat yang sama.

Tabel 4.6

Tanggapan Responden Mengenai Indikator Sikap

No	Butir Kuesioner		Kategori Jawaban				
			SS	S	R	TS	STS
3	Saya dapat berinteraksi dengan baik	F	4	12	18	5	0
		%	15.38	46.15	69.23	19.23	0

Pada table 4.6 di atas menjelaskan tanggapan-tanggapan responden dengan pernyataan “Saya dapat berinteraksi dengan baik” variabel hasil data sebagian responden 18 atau 69,23% menyatakan ragu-ragu, artinya guru SDN PINDAD Bandung masih belum sepenuhnya dapat berinteraksi dengan baik.

Menurut Cooper (dalam Rini, 2002) Overload. Dapat dibedakan secara kuantitatif dan kualitatif. Dikatakanoverload secara kuantitatif jika banyaknya pekerjaan yang ditargetkan melebihi kapasitas karyawan tersebut. Akibatnya karyawan tersebut mudah lelah dan berada dalam "tegangan tinggi". Overload secara kualitatif bila pekerjaan tersebut sangat kompleks dan sulit, sehingga menyita kemampuan teknis dan kognitif karyawan.Kebanyakan dari karyawan menyatakan setuju bahwa karyawan menyenangi atas pekerjaan yang di kerjakan, karena rekan kerja dapat membantu pekerjaan yang dikerjakan karyawan.

4.3.2 Analisis Deskriptif Manajemen Pengetahuan (X_2)

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 39 orang guru di SDN PINDAD, manajemen pengetahuan akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan – pernyataan yang diajukan peneliti dalam kuesioner yang diberikan kepada responden. Variabel manajemen pengetahuan diukur dengan menggunakan empat indikator yang dioperasionalisasikan kedalam empat pernyataan. Untuk mengetahui gambaran manajemen pengetahuan secara menyeluruh, dapat dilihat dari rekapitulasi tanggapan responden sebagai berikut:

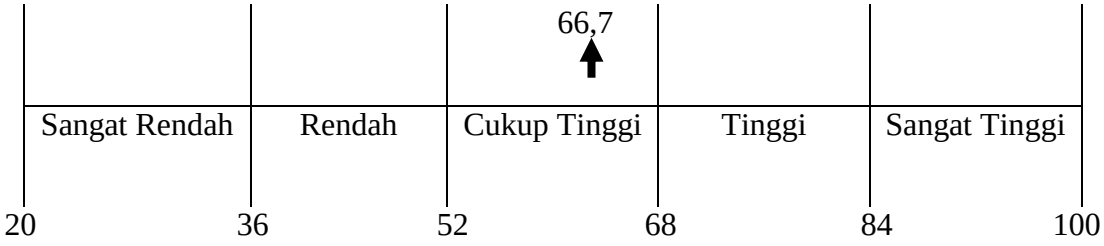
Tabel 4.7

Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Manajemen Pengetahuan

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
1	Berbagi pengetahuan	144	195	73.8	Baik
2	Identifikasi pengetahuan	116	195	59.5	Cukup Baik
3	Penggunaan pengetahuan	139	195	71.3	Baik
4	Refreksi pengetahuan	121	195	62.1	Cukup Baik
Total		**520**	**780**	**66.7**	Cukup Baik

Tabel di atas menjelaskan rekapitulasi skor tanggapan responden mengenai manajemen pengetahuan yang diukur dengan menggunakan empat indikator yakni berbagi pengetahuan, identifikasi pengetahuan, penggunaan pengetahuan dan refleksi pengetahuan. Dari table tersebut terlihat bahwa persentase tertinggi diperoleh indikator berbagi pengetahuan sebesar 73,8%, sedangkan persentase terendah diperoleh sebesar 59,5% mengenai identifikasi pengetahuan. Dari keempat indikator tersebut diperoleh skor actual sebesar 529 dengan skor ideal yang dicapai sebesar 780. Dari hasil perbandingkan antara skor actual dengan skor ideal

yang telah dicapai, diperoleh nilai persentase sebesar 66,7%. Nilai tersebut berada dalam kelas interval antara 52,01% - 68% dan berada dalam kategori cukup tinggi. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa guru di SDN PINDAD memiliki manajemen pengetahuan yang cukup tinggi. Jika disajikan dalam bentuk gambar garis kontinum, nilai persentase skor tersebut adalah sebagai berikut:



Gamabar 4.3

Garis Kontinum mengenai Variabel Manajemen Pengetahuan

Sedangkan untuk melihat tanggapan-tanggapan responden pada masing-masing indikator dapat dilihat pada uraian-uraian berikut:

Tabel 4.8

Tanggapan Responden Mengenai Indikator Berbagi Pengetahuan

No	Butir Kuesioner		Kategori Jawaban				
			SS	S	R	TS	STS
4	Saya suka berbagi pengetahuan dengan guru lain	F	6	17	14	2	0
		%	23.08	65.38	53.85	7.692	0

Pada table 4.8 di atas menjelaskan tanggapan-tanggapan responden dengan pernyataan “Saya suka berbagi pengetahuan dengan guru lain” variabel hasil data sebagian responden 17 atau 65,38% menyatakan setuju, artinya guru SDN PINDAD Bandung masih belum sepenuhnya dapat berbagi pengetahuan dengan

guru lain dengan baik. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa guru selalu berbagi pengetahuan dengan guru yang lain.

Dalam penelitian ini variabel berbagi pengetahuan mengacu pada karkateristik yang dikemukakan oleh Hooff & Ridder (2004). Berbagi pengetahuan terdiri dari dua dimensi, yaitu menyumbangkan pengetahuan (knowledge donating) dan mengumpulkan pengetahuan (knowledge collecting). Setiap dimensi memiliki beberapa indikator. Menyumbangkan pengetahuan indikatornya adalah berbagi informasi baru kepada rekan di dalam organisasi,

Berbagi hal baru kepada rekan diluar organisasi dan berbagi keterampilan baru kepada rekan diluar organisasi. Mengumpulkan pengetahuan indikatornya adalah memperoleh keterampilan baru dari sesama rekan didalam organisasi, memperoleh informasi baru yang berasal dari rekan diluar organisasi, dan memperoleh keterampilan baru yang didapatkan dari rekan diluar organisasi. Indikator-indikator tersebut diwakili oleh 6 pernyataan.

Tabel 4.9

Tanggapan Responden Mengenai Indikator Identifikasi Pengetahuan

No	Butir Kuesioner		Kategori Jawaban				
			SS	S	R	TS	STS
5	Saya memiliki basis pengetahuan yang luas, berusaha untuk mengikuti tren dan perkembangan yang ada	F	0	6	26	7	0
		%	0	23.08	100	26.92	0

Pada table 4.9 di atas menjelaskan tanggapan-tanggapan responden dengan pernyataan “Saya memiliki basis pengetahuan yang luas, berusaha untuk mengikuti tren dan perkembangan yang ada” variabel hasil data sebagian responden 26 atau 100% menyatakan ragu-ragu, artinya guru SDN PINDAD Bandung masih belum

sepenuhnya dapat memiliki basis pengetahuan yang luas, berusaha untuk mengikuti tren dan perkembangan yang ada. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa guru memiliki basis pengetahuan yang cukup luas dan berusaha untuk mengikuti tren dan perkembangan yang ada.

Tabel 4.10

Tanggapan Responden Mengenai Indikator Penggunaan Pengetahuan

No	Butir Kuesioner		Kategori Jawaban				
			SS	S	R	TS	STS
6	Saya mengerti bagaimana cara menggunakan alat alat perusahaan	F	6	12	19	2	0
		%	23.08	46.15	73.08	7.692	0

Pada table 4.10 di atas menjelaskan tanggapan-tanggapan responden dengan pernyataan "Saya mengerti bagaimana cara menggunakan alat alat perusahaan" variabel hasil data sebagian responden 19 atau 73,08% menyatakan ragu-ragu, artinya guru SDN PINDAD Bandung masih belum sepenuhnya dapat mengerti bagaimana cara menggunakan alat-alat perusahaan. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa guru guru mengerti bagaimana cara menggunakan alat-alat perusahaan.

Tabel 4.11

Tanggapan Responden Mengenai Indikator Refleksi Pengetahuan

No	Butir Kuesioner		Kategori Jawaban				
			SS	S	R	TS	STS
7	Saya mampu untuk memecahkan masalah yang sulit dengan menggunakan pendekatan terbaru dan dapat mengembangkan strategi baru untuk memecahkan masalah	F	4	7	17	11	0
		%	15.38	26.92	65.38	42.31	0

Pada table 4.11 di atas menjelaskan tanggapan-tanggapan responden dengan pernyataan “Saya mampu untuk memecahkan masalah yang sulit dengan menggunakan pendekatan terbaru dan dapat mengembangkan strategi baru untuk memecahkan masalah” variabel hasil data sebagian responden 17 atau 65,38% menyatakan ragu-ragu, artinya guru SDN PINDAD Bandung masih belum sepenuhnya dapat memecahkan masalah yang sulit dengan menggunakan pendekatan terbaru dan dapat mengembangkan strategi baru untuk memecahkan masalah. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa guru cukup mampu memecahkan masalah yang sulit dengan menggunakan pendekatan terbaru dan dapat mengembangkan strategi baru untuk memecahkan masalah.

4.3.3 Analisis Deskriptif Kinerja Guru (Y)

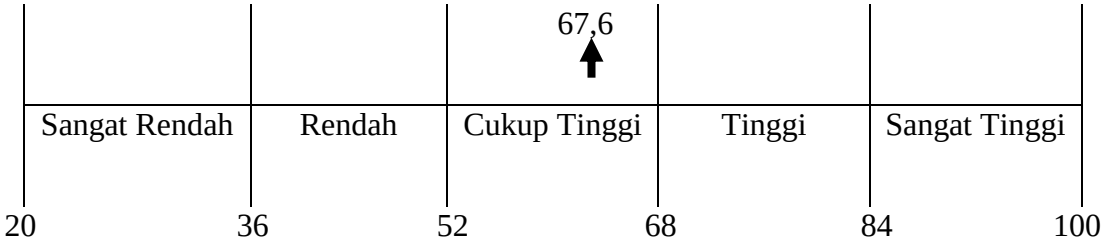
Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 39 orang guru di SDN PINDAD, manajemen pengetahuan akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan – pernyataan yang diajukan peneliti dalam kuesioner yang diberikan kepada responden. Variabel kinerja guru diukur dengan menggunakan empat indikator yang dioperasionalisasikan kedalam empat pernyataan. Untuk mengetahui gambaran kinerja guru secara menyeluruh, dapat dilihat dari rekapitulasi tanggapan responden sebagai berikut:

Tabel 4.12

Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Guru

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
1	Efektivitas	145	195	74.4	Baik
2	Kemandirian	120	195	61.5	Cukup Baik
3	Kuantitas	123	195	63.1	Cukup Baik
4	Kualitas	139	195	71.3	Baik
Kuantitas		**527**	**780**	**67.6**	Cukup Baik

Tabel di atas menjelaskan rekapitulasi skor tanggapan responden mengenai kinerja guru yang diukur dengan menggunakan empat indikator yakni efektivitas, kemandirian, kuantitas dan kualitas. Dari table tersebut terlihat bahwa persentase tertinggi diperoleh indikator efektivitas sebesar 74,4%, sedangkan persentase terendah diperoleh sebesar 61,5% mengenai kemandirian. Dari keempat indikator tersebut diperoleh skor actual sebesar 527 dengan skor ideal yang dicapai sebesar 780. Dari hasil perbandingkan antara skor actual dengan skor ideal yang telah dicapai, diperoleh nilai persentase sebesar 67,6%. Nilai tersebut berada dalam kelas interval antara 52,01% - 68% dan berada dalam kategori cukup baik. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa guru di SDN PINDAD memiliki kinerja yang cukup. Jika disajikan dalam bentuk gambar garis kontinum, nilai persentase skor tersebut adalah sebagai berikut:



Gambar 4.4

Garis Kontinum mengenai Variabel Kinerja Guru

Sedangkan untuk melihat tanggapan-tanggapan responden pada masing-masing indikator dapat dilihat pada uraian-uraian berikut:

Tabel 4.13

Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Efektivitas

No	Butir Kuesioner		Kategori Jawaban				
			SS	S	R	TS	STS
8	Saya mampu mengambil keputusan secara efektif	F	10	9	19	1	0
		%	38.46	34.62	73.08	3.846	0

Pada table 4.13 di atas menjelaskan tanggapan-tanggapan responden dengan pernyataan "Saya mampu mengambil keputusan secara efektif" variabel hasil data sebagian responden 19 atau 73,08% menyatakan ragu-ragu, artinya guru SDN PINDAD Bandung masih belum sepenuhnya dapat mengambil keputusan secara efektif. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa guru dapat mengambil keputusan secara efektif berdasarkan pengalaman langsung maupaun tidak langsung.

Efektivitas merupakan unsur pokok untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan di dalam setiap organisasi, kegiatan ataupun program. Disebut efektif apabila tercapai tujuan ataupun sasaran seperti yang telah

ditentukan. Hal ini sesuai dengan pendapat H. Emerson yang dikutip Soewarno Handayaningrat S. (1994:16) yang menyatakan bahwa "Efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Tabel 4.14

Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kemandirian

No	Butir Kuesioner		Kategori Jawaban				
			SS	S	R	TS	STS
9	Saya dapat bekerja sendiri tanpa mengandalkan orang lain	F	4	6	18	11	0
		%	15.38	23.08	69.23	42.31	0

Pada table 4.14 di atas menjelaskan tanggapan-tanggapan responden dengan pernyataan "Saya dapat bekerja sendiri tanpa mengandalkan orang lain" variabel hasil data sebagian responden 18 atau 69,23% menyatakan ragu-ragu, artinya guru SDN PINDAD Bandung masih belum sepenuhnya dapat bekerja sendiri tanpa mengandalkan orang lain. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa guru dapat bekerja sendiri tanpa mengandalkan orang lain.

Sudirman (2015: 35) mendefinisikan bahwa kemandirian adalah, "Perilaku mampu berinisiatif, mampu mengatasi hambatan atau masalah, mempunyai rasa percaya diri, dan dapat melakukan sesuatu tanpa bantuan orang lain". Diperkuat oleh Bhatia (dalam Nurhayati (2011:131) kemandirian diartikan "Aktivitas perilaku terarah pada diri sendiri, tidak mengharapkan pengarahan orang lain, dan mencoba menyelesaikan masalah sendiri, tanpa minta bantuan orang lain, dan mampu mengatur diri sendiri".

Tabel 4.15

Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kuantitas

No	Butir Kuesioner		Kategori Jawaban				
			SS	S	R	TS	STS
10	Saya mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan orang lain	F	5	7	18	7	2
		%	19.23	26.92	69.23	26.92	7.692

Pada table 4.15 di atas menjelaskan tanggapan-tanggapan responden dengan pernyataan "Saya mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan orang lain" variabel hasil data sebagian responden 18 atau 69,23% menyatakan ragu-ragu, artinya guru SDN PINDAD Bandung masih belum sepenuhnya dapat memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan orang lain. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa guru cukup mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan orang lain.

Tabel 4.16

Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kualitas

No	Butir Kuesioner		Kategori Jawaban				
			SS	S	R	TS	STS
11	Saya memiliki pengetahuan yang luas yang dapat membantu orang lain dalam mengambil keputusan	F	7	17	6	9	0
		%	26.92	65.38	23.08	34.62	0

Pada table 4.16 di atas menjelaskan tanggapan-tanggapan responden dengan pernyataan "Saya memiliki pengetahuan yang luas yang dapat membantu orang lain dalam mengambil keputusan" variabel hasil data sebagian responden 17 atau 65,38% menyatakan setuju, artinya guru SDN PINDAD Bandung cukup memiliki

pengetahuan yang luas yang dapat membantu orang lain dalam mengambil keputusan . Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa guru memiliki pengetahuan yang luas yang dapat membantu orang lain dalam mengambil keputuusan.

4.4 Analisis Verifikatif

4.4.1 Pengaruh Karakteristik Individu dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Guru Pada SDN PINDAD Kota Bandung

Sebagaimana telah dijelaskan pada bab sebelumnya bahwa tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja guru pada SDN PINDAD Kota Bandung. Untuk menjawab permasalahan tersebut digunakan analisis jalur.

Tahap pertama dalam melakukan analisis jalur adalah mencari nilai korelasi antara variabel bebas sebagai berikut:

$$\mathbf{R} = \begin{array}{c} \\ X_1 \\ X_2 \end{array} \begin{array}{c} \begin{array}{cc} X_1 & X_2 \end{array} \\ \begin{bmatrix} 1.000 & 0.038 \\ 0.038 & 1.000 \end{bmatrix} \end{array}$$

Nilai korelasi antar variabel bebas di atas kemudian dicari invers-nya dan diperoleh hasil sebagai berikut:

$$\mathbf{R^{-1}} = \begin{array}{c} \\ X_1 \\ X_2 \end{array} \begin{array}{c} \begin{array}{cc} X_1 & X_2 \end{array} \\ \begin{bmatrix} 1.001 & -0.038 \\ -0.038 & 1.001 \end{bmatrix} \end{array}$$

Menghitung korelasi antara variabel bebas (X_1 dan X_2) dengan variabel terikat (Y).

$$\mathbf{R_{yx}} = \begin{array}{c} \\ X_1 \\ X_2 \end{array} \begin{array}{c} Y \\ \begin{bmatrix} 0.357 \\ 0.634 \end{bmatrix} \end{array}$$

Untuk memperoleh koefisien jalur, maka matriks invers korelasi dikalikan dengan matriks korelasi antara variabel bebas (X_1 dan X_2) dengan variabel terikat (Y) sebagai berikut:

$$\begin{array}{l} PYX_1 \\ PYX_2 \end{array} = \begin{bmatrix} 1.001 & -0.038 \\ -0.038 & 1.001 \end{bmatrix} X \begin{bmatrix} 0.357 \\ 0.634 \end{bmatrix}$$

$$\begin{array}{l} PYX_1 \\ PYX_2 \end{array} = \begin{bmatrix} 0.333 \\ 0.622 \end{bmatrix}$$

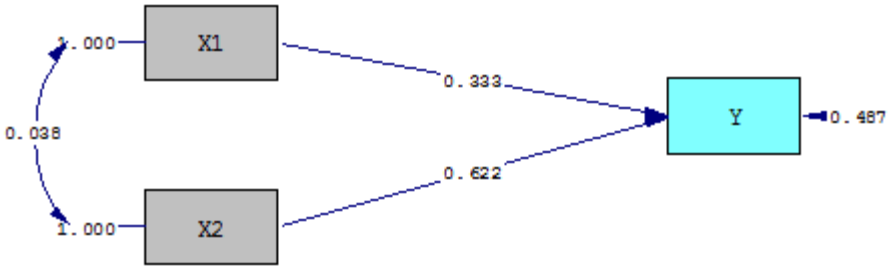
Setelah koefisien jalur diperoleh, maka besarnya kontribusi pengaruh dari karakteristik individu (X_1) dan manajemen pengetahuan (X_2) terhadap kinerja guru pada SDN PINDAD Bandung, ditentukan dari hasil perkalian antara koefisien jalur dengan matriks korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat.

$$R^2_{Y(X1X2)} = \begin{bmatrix} 0.333 & 0.622 \end{bmatrix} X \begin{bmatrix} 0.357 \\ 0.634 \end{bmatrix}$$

$$R^2_{Y(X1X2)} = 51.3\%$$

Dari hasil perhitungan di atas terlihat bahwa karakteristik individu (X_1) dan manajemen pengetahuan (X_2) memberikan kontribusi terhadap kinerja guru sebesar

51,3%, sedangkan 48,7% lainnya merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti. Jika digambarkan, nilai koefisien korelasi antara variabel bebas, koefisien jalur dan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti dapat disajikan sebagai berikut:



Gambar 4.5 Diagram Jalur

Berdasarkan gambar di atas, diperoleh persamaan jalur sebagai berikut:

$$Y = 0{,}333X_1 + 0{,}622X_2 + 0{,}487$$

Keterangan:

Y = Kinerja Guru

X_1 = Karakteristik Individu

X_2 = Manajemen Pengetahuan

4.4.2 Pengujian Hipotesis

4.4.2.1 Pengujian Hipotesis Simultan

Untuk membuktikan apakah kedua variabel bebas yang terdiri dari karakteristik indivdu dan manajemen pengetahuan secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap kinerja guru, maka dilakukan pengujian hipotesis dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

H_0 :$\beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya secara simultan, kedua variabel bebas yang terdiri dari karakteristik individu dan manajemen pengetahuan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SDN PINDAD Bandung.

H_1 :$\beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$, artinya secara simultan, kedua variabel bebas yang terdiri dari karakteristik individu dan manajemen pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SDN PINDAD Bandung.

Taraf signifikansi (α) : 0,05
Kriteria uji : tolak H_0 jika nilai t-hitung > t-tabel, H_1 terima

Nilai statistik uji F dapat diketahui dari tabel output berikut:

Tabel 4.17

Pengujian HIpotesis Simultan (Uji F)

ANOVA[a]

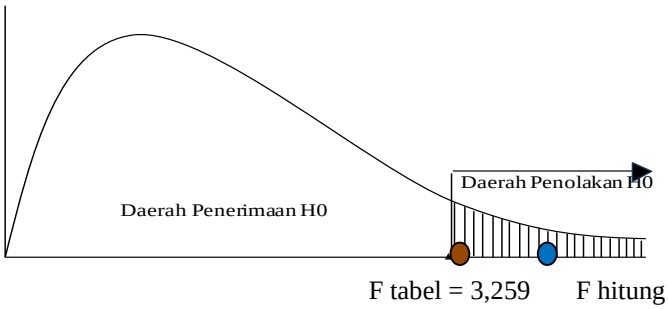
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	132.888	2	66.444	18.970	.000[b]
	Residual	126.093	36	3.503		
	Total	258.981	38			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Manajemen Pengetahuan, Karakteristik Individu

Dari table 4.17 di atas, diketahui bahwa nilai F-hitung yang diperoleh sebesar 18,970. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai F-tabel pada table distribusi F. Dengan α=0,05, db_1=2 dan db_2=36, diperoleh nilai F-tabel sebesar 3,259. Dari nilai-nilai di atas, terlihat bahwa nilai F_{hitung} (18,970) > F_{tabel} (3,259), sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Artinya secara simultan kedua variabel bebas yang terdiri karaktristik individu dan manajemen pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SDN PINDAD Bandung. Jika disajikan dalam gambar, nilai F-$_{hitung}$ dan F-$_{tabel}$ tersebut dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 4.6 Kurva Uji Hipotesis Simultan X_1 dan X_2 terhadap Y

4.4.2.2 Pengujian Hipotesis Parsial

4.4.2.2.1 Pengujian HIpotesis Parsial X_1

$H_0 : \beta_1 = 0$ Artinya, secara parsial karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SDN PINDAD Kota Bandung.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$ Artinya, secara parsial karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SDN PINDAD Kota Bandung.

Dengan taraf signifikansi 0,05

Kriteria : Tolak H_0 jika t hitung lebih besar dari t tabel, terima dalam hal lainnya

Dengan menggunakan SPSS, diperoleh hasil uji hipotesis parsial X_1 sebagai berikut:

Tabel 4.18

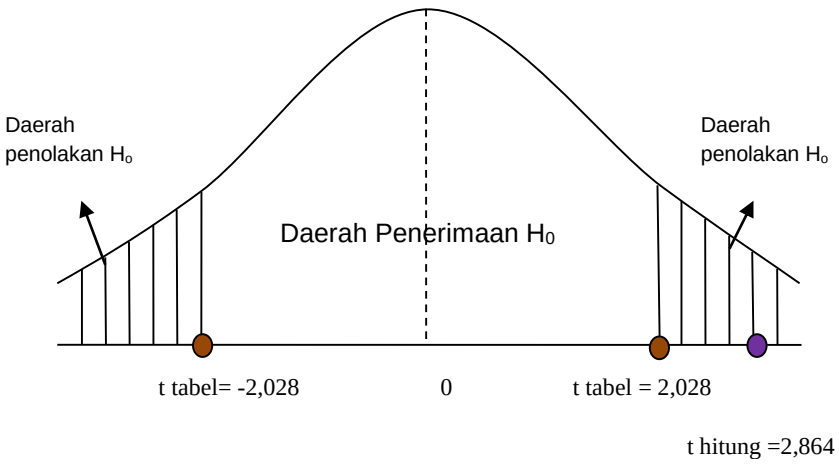
Pengujian Hipotesis Parsial X_1

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.694	2.413		-1.530	.135
	Karakteristik Individu	.534	.187	.333	2.864	.007
	Manajemen Pengetahuan	.960	.180	.622	5.340	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan table di atas, diketahui bahwa nilai t-hitung yang diperoleh variabel X_1 sebesar 2,864. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t-tabel pada table distribusi t. Dengan α=0,05, df=n-k-1=39-2-1= 36, diperoleh nilai t-tabel untuk pengujian dua pihak sebesar ±,2,028. Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai t-hitung yang diperoleh sebesar 2,864, berada diluar nilai t-tabel (-2,028 dan 2,028). Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara parsial karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SDN PINDAD Kota Bandung. Jika disajikan dalam grafik, nilai t-hitung dan t-tabel tersebut dapat dilihat pada table berikut ini:



Gambar 4.7 Uji Hipotesis Parsial X_1

4.4.2.2.2 Pengujian HIpotesis Parsial X_2

$H_0 : \beta_1 = 0$ Artinya, secara parsial manajemen pengetahuan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SDN PINDAD Kota Bandung.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$ Artinya, secara parsial manajemen pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SDN PINDAD Kota Bandung.

Dengan taraf signifikansi 0,05

Kriteria : Tolak H_0 jika t hitung lebih besar dari t tabel, terima dalam hal lainnya

Dengan menggunakan SPSS, diperoleh hasil uji hipotesis parsial X_2 sebagai berikut:

Tabel 4.19

Pengujian Hipotesis Parsial X_2

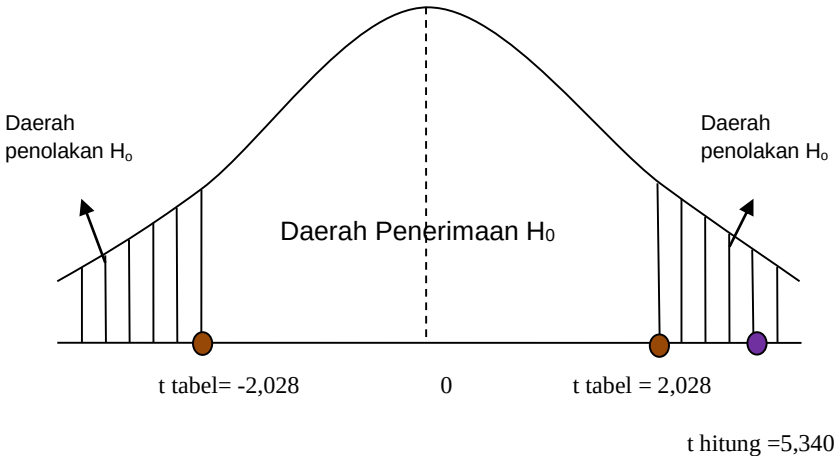
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.694	2.413		-1.530	.135
	Karakteristik Individu	.534	.187	.333	2.864	.007
	Manajemen Pengetahuan	.960	.180	.622	5.340	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan table di atas, diketahui bahwa nilai t-hitung yang diperoleh variabel X_2 sebesar 5,340. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t-tabel pada table distribusi t. Dengan α=0,05, df=n-k-1=39-2-1= 36, diperoleh nilai t-tabel untuk pengujian dua pihak sebesar ±,2,028. Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai t-hitung yang diperoleh sebesar 5,340 , berada diluar nilai t-tabel (-2,028 dan 2,028). Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara parsial manajemen pengetahuan berpengaruh signifikan

terhadap kinerja guru di SDN PINDAD Kota Bandung. Jika disajikan dalam grafik, nilai t-hitung dan t-tabel tersebut dapat dilihat pada table berikut ini:



Gambar 4.8 Uji Hipotesis Parsial X_2

4.4.3 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Dari uraian-uraian sebelumnya diperoleh kesimpulan bahwa baik secara parsial atau pun secara simultan karakteristik individu dan manajemen pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Untuk melihat lebih jauh tentang besarnya kontribusi dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, berikut disajikan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsungnya.

Tabel 4.20

Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Dari X_1 dan X_2 Terhadap Y

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh Langsung (%)	Pengaruh tidak langsung (melalui), dalam %		Total Pengaruh Tidak Langsung (%)	Total Pengaruh (%)
			X1	X2		
X1	0.333	11.1	-	0.8	0.8	11.9
X2	0.622	38.6	0.8	-	0.8	39.4
Total Pengaruh						51.3

- Karakteristik individu memberikan kontribusi terhadap kinerja guru dengan kontribusi yang diberikan sebesar 11,9% yang terdiri dari pengaruh langsung sebesar 11,1% dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,8%.
- Manajemen pengetahuan memberikan kontribusi terhadap kinerja guru dengan kontribusi yang diberikan sebesar 39,4% yang terdiri dari pengaruh langsung sebesar 38,6% dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,8%.