

**PENGARUH PENGALAMAN ORGANISASI INTRA KAMPUS
TERHADAP KEMAMPUAN *TRANSFER OF KNOWLEDGE*
DOSEN PADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

SKRIPSI

Oleh

HASRIANI

105720507614



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**

SKRIPSI

**PENGARUH PENGALAMAN ORGANISASI INTRA KAMPUS
TERHADAP KEMAMPUAN *TRANSFER OF KNOWLEDGE*
DOSEN PADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

**HASRIANI
105720507614**

**Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi dan Bisnis Pada Jurusan Manajemen
Universitas Muhammadiyah Makassar**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**

PERSEMBAHAN

Dengan segala kerendahan hati kupersembahkan karya ilmiah sederhana ini kepada ayah Alm. H. SURKATI, Ibu Hj. Halima atas segala doa dan pengorbanan beliau, keluarga dan sahabat-sahabat yang senantiasa berdoa serta membantu dengan tulus ikhlas baik moril maupun materi untuk keberhasilan penulis.

MOTTO

*saya menemukan bahwa semakin keras saya bekerja, semakin beruntung saya didalam hidup ini. jika kamu menetapkan tujuan kamu yang begitu tinggi dan itu gagal, kamu akan jatuh diatas kesuksesan yang lain.
“man jadda wajada”.*



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Fax. (0411)860 132 Makassar 90221

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Pengalaman Organisasi Intra Kampus terhadap Kemampuan *Transfer Of Knowledge* Dosen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

Nama Mahasiswa : HASRIANI

NIM : 10572 05076 14

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

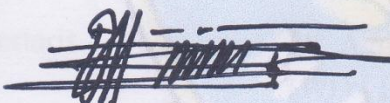
Menyatakan bahwa Skripsi ini telah diperiksa dan diajukan di depan Panitia Penguji Skripsi Strata Satu (S1) pada hari Rabu, tanggal 29 Agustus 2018 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

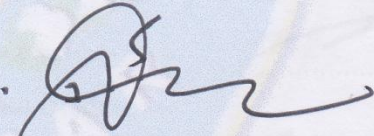
Makassar, Agustus 2018

Menyetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M.
NIDN: 0922027907



Muh. Nur Rasyid, S.E., M.M.
NBM: 1085576

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Ketua Jurusan Manajemen


Ismail Rasulong, S.E., M.M.
NBM: 903 078


Muh. Nur Rasyid, S.E., M.M.
NBM: 1085576



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

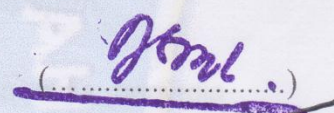
Alamat: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Fax. (0411)860 132 Makassar 90221

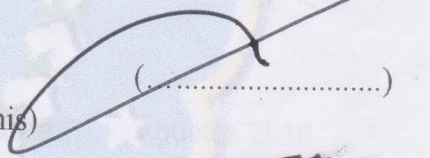
PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI


Skripsi ini telah disahkan oleh panitia Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dengan Surat Keputusan Universitas Muhammadiyah Makassar dengan No. 0014/2018 Tahun 1439 H/2018 M yang dipertahankan di depan Tim Penguji pada hari Rabu, 29 Agustus 2018 M/17 Dzulhijjah 1439 H sebagai persyaratan guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

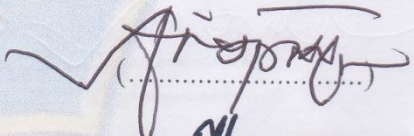
Makassar, 29 Agustus 2018


Panitia Ujian :

Pengawas Umum : Dr. H. Abdul Rahman Rahim, S.E., M.M. (Rektor Unismuh Makassar) 

Ketua : Ismail Rasulong, SE.,MM. (Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) 

Sekretaris : Dr. Agus Salim HR., S.E., M.M. (WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis) 

Penguji : 1. Moh. Aris Pasigai, S.E., M.M. 

2. Dr. Edi Jusriadi, SE., M.M. 

3. Nasrullah, SE., M.M. 

4. Nurinayah, S.T., M.M. 

KATA PENGANTAR



Syukur alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tidak henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pengalaman Organisasi Intra Kampus Terhadap Kemampuan *Transfer Of Knowledge* Dosen Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unismuh Makassar”**.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan terimah kasih kepada kedua orang tua penulis Bapak Alm. H. SURKATI dan Ibu Hj. HALIMA yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tak pamrih. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam memenuhi ilmu. Semoga apa yng telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada :

1. Bapak Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE., MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, SE., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Moh. Aris Pasigai, SE., MM, dan Muh. Nur R, SE., MM selaku Ketua Jurusan Manajemen dan Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. Edi Jusriadi, SE., MM selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Muh. Nur Rasyid, SE., MM selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu Dosen dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen angkatan 2014 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
9. Rekan-rekan saya di kelas Manajemen 11-14 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongannya selama ini.
10. Saudara Kandung saya Asriadi dan senior Kak Niar yang senantiasa memberikan doa dan dukungan semangat kepada penulis.

11. Sahabat-sahabatku (Andy, Rini, Noni, Nani, Ana, Imran) yang telah membantu dan memberikan semangat setiap harinya dalam penyelesaian Skripsi ini.
12. Uki selaku Sekbid Keilmuan saya di IMM yang selalu setia menemani saya di kondisi susah maupun senang.
13. Terimah kasih teruntuk semua karabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi Fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alakum Wr,Wb

Makassar, 2018

Hasriani

ABSTRAK

HASRIANI, Tahun 2018, Pengaruh Pengalaman Organisasi Intra Kampus Terhadap Kemampuan *Transfer Of Knowledge* Dosen Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing Oleh Pembimbing I Edi Jusriadi, Dan. Pembimbing II Muh. Nur R.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman organisasi intra kampus terhadap kemampuan *transfer of knowledge* dosen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan membagi kuesioner kepada 80 responden mahasiswa manajemen khusus semester 6. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear sederhana.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa, berdasarkan uji statistik t, nilai t hitung $15,779 > t$ tabel $1,664$ dan nilai signifikan $< 0,05$. Sehingga disimpulkan pengalaman organisasi intra kampus berpengaruh terhadap kemampuan *transfer of knowledge*.

Kata Kunci : Pengalaman Organisasi Dan Kemampuan *Transfer Of Knowledge*

ABSTRACT

HASRIANI, 2018 Year, *The Influence Of Intra Campus Experience On The Ability Of The Transfer Of Knowledge Of Lecturers At The Faculty Of Economics And Business University Muhammadiyah Makassar*, Thesis Of Faculty Management Program Economics And Business University Muhammadiyah Makassar. Guided By Supervisor I Edi Jusriadi And Supervisor Muh. Nur R.

This study aims to determine the effect of intra campus organization experience on the ability of transfer of knowledge of lecturers at the Faculty Of Economics and Business of Muhammadiyah University Of Makassar.

This type of research used is quantitative. Data collection was done by dividing questionnaires to 80 respondents of management students specially semester 6. This research use simple linear regression analysis method from this research indicate that.

Based on t test statistic, t value of 15,779 > t table 1,664 and significant value < 0,05. So it is concluded that the experience of intra campus organization has an effect on the ability of transfer of knowledge.

Keywords : Organizational Experience And Abilities Transfer Of Knowledge

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
LEMBAR PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK INDONESIA	ix
ABSTRACT	X
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	10
B. Organisasi Intra Kampus	13
C. Kemampuan Transfer Of Knowledge.....	17

D. Tinjauan Empiris	28
E. Kerangka Konseptual	31
F. Hipotesis	32
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	33
A. Jenis Penelitian	33
B. Lokasi dan Waktu.....	33
C. Definisi Operasional Variabel danPengukuran	33
D. Populasi dan Sampel	35
E. Jenis dan Sumber data	36
F. Teknik Pengumpulan Data	37
G. Teknik Analisis Data	37
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	39
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	39
B. Deskripsi Umum Responden	45
C. Hasil Penelitian	47
D. Pembahasan	55
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	56
B. Saran	56
DAFTAR PUSTAKA.....	57

DAFTAR TABEL

No	Judul	Halaman
2.1	Penelitian Terdahulu	29
4.1	Responden Berdasarkan Usia	30
4.2	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	30
4.3	Hasil Uji Validitas Pengalaman Organisasi	47
4.4	Hasil Uji Validitas <i>Transfer Of Knowledge</i>	48
4.5	Hasil Uji Reliabelitas Pengalaman Organisasi	49
4.6	Hasil Uji Reliabelitas <i>Transfer Of Knowledge</i>	50
4.7	Hasil Analisis Deskriptif Pengalaman Organisasi	51
4.8	Hasil Analisis Deskriptif <i>Transfer Of Knowledge</i>	52
4.9	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	53
4.10	Hasil Koefisien Determinasi	54

DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Halaman
2.1	Kerangka Pikir.....	32
4.1	Struktur Fakultas Ekonomi dan Bisnis	41

DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul	Halaman
1.	Kuesioner Penelitian	59
2.	Hasil Uji SPSS	62
3.	Tabulasi Data Kuesioner	66
4.	titik presentasi distribusi	71
5.	nilai-nilai r product moment	74

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan dalam konsep pengembangan masyarakat merupakan dinamisasi dalam pengembangan manusia yang beradab. Pendidikan tidak hanya terbatas berperan pada pengalihan ilmu pengetahuan (*Transfer of knowledge*) saja, namun juga berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi mahasiswa agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Dari fungsi dan tujuan pendidikan ini diharapkan manusia Indonesia adalah manusia yang berimbang antara segi kognitif, afektif, dan psikomotor, dan dalam pencapaian tujuan pendidikan nasional, dunia pendidikan nasional dihadapkan pada satu masalah besar yakni peningkatan mutu dan relevansi pendidikan. Masalah ini menjadi fokus yang paling penting dalam pembangunan pendidikan nasional.

Pendidikan adalah suatu sistem dimana proses pengajaran terjadi di dalamnya. Pendidikan juga sangat diperlukan untuk mencerdaskan anak bangsa agar dapat memajukan bangsanya. Oleh sebab itu dalam menyelenggarakan pendidikan memerlukan suatu kesatuan yang mengaturnya. Tujuannya adalah untuk memperoleh proses pendidikan yang berjalan dengan terstruktur. Namun,

faktanya sistem pendidikan yang ada sekarang ini, khususnya di Indonesia ternyata masih belum mampu sepenuhnya menjawab kebutuhan dan tantangan global untuk masa yang akan datang.

Program pemerataan dan peningkatan kualitas pendidikan yang selama ini menjadi fokus pembinaan masih menjadi masalah yang menonjol dalam dunia pendidikan di Indonesia. Salah satunya masalah internal yang mendasar dan bersifat kompleks, selain itu pula bangsa Indonesia masih menghadapi sejumlah problematika yang sifatnya berantai sejak jenjang pendidikan mendasar sampai pendidikan tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa upaya untuk membangun sumber daya manusia yang berdaya saing tinggi, berwawasan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta bermoral dan berbudaya bukanlah suatu pekerjaan yang gampang, semua itu memerlukan partisipasi yang strategis dari berbagai komponen, seperti: Pendidikan awal di keluarga, kontrol efektif dari masyarakat dan pentingnya penerapan sistem pendidikan yang berkualitas oleh Negara dimana para tenaga pengajar juga memiliki peran yang sangat berpengaruh, baik tenaga pengajar dari sekolah dasar hingga ke perguruan tinggi.

Salah satu permasalahan yang dihadapi bangsa Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan. Peningkatan mutu pendidikan selalu diarahkan untuk meningkatkan kualitas manusia Indonesia agar memiliki daya saing yang kuat dalam menghadapi tantangan global. Komitmen terhadap perbaikan kualitas untuk sebuah institusi yang ingin survive menjadi keharusan. Tidak terkecuali institusi pendidikan yang bernama Perguruan Tinggi. Tuntutan globalisasi menuntut semua pihak untuk dapat beradaptasi untuk persaingan yang semakin ketat khususnya Perguruan Tinggi, adaptasi yang dimaksud adalah adaptasi untuk meningkatkan mutu

perguruan tinggi agar dapat bersaing dengan perguruan tinggi lainnya. Berdasarkan UU RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 Ayat 2, dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Dengan demikian, kedudukan dosen sebagai tenaga profesional pada jenjang perguruan tinggi yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang - undangan memiliki tiga tugas utama, yaitu dalam bidang pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat. Tiga tugas utama tersebut bertujuan untuk mewujudkan penyelenggaraan pembelajaran yang sesuai dengan prinsip - prinsip profesionalitas dalam rangka memenuhi kesamaan hak bagi setiap warga negara dalam memperoleh pendidikan yang bermutu. Mengingat pentingnya kedudukan, peran dan fungsi dosen selaku tenaga pengajar perguruan tinggi, diperlukan kompetensi dan motivasi demi peningkatan sumber daya manusia yang berkualitas Djohan Sjarif dalam Umi Narimawati, (2015), menyatakan bahwa kunci utama untuk meningkatkan mutu pendidikan tinggi adalah lembaga atau pimpinan harus meningkatkan mutu dosen, yang akan berakibat dalam meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja dan selanjutnya muncul komitmen pada organisasi atau lembaga.

Peningkatan kualitas dosen dimulai dari sistem perekrutan yang tepat, peningkatan kemampuan dosen, sistem penilaian terhadap kemampuan dan kinerja dosen, serta peningkatan karirnya. Upaya peningkatan kinerja dosen menjadi hal sangat penting. Menurut Tb.Hasanuddin (2013:1) masalah peningkatan mutu lulusan perguruan tinggi sebagai salah satu masalah kualitas tergantung pada dukungan sumberdaya dosen, selaku unsur pimpinan, selaku

unsur pelaksana akademik, dan selaku dosen yang melaksanakan tugas pendidikan, tugas penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Bagi suatu perguruan tinggi, salah satu pihak yang berperan strategis dalam meningkatkan kemajuan dan kualitas lembaga tersebut adalah kinerja dosen. Sejalan dengan pernyataan tersebut Khoe Yao Tung dalam Achmad Sanusi dan Sanusi Uwes dalam Muhardi (2014), menyatakan bahwa “Dosen merupakan faktor kunci sukses (*key success factor*) dari upaya untuk meningkatkan mutu jasa pendidikan”. Pendapat yang sama dikemukakan oleh Abdurrachman dan S Marten Yogaswara dalam Muhardi (2014:34) bahwa “Nilai keberhasilan pendidikan sangat tergantung dari mutu pengajarnya. Dosen adalah orang yang sangat berperan dalam proses belajar mengajarnya”.

Pendidikan mempengaruhi secara penuh pertumbuhan ekonomi suatu bangsa. Untuk menjamin mutu dan kualitas pendidikan diperlukan perhatian yang serius, baik oleh penyelenggara pendidikan, pemerintah, maupun masyarakat. Untuk melaksanakan penjaminan mutu tersebut, diperlukan kegiatan yang sistematis dan terencana dalam bentuk manajemen mutu.

Manajemen di anggap sebagai faktor terbesar dalam penyebab terjadinya keterpurukan pendidikan di Indonesia. Pengelolaan pendidikan selama ini dirasa kurang memperhatikan prinsip efektivitas, efesiansi dan produktivitas yang menjadi inti dari manajemen. Banyak ahli memberikan defenisi tentang manajemen. Sebagaimana dikemukakan oleh beberapa penulis buku tentang manajemen, diantaranya yaitu Horold Koontz dan Cyril O'Donnel, manajemen adalah usaha untuk mencapai tujuan tertentu melalui kegiatan orang lain. G. R. Terry mengatakan bahwa manajemen merupakan suatu proses terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan

pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Organisasi merupakan struktur tata pembagian kerja dan struktur tata hubungan kerja antara sekelompok orang pemegang posisi yang bekerjasama secara tertentu untuk bersama-sama mencapai suatu tujuan tertentu. Organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan, dalam ikatan mana terdapat seseorang atau beberapa orang yang telah ditentukan. Dalam dunia perguruan tinggi misalnya, banyak organisasi-organisasi mahasiswa yang biasa dikatakan sebagai pernak-pernik wajib bagi setiap perguruan tinggi. Mereka adalah para mahasiswa yang juga mendapatkan gelar sebagai seorang “aktifis”. Dalam dunia perguruan tinggi, mahasiswa haruslah mampu melihat dan merespon lingkungannya dengan penuh kearifan, kritis analisis, penuh tanggungjawab dengan wawasan keilmuannya yang tiada terbatas oleh ruang dan waktu.

Mahasiswa dituntut untuk memperoleh ilmu pengetahuan dan wawasan yang lebih kompleks dari apa yang telah mereka dapatkan dalam dunia perkuliahan. Sayangnya, materi-materi yang didapatkan ketika mereka sedang berada dalam kelas dirasa belum begitu memadai jika hal itu di jadikan sebagai kekuatan utama yang akan mengantarkan mahasiswa sebagai calon pemimpin ataupun *social of control*. Untuk mempersiapkan mahasiswa sebagai calon pemimpin harus dilengkapi dengan kegiatan yang menumbuh kembangkan rasa tanggungjawab mereka terhadap masyarakat, bangsa dan Negara, dan hal ini kurang efektif jika hanya berharap pada apa yang didapat diruang kelas semata,

begitu pula tidak kalah pentingnya adalah sikap mahasiswa yang cenderung apatis dengan beragam probelama yang secara tidak langsung menyentuh eksistensi mereka. Oleh karena itu, ruang kelas bukanlah satu-satunya tempat untuk mengenyam pendidikan. Sering kali kemampuan mahasiswa akan lebih terasah ketika berada pada ruang lain yang berbeda. Salah satunya adalah organisasi sebagai mana telah disebutkan di atas.

Disini lah letak pentingnya organisasi bagi mahasiswa. Namun sebuah organisasi tanpa didukung dengan adanya manajemen hanyalah menjadi sebuah perkumpulan yang tidak menghasilkan inkonsisten, dan pada akhirnya nanti. Manajemen menjadi penentu keberhasilan dari organisasi yang dijalankan. Dengan kata lain, bahwa manajemen yang baik akan menghasilkan tujuan secara efektif dan efisien.

Dosen dalam hal inipun memiliki peran penting agar mahasiswa menjadi sumber daya yang siap memimpin, bertanggungjawab, mempertajam skill yang siap pakai di masyarakat nantinya. Lantas bagaimanakah dosen dalam memaksimalkan perannya sebagai tenaga pendidik.

Sehubungan dengan ini hasil penelitian Matondang (2010) menemukan bahwa kinerja dosen dalam melaksanakan tugasnya agak menurun. Hal ini ditandai dengan cukup banyak dosen yang tidak mempersiapkan dan melaksanakan kuliah dengan baik . Begitu juga dalam mengembangkan cara-cara mengajar, dosen seringkali hanya menggunakan metode ceramah , hanya duduk membaca, atau diam di satu tempat. Dan kebiasaan dosen datang mengajar juga tidak tepat waktu. Berdasarkan pengamatan selama ini, cukup banyak dosen yang kinerjanya kurang berkualitas. Sudarwan Danim (2011)

mengatakan para dosen memandang bahwa mengajar mata kuliah tertentu yang menjadi “spesialisasinya” dari semester ke semester cukup dengan membekali pengetahuan yang sudah ada. Dosen kurang mau mengembangkan profesionalisme, seperti memberi materi dari beberapa buku (terutama buku-buku terbitan baru). Dikalangan mahasiswa juga sering terdengar isu tentang keluhan mahasiswa terhadap model atau tipe mengajar dosen seperti kurang menarik, tidak jelas, kaku dan kurang dapat membuka cakrawala pandangan mahasiswa.

Tanggungjawab pendidikan tidak hanyalah tanggungjawab pemerintah semata, namun juga bagaimana kesadaran penting seorang penuntut ilmu dalam hal ini mahasiswa untuk memaksimalkan eksistensinya di Universitas, untuk memaksimalkan status tersebut mahasiswa sudah semestinya terjun aktif dalam organisasi kemahasiswaan. Di Universitas Muhammadiyah Makassar sendiri terdapat beberapa organisasi kemahasiswaan dimana para kadernya telah sampai pada jenjang sarjana dan bekerja sebagai tenaga pendidik ataupun dosen di 7 Fakultas yang terdapat di Universitas Muhammadiyah Makassar, lantas dapatkah mereka yang sebelumnya adalah para aktifis bekerja sebagai dosen turut aktif berperan dalam peningkatan mutu pendidikan di Indonesia khususnya Universitas Muhammadiyah Makassar.

Berkaitan dengan hal diatas, maka peneliti sangat tertarik untuk mengangkat permasalahan tersebut untuk dijadikan bahan kajian dalam penelitian ini, dengan judul **“Pengaruh Pengalaman Organisasi Intra Kampus Terhadap Kemampuan *Transfer of Knowledge* Dosen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang yang telah dijelaskan diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah : “Apakah pengalaman organisasi intra kampus berpengaruh terhadap kemampuan *transfer of knowledge* dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.”

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui “Pengaruh pengalaman organisasi intra kampus terhadap kemampuan *transfer of knowledge* dosen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univeristas Muhammadiyah Makassar”

D. Manfaat Penelitian

- a. Bagi penulis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan mengenai pengaruh pengalaman organisasi intra kampus terhadap kemampuan *Transfer of knowledge* dosen, sehingga penulis mengetahui betapa pentingnya peranan pengalaman organisasi intra kampus terhadap kemampuan *transfer of knowledge*
- b. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis, diharapkan agar menjadi bahan pertimbangan bahwa pengalaman berorganisasi berorientasi pada kemampuan dosen dalam melakukan transfer ilmu.
- c. Peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh pengalaman organisasi intra kampus terhadap kemampuan

transfer of knowledge dosen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memusatkan perhatian pada unsur manusia. Unsur manusia ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu khusus untuk mempelajari bagaimana mengatur suatu bidang ilmu khusus untuk mempelajari bagaimana proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu dan dapat memberikan kepuasan bagi semua pihak.

Hasibuan (2014: 9) mendefinisikan manajemen sebagai “Ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”. Manajemen ini terdiri dari 6 unsur (6M) yaitu: *men, money, methode, materials, machines, dan market*. Unsur *men* (manusia) ini berkembang menjadi suatu ilmu manajemen yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia atau disingkat MSDM yang merupakan terjemahan dari *men power management*”. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini ada yang menyebutnya manajemen kepegawaian atau manajemen personalia.

Mangkunegara (2013:2) mengatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan,

pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Mirwan (2015:172) Sumber daya manusia adalah orang-orang yang ada dalam organisasi yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pengertian di atas, jelas bahwa manajemen secara garis besar menitikberatkan pada aspek manusia dalam hubungan kerja dengan tidak melupakan faktor lainnya. Sedangkan, Manajemen Sumber Daya Manusia menitikberatkan pada bagaimana mengelola karyawan sebagai aset utama perusahaan karena keberhasilan perusahaan tergantung dari kinerja efektif dari karyawan itu sendiri.

1. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2014:21) mengatakan ada beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi :

a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*Organization chart*).

c. Pengarahan

Pengarahan (*Directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian (*Controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

e. Pengadaan

Pengadaan (*Procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

f. Pengembangan

Pengembangan (*Development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

g. Kompensasi

Kompensasi (*Compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*Direct*) dan tidak langsung (*Indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

h. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*Integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

i. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*Maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun.

j. Kedisiplinan

Kedisiplinan Merupakan kunci MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa kedisiplinan yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

k. Pemberhentian

Pemberhentian (*Separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

B. Organisasi Intra Kampus

1. Pengertian Organisasi Intra Kampus

Pengertian organisasi menurut Hasibuan (2013 : 24) adalah “Suatu sistem perserikatan formal, berstruktur dan terkoordinasi dari kelompok orang yang bekerjasama dalam mencapai tujuan bersama”. Weber dikutip oleh Silalahi (2012:124) menyebutkan “Organisasi merupakan tata hubungan sosial, dimana setiap individu yang melakukan proses interaksi dengan individu lainnya”.

Disamping itu Organisasi adalah suatu wadah yang dibentuk untuk mencapai tujuan bersama secara efektif (Wibowo, 2013). Menurut Stephen P. Robbins (2013) organisasi adalah kesatuan (entry) sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat

diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan.

Berdasarkan definisi-definisi yang di sebutkan oleh para pakar dapat di tarik kesimpulan, bahwa organisasi merupakan kolektivitas kelompok orang yang melakukan interaksi berdasarkan hubungan pembagian kerja.

Sehingga organisasi intra kampus dapat disimpulkan, bahwa organisasi intra kampus merupakan organisasi mahasiswa sebagai wadah pengembangan diri dan pencapaian tujuan bersama serta memiliki kedudukan resmi di lingkungan perguruan tinggi.

2. Prinsip Dasar Organisasi

Menurut Indra (2013:139), dasar kesuksesan bagi sebuah organisasi adalah jika di dalamnya ada sumber daya manusia yang sukses. Yang dimaksud dengan sumber daya manusia yang sukses adalah sekumpulan orang-orang yang memiliki sikap dasar (*attitude*) pemenang. Sikap dasar demikian mendorong mereka untuk senantiasa berperilaku atau bersikap sebagai berikut :

a. Menetapkan tujuan yang hendak diraih atau dicapai

Sebuah organisasi atau individu harus menentukan secara spesifik tujuan yang hendak dicapai atau diraih, dalam skala jangka waktu pendek, jangka waktu menengah, dan jangka waktu panjang. Tujuan yang telah ditetapkan digunakan sebagai arahan sekaligus sebagai ukuran dalam melakukan aktivitas. Organisasi atau individu dapat dikatakan sukses ketika berada di dalam kondisi dimana tujuan tersebut telah dapat dicapai atau diraih. Proses penetapan tujuan tidak pernah berakhir,

karena sebuah tujuan yang telah dicapai maka harus dibuat sebuah tujuan yang baru, sukses bukanlah suatu yang abadi karena hanya berlaku sesaat ketika tujuan tersebut tercapai dan kembali berproses ketika tujuan baru telah ditetapkan.

b. Proaktif

Sikap yang harus tumbuh dan dijaga konsistensinya adalah sikap aktif dalam pemecahan masalah dan mendapat peluang-peluang baru untuk kemajuan dirinya dan organisasi. Sikap seperti ini tidak mudah menyerah pada kesulitan, keterbatasan, dan tantangan hingga kita mencari tantangan yang baru dan yang lebih besar.

c. Disiplin

Memiliki sikap yang mampu memerintah atas dirinya sendiri. Perilaku demikian mendorong orang tersebut untuk senantiasa melakukan hal-hal positif yang tertuju pada tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Perilaku disiplin sangat diperlukan untuk mendorong orang-orang agar senantiasa meningkatkan kompetensinya melalui belajar dari hal-hal yang baru. Sempelnya kita bisa lakukan untuk membaca 1 buku setiap bulannya. Disiplin akan membawa organisasi lebih mudah dalam menentukan agenda-agenda yang akan dicapai, karena jika tidak disiplin akan menghambat organisasi.

3. Manfaat Organisasi

Menurut Indra (2013:139), manfaat organisasi antara lain :

a. Menumbuhkan Sikap Mental Positif

Berorganisasi membuat kita sadar akan pentingnya sikap-sikap mental yang positif. Dengan segala tanggungjawab di organisasi, kita dilatih

disiplin, jujur, berfikir kritis, dan mampu *me-menage* waktu. Kita juga semakin terlatih untuk berani membuat suatu keputusan. Sikap-sikap ini akan tercapai di dunia kerja, sehingga memungkinkan karir naik lebih cepat.

b. Berdiskusi dan Menyampaikan Pendapat

Karena di organisasi kita bekerja sama dengan banyak orang yang karakternya berbeda-beda, kita dituntut untuk mampu menghargai pendapat dan mau mendengar pendapat orang lain. Kita juga dipaksa untuk berani mengemukakan pendapat lewat diskusi, baik itu dalam rapat maupun kepada pihak-pihak yang lebih tua.

c. Belajar Manajemen Organisasi

Aktif di organisasi akan mengajarkan kita untuk bertindak sesuai prosedur dalam manajemen organisasi. Misalnya, tentang tata cara rapat, cara mengajukan proposal yang baik, termasuk langkah-langkah dalam mengerjakan sebuah proyek.

d. Ajang Bersosialisasi

Dalam berorganisasi pergaulan akan meluas, kita akan banyak teman dari anggota, adik kelas, senior, pihak sponsor, dan banyak kontak penting lainnya.

4. Macam-macam Organisasi Intra Kampus

Universitas Muhammadiyah Makassar merupakan kampus yang kaya akan kegiatan-kegiatan kemahasiswaan. Mahasiswa aktif, bergelut dan tumbuh kembang menemukan jati dirinya dan melakukan fungsi-fungsinya sebagai mahasiswa. Adapun organisasi intra kampus pada Universitas Muhammadiyah Makassar antara lain sebagai berikut :

- a. Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM)
- b. Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM)
- c. Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ)
- d. Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM)

C. Kemampuan *Transfer of Knowledge*

1. Kemampuan Dosen

Belajar dan mengajar merupakan dua konsep yang tidak bisa dipisahkan satu sama lain. Belajar menunjuk kepada apa yang harus dilakukan seseorang sebagai yang menerima pelajaran. Sedangkan mengajar menunjuk kepada apa yang harus dilakukan oleh seorang dosen yang menjadi pengajar. Jadi belajar dan mengajar merupakan proses interaksi antara dosen dan peserta didik pada saat proses pengajaran.

Menurut Usman (2013) kemampuan seorang pendidik merupakan kemampuan dengan melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggung jawab dan layak. Dengan gambaran pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan merupakan kompetensi dan kewenangan pendidik dalam melaksanakan profesinya sebagai pengajar baik guru maupun dosen.

2. *Transfer Of Knowledge*

Slamento (2012) *transfer of knowledge* adalah pengaruh hasil belajar yang telah diperoleh pada waktu yang lalu terhadap proses dan hasil belajar yang dilakukan kemudian.

Sedangkan menurut Muhibbin syah (2011), *transfer of knowledge* adalah pemindahan atau pengalihan hasil belajar yang diperoleh dari bidang studi yang satu ke bidang studi yang lain atau kehidupan sehari-hari.

3. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi Pedagogik adalah kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Sub kompetensi dalam kompetensi Pedagogik adalah :

- a. Memahami peserta didik secara mendalam yang meliputi memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip perkembangan kognitif, prinsip-prinsip kepribadian, dan mengidentifikasi bekal ajar awal peserta didik.
- b. Merancang pembelajaran, termasuk memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran yang meliputi memahami landasan pendidikan, menerapkan teori belajar dan pembelajaran, menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik, kompetensi yang ingin dicapai, dan materi ajar, serta menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan strategi yang dipilih.
- c. Melaksanakan pembelajaran yang meliputi menata latar (setting) pembelajaran dan melaksanakan pembelajaran yang kondusif.
- d. Merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran yang meliputi merancang dan melaksanakan evaluasi (assessment) proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan berbagai metode, menganalisis hasil evaluasi proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar (*mastery level*), dan memanfaatkan hasil penilaian pembelajaran untuk perbaikan kualitas program pembelajaran secara umum.

e. Mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya meliputi memfasilitasi peserta didik untuk pengembangan berbagai potensi akademik, dan memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan berbagai potensi nonakademik.

Dilihat dari segi proses pembelajaran, kompetensi pedagogik merupakan kemampuan dosen dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik. Hal ini harus mampu diwujudkan oleh setiap dosen untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Lebih lanjut, dalam standar nasional pendidikan, penjelasan pasal 28 ayat (3) butir(a) dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasi ragam potensi yang dimilikinya.

Kondisi ini, dalam tinjauan Mulyasa (2011:75), sekurang-kurangnya meliputi aspek- aspek berikut, yaitu:

- 1) Pemahaman wawasan dan landasan kependidikan,
- 2) Pemahaman terhadap peserta didik,
- 3) Pengembangan kurikulum/silabus,
- 4) Perancangan pembelajaran,
- 5) Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis,
- 6) Pemanfaatan teknologi pembelajaran,
- 7) Evaluasi hasil belajar (EHB),
- 8) Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

2. Kemampuan Profesional

Menurut UU No 14 th 2005 tentang dosen dan dosen dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi profesional dosen adalah "kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik dalam memenuhi standar kompetensi."

a. Upaya peningkatan kompetensi profesional yang dilakukan oleh dosen

1) Membaca buku-buku pendidikan

Ada pepatah mengatakan "buku adalah gudang ilmu", mungkin maksud dari pepatah ini adalah apabila kita ingin memiliki banyak pengetahuan, wawasan dan ilmu maka kita harus rajin membaca buku. Begitu pula halnya dengan dosen, seorang dosen harus rajin membaca buku-buku pendidikan karena dengan banyak membaca buku-buku pendidikan diharapkan dosen dapat memiliki wawasan yang luas sehingga dapat membantu dalam penyampaian materi pembelajaran. Saat ini telah banyak buku-buku pendidikan yang beredar dan dengan sangat mudah didapatkan, bahkan telah banyak pula dosen-dosen yang memiliki perpustakaan pribadi di rumah.

2) Membaca dan menulis karya ilmiah

Menurut Udin Syaefudin Saud (2012:108) "Dengan membaca dan memahami isi jurnal atau makalah ilmiah lainnya dalam bidang pendidikan dosen dapat mengembangkan profesionalismenya". Selain menambah wawasan dan pengetahuan, membaca dan menulis karya ilmiah juga dapat mengasah keterampilan dosen dalam

menuangkan ide-ide baru di bidang pendidikan.

3) Mengikuti berita aktual dari media pemberitaan

Seorang dosen profesional tak mau ketinggalan informasi terkini, khususnya informasi mengenai dunia pendidikan. Selain dengan membaca buku-buku pendidikan dosen, mengikuti berita dari berbagai media juga merupakan salah satu penunjang dalam upaya peningkatan kompetensi profesional dosen. Dengan selalu mengikuti berita terkini dalam pendidikan diharapkan dosen dapat mengikuti perkembangan pendidikan dan dapat membuat sebuah inovasi baru yang lebih baik sesuai tuntutan pendidikan pada era globalisasi ini.

4) Mengikuti pelatihan

Pelatihan merupakan salah satu upaya dalam meningkatkan kompetensi profesional dosen, yang mana dalam pelatihan ini kemampuan dosen diasah agar lebih baik. Menurut Ermita (2011:25), menyebutkan bahwa: Pelatihan yang perlu diikuti dalam meningkatkan kemampuan profesional adalah pelatihan yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas dosen terutama sekali dalam pelaksanaan pembelajaran, sehingga setelah mengikuti pelatihan tersebut diharapkan dosen memiliki pengalaman, keterampilan, dan pengetahuan baru tentang berbagai permasalahan pelaksanaan tugas dosen baik yang berhubungan dengan penguasaan materi pelajaran, penguasaan metode, kendala-kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan pembelajaran termasuk upaya penanggulangannya, dan permasalahan yang berhubungan dengan pelaksanaan evaluasi atau penilaian hasil pembelajaran para siswa.

Pelatihan yang efektif akan berdampak pada mutu output para peserta didik. Bukan saja pelatihan teknis mengajar, tapi juga pelatihan pendidikan tentang tata kelola sekolah, kurikulum dan manajemen kelas”.

Pelatihan efektif yang di kemukakan di atas terdapat pula pilihan ataupun cara yang efektif untuk mengembangkan pengajar yang profesional, di antaranya yakni Kelompok Kerja Dosen (KKD) merupakan tempat untuk mempertemukan dosen-dosen dalam mengembangkan kompetensi profesionalnya

Penelitian Tindakan Kelas (PTK) adalah suatu penelitian yang bersifat reflektif yang dilakukan oleh dosen dalam rangka meningkatkan kompetensi profesionalnya. Penelitian Tindakan Kelas (PTK) dikatakan cukup efektif karena dapat dilakukan tanpa harus meninggalkan tugas mengajar.

Seorang dosen profesional mempunyai jiwa organisasi yang tinggi dan suka bekerja sama dalam tim (*teamwork*). Menurut Udin Syaefudin Saud (2012:110) “ikut serta menjadi anggota organisasi juga akan meningkatkan profesionalisme seorang dosen”. Dalam organisasi profesional, kemampuan terkait profesi yang dimiliki akan terus dibina dan dikembangkan. Sejalan dengan pendapat Syaiful Sagala (2011:27) yang mengatakan bahwa pembinaan yang diberikan dalam organisasi adalah pembinaan yang berupa training profesi sebagai upaya memfasilitasi peningkatan kualitas anggota dan pengakuan masyarakat maupun pemerintah.

3. Kompetensi Kepribadian

a. Tinjauan Tentang Kompetensi Kepribadian

Tinjauan kompetensi kepribadian yang akan dijelaskan dalam uraian ini adalah pengertian kompetensi kepribadian, indikator-indikator kompetensi kepribadian, pendekatan kompetensi kepribadian dan penelitian tentang kompetensi kepribadian.

b. Pengertian Kompetensi Kepribadian

Setiap orang pasti memiliki ciri-ciri tertentu yang saling membedakan antara orang yang satu dengan yang lainnya baik dari segi fisik maupun sikap. Mereka memiliki karakter dan kepribadian yang beragam. Kepribadian seseorang dapat dilihat dalam tingkah laku sehari-hari baik dalam cara berpakaian, berucap maupun bersikap. Kepribadian itulah yang akan menjadikan seseorang disebut sebagai orang baik ataupun orang yang tidak baik.

Sebagai tenaga pengajar dan pendidik dosen dituntut untuk memiliki kepribadian yang tinggi. Kepribadian dosen adalah faktor yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan dalam suatu proses kegiatan belajar mengajar. Oleh sebab itu dosen harus senantiasa menjaga tingkah laku dan perbuatannya agar selalu menjadi teladan bagi mahasiswa serta wibawa dan nama baik yang dimilikinya. Zakiah Darajat dalam Syah (2013) menegaskan "Kepribadian itulah yang akan menentukan apakah ia menjadi pendidik dan pembina yang baik bagi anak didiknya, ataukah akan menjadi perusak atau penghancur bagi masa depan anak didiknya terutama bagi anak didik yang masih kecil

(tingkat dasar) dan mereka yang sedang mengalami kegoncangan jiwa (tingkat menengah)".

Mengingat pentingnya peranan dosen dalam kegiatan pendidikan maka setiap dosen diharuskan untuk menguasai kompetensi kepribadian. Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik Menurut Samani, Mukhlas (2012) secara rinci kompetensi kepribadian mencakup hal-hal sebagai berikut;

- 1) Berakhlak Mulia,
- 2) Arif Dan Bijaksana,
- 3) Mantap,
- 4) Berwibawa,
- 5) Stabil,
- 6) Dewasa,
- 7) Jujur,
- 8) Menjadi Teladan Bagi Peserta Didik Dan Masyarakat,
- 9) Secara Objektif Mengevaluasi Kinerja Sendiri.

Sedangkan kompetensi kepribadian menurut Suparno (2012) adalah mencakup kepribadian yang utuh, berbudi luhur, jujur, dewasa, beriman, bermoral; kemampuan mengaktualisasikan diri seperti disiplin, tanggung jawab, peka, objektif, luwes, berwawasan luas, dapat berkomunikasi dengan orang lain; kemampuan mengembangkan profesi seperti berpikir kreatif, kritis, reflektif, mau belajar sepanjang hayat, dapat ambil keputusan dan lain-lain.

Berdasarkan pengertian kompetensi kepribadian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud kompetensi kepribadian adalah kompetensi yang berkaitan dengan kepribadian yang utuh yang meliputi sikap, tingkah laku, dan juga moral tenaga pendidik yang dijadikan teladan bagi anak didiknya.

c. Indikator-Indikator Kompetensi Kepribadian

Menurut Yamin dan Maisah (2013) kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.

Menurut Sarimaya (2011) dalam Yamin dan Maisah (2012) menjelaskan keempat jenis kompetensi sebagai berikut :

- 1) Kompetensi Kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang meliputi : Kepribadian yang mantap dan stabil : bertindak sesuai dengan norma hukum, norma sosial dan selalu konsisten dalam bertindak sesuai dengan norma yang ada.
- 2) Kepribadian yang dewasa : menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik
- 3) Kepribadian yang arif : menampilkan tindakan yang didasarkan pada pemanfaatan peserta didik, sekolah dan masyarakat serta menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak.
- 4) Kepribadian yang berwibawa : memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap peserta didik dan memiliki perilaku yang disegani.
- 5) Kepribadian yang berakhlak mulia dan menjadi teladan peserta didik : bertindak sesuai dengan norma religius (iman dan taqwa, jujur, ikhlas, suka menolong), dan memiliki perilaku yang diteladani peserta didik.
- 6) Evaluasi diri dan pengembangan diri : memiliki kemampuan untuk berintrospeksi, dan mampu mengembangkan potensi diri secara optimal.

- 7) Kompetensi Pedagogik adalah kemampuan dalam mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi : Pemahaman terhadap peserta didik : memahami tingkat pengetahuan, karakteristik kepribadian dan kemampuan dasar yang dimiliki peserta didik.
- 8) Perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran : memahami landasan kependidikan, menerapkan teori pembelajaran, menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik, menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan strategi yang dipilih, menyiapkan materi ajar sesuai dengan kompetensi yang ingin dicapai, menata latar (*setting*) pembelajaran dan melaksanakan pembelajaran yang kondusif.
- 9) Evaluasi hasil belajar : merancang dan melaksanakan evaluasi, menganalisis hasil evaluasi proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar (*mastery learning*), memanfaatkan hasil evaluasi untuk perbaikan kualitas program pembelajaran secara umum.

d. Kompetensi Sosial

Menurut Adam (dalam Martani & Adiyanti, 2011) kompetensi sosial mempunyai hubungan yang erat dengan penyesuaian sosial dan kualitas interaksi antar pribadi. Membangun kompetensi sosial pada kelompok bermain dapat dimulai dengan bermain hal-hal sederhana, misalnya bermain peran, mentaati tata tertib dalam kelompoknya, sehingga kompetensi sosialnya akan terbangun

Suherli Kusmana mendefinisikan kompetensi sosial dengan kompetensi dosen dalam berhubungan dengan pihak lain. Rubin Adi Abraham mendefinisikan kompetensi sosial yaitu kemampuan dosen sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi bergaul secara efektif dengan peserta didik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia (UU RI) No. 14 pasal 10 tentang Dosen dan Dosen dinyatakan bahwa kompetensi sosial dosen adalah kemampuan untuk berkomunikasi dan berintraksi secara efektif dan efisien dengan siswa, dosen, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat. Pakar psikologi pendidikan Gardner (1983) menyebut kompetensi sosial itu sebagai *social intelligence* atau kecerdasan sosial. Kecerdasan sosial merupakan satu dari 9 kecerdasan (logika, bahasa, musik, raga, uang, pribadi, alam skuliner) yang berhasil diidentifikasi oleh Gardner.

Mengajar di depan kelas merupakan perwujudan interaksi dalam proses komunikasi. Sedangkan kompetensi sosial dosen dianggap sebagai salah satu daya atau kemampuan dosen untuk mempersiapkan siswa menjadi anggota masyarakat yang baik serta kemampuan untuk mendidik dan membimbing masyarakat dalam masa yang akan datang. Selain itu, dosen dapat menciptakan kondisi belajar yang nyaman.

Nana Sudjana (2011:5) menyatakan bahwa hasil belajar siswa pada hakikatnya adalah perubahan tingkah laku dan sebagai hasil belajar dalam pengertian luas mencakup bidang kognitif, afektif, dan

psikomotorik. Suratinah Tirtonegoro (2010:43) mengemukakan hasil belajar adalah penilaian hasil usaha kegiatan belajar yang dinyatakan dalam bentuk simbol, angka, huruf maupun kalimat yang dapat mencerminkan hasil yang sudah dicapai oleh tiap siswa dalam periode tertentu. Syaiful Bahri Djamarah (2013:23) mengungkapkan hasil belajar adalah hasil yang diperoleh berupa kesan-kesan yang mengakibatkan perubahan dalam diri individu sebagai hasil dari aktivitas dalam belajar.

D. Tinjauan Empiris

Dasar atau acuan yang berupa teori-teori atau temuan-temuan melalui hasil berbagai penelitian sebelumnya merupakan hal yang sangat perlu dan dapat di jadikan sebagai data pendukung. Salah satu data pendukung yang menurut peneliti perlu di jadikan bagian tersendiri adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang sedang dibahas dalam penelitian ini. Dalam hal ini, fokus penelitian.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun, Judul	Masalah / Penekanan riset	Metode Analisis	Evaluasi / Hasil Penelitian
1	Ida Ketut Kusumawijay & Partiw Dwi Astuti ² , 2013, Knowlegde Sharing Dalam Organisasi Berbasis Ilmu Pengetahuan.	Pengaruh Knowlegde Sharing Dalam Organisasi Berbasis Ilmu Pengetahuan	Metode analisis Kualitatif, wawancara dan studi pustaka.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Knowlegde Sharing Berpengaruh Dalam Organisasi sebagai strategi

				meningkatkan daya saing organisasi.
2	Retno Indriartiningtias, Ilnatul Mafrufa, Analisis Pengaruh Transfer Pengetahuan Terhadap Kelompok Tani Pengolah Salak Di Bangkalan.	Apakah ada Pengaruh Transfer Pengetahuan Terhadap Kelompok Tani Pengolah Salak Di Bangkalan.	Metode Analisis Deskriptif.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh Transfer Pengetahuan Terhadap Kelompok Tani Pengolah Salak Di Bangkalan ditunjukkan dari adanya peningkatan profitabilitas.
3	Ervingka Rahma Yunisayah Subrata , 2017. Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap <i>Knowledge sharing</i> dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Pln (Persero) Area Sidoarjo)	Apakah Komunikasi Organisasi berengaruh Terhadap <i>Knowledge sharing</i> dan Kinerja Kerja Karyawan.	Metode analisis kuantitatif.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komunikasi Organisasi berengaruh signifikan Terhadap <i>Knowledge sharing</i> dan Kinerja Kerja Karyawan.
4	Febrianti, 2012, Penerapan Transfer Pengetahuan (Sharing Knowledge) Pada Devisi pelayanan PT. PLN (Persero) Makassar Timur.	Apakah ada pengaruh Penerapan Transfer Pengetahuan (Sharing Knowledge) Pada Devisi pelayanan PT. PLN (Persero) Makassar Timur.	Metode Analisis Kualitatif.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan (Sharing Knowledge) belum efektif dikarenakan adanya beberapa hambatan seperti gengsi dll.

5	Augustina Asih Rumanti , 2011, Analisis Model Transfer Tacit Knowledge: Studi Kasus Divisi <i>Production Planning Control</i> PT. X.	Apakah faktor-faktor yang mempengaruhi <i>transfer tacit knowledge</i> dalam organisasi di PT. X.	Metode Structural Equation Modeling Dengan Pendekatan Partial Least Square.	Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa faktor kunci yang berpengaruh terhadap keefektifan proses transfer tacit knowledge antar individu dalam satu divisi adalah kemampuan mengajar sumber, daya serap penerima, bukti, dan kepercayaan.
6	I Nyoman Runia Antara, 2014, Pengaruh Kesiapan dan Transfer Belajar Terhadap Hasil Belajar Ekonomi Di Sma Negeri 1 Ubud, Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pengaruh kesiapan (<i>readiness</i>) belajar terhadap hasil belajar ekonomi, (2) pengaruh transfer belajar terhadap hasil belajar ekonomi,	Metode analisis Jenis penelitian adalah penelitian deskriptif kausal (kuantitati)	Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kesiapan (<i>readiness</i>) belajar siswa terhadap hasil belajar siswa

Sumber : Hasil mapping jurnal, 2018

Berdasarkan beberapa contoh hasil penelitian diatas, maka dapat digambarkan beberapa persamaan dan perbedaanya. Persamaan ini dengan hasil-hasil peneliti sebelumnya adaalah pada variabel yang digunakan dalam membahas pokok permasalahan, yaitu variabel pengalaman organisasi dan *transfer of knowledge*.

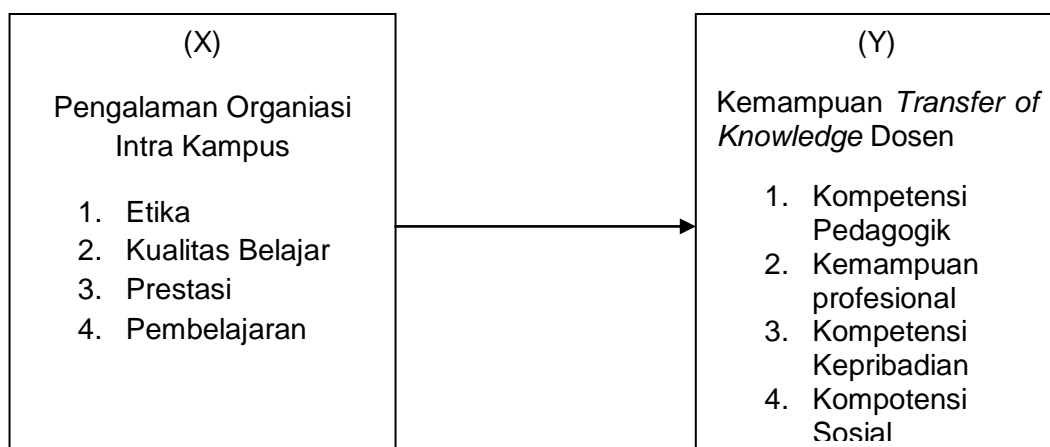
Sedangkan perbedaannya terletak di hasil-hasil penelitian sebelumnya adalah pada kaitan pembahasan variabel pengalaman organisasi dan *transfer of knowledge* itu sendiri. Dari beberapa jurnal di atas pengalaman organisasi merupakan variabel yang sangat dominan mempengaruhi *transfer of knowledge*.

Adanya persamaan dan perbedaan yang terdapat dalam beberapa konsekuensi pada hasil penelitian yang diperolehnya. Bila pada hasil-hasil penelitian sebelumnya ditunjukkan untuk memperoleh gambaran / deskriptif variabel itu sendiri (pengalaman organisasi dan variabel *transfer of knowledge*) beserta dengan indikator-indikatornya, maka pada penelitian ini diharapkan untuk menghasilkan gambaran tentang pengaruh pengalaman organisasi terhadap kemampuan *transfer of knowledge* dosen ke mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bsinis Universitas Muhammadiyah Makassar.

E. Kerangka Konseptual

Penelitian ini membahas mengenai pengaruh pengalaman organisasi intra kampus terhadap kemampuan *transfer of knowledge* dosen. Terdapat dua variabel dalam penelitian ini, yaitu independen dan dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengalaman organisasi, yang dimana indikator dari pengalaman organisasi ialah Etika, kemampuan pembelajaran, dan prestasi. Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah kemampuan *transfer of knowledge*, memiliki indikator kompetensi pedagogik, kemampuan profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial

Berdasarkan permasalahan yang telah disebutkan sebelumnya, peneliti membuat kerangka pemikiran yang menjelaskan tentang sistematika kerja penelitian ini, yaitu sebagaimana terlihat dalam gambar berikut ini :



Gambar 2.1

Kerangka Pikir

F. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan tinjauan pustaka tersebut, maka penulis menetapkan hipotesis yaitu pengalaman organisasi intra kampus berpengaruh signifikan terhadap kemampuan *transfer of knowledge* dosen pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian merupakan suatu kegiatan yang dilakukan secara terencana dan sistematis untuk mendapatkan jawaban pemecahan masalah terhadap fenomena-fenomena tertentu. Olehnya itu peneliti menggunakan metode kuantitatif. Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah diuraikan pada bagian terdahulu, maka jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*). Penelitian eksplanatori bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya ata bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya. Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan yang menganalisis bagaimana pengaruh pengalaman organisasi terhadap kemampuan *transfer of knowledge* dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian akan dilakukan di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, di Jl, Sultan Alauddin Makassar. Perencanaan waktu yang digunakan dalam penelitian adalah, kurang lebih dari 2 (dua) bulan, dan bulan April sampai Mei 2018.

C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

1. Definisi Operasional

a. Pengalaman organisasi

Pengalaman organisasi dikampus merupakan salah satu cara mahasiswa untuk mendapatkan keilmuan yang bersifat teknis, lapangan sehingga para aktivis mengetahui tingkat susah atau mudahnya dalam menjalankan suatu organisasi, Sidi Gazalba (2012 : 51). Indikator pengalaman organisasi adalah :

- 1) Etika
- 2) Kualitas pembelajaran
- 3) Prestasi

b. Kemampuan Transfer Of Knowledge

Slameto 2012, *transfer of knowledge* adalah pengaruh hasil belajar yang telah diperoleh pada waktu yang lalu terhadap proses dan hasil belajar yang dilakukan kemudian. Indikator *transfer of knowledge* adalah :

- 1) Kompetensi Pedagogik
- 2) Kompetensi Profesional
- 3) Kompetensi Kepribadian

4) Kompetensi Sosial

2. Pengukuran Variabel

Pengukuran pengalaman organisasi dan kemampuan *transfer of knowledge* menggunakan skala Likert. Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap suatu kejadian atau keadaan sosial, dimana variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item pertanyaan. Satu indikator cukup diwakili dengan satu pernyataan dan jawaban dari setiap pernyataan yang menggunakan skala likert yang mempunyai tingkatan dari sangat positif sampai sangat negatif. Tingkatan tersebut adalah sebagai berikut (sarjono dan julianti 2011:4):

- a. Sangat tidak setuju skor 1
- b. Tidak setuju skor 2
- c. Kurng setuju skor 3
- d. Setuju skor 4
- e. Sangat setuju skor 5

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti supaya dapat dipelajari dan ditarik kesimpulannya (sugiono,

2013,199). Dalam penelitian ini populasinya adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen, angkatan 2015 di Universitas Muhammadiyah Makassar yang akan menilai tentang Pengaruh Pengalaman Organisasi Intra Kampus Terhadap Kemampuan *Transfer Of Knowledge* Dosen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Makassar, dengan jumlah sampel 411 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2010: 63). Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik *probability sampling* yaitu *proportionate stratified random sampling* dengan menggunakan rumus *Slovin*. Menurut Sugiyono (2010 : 63), *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Besarnya sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan rumus Slovin sebagai berikut

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

dimana :

n = Jumlah elemen / anggota sampel

N = Jumlah elemen / anggota populasi

E² = Error level (tingkat kesalahan)

Catatan : umumnya digunakan 1% atau 0,01, 5% atau 0,05% dan 10% atau 0,1. (Catatan dapat dipilih oleh peneliti)

Populasi yang terdapat dalam penelitian ini berjumlah 411 orang dan presisi yang ditetapkan atau tingkat signifikan 0,005

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{411}{1 + 411 \times 0,005^2}$$

$$= 80$$

Jadi, jumlah keseluruhan respondem dalam penelitian ini adalah 80 orang.

E. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk-bentuk angka dan berkaitan dengan masalah-masalah yang akan dibahas.

2. Sumber Data

Untuk melengkapi data yang digunakan dalam penelitian ini, penulis memperoleh data yang bersumber dari :

- a. Data primer, yakni data yang diperoleh dan di kumpulkan dari mahasiswa di fakultas ekonomi dan bisnis unismuh Makassar dari hasil kuesionar.
- b. Data sekunder, yaitu data yang tersedia dari literatur, *website*, internet dan data yang mendukung data primer.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah untuk mendapatkan data.

Ada beberapa teknik pengumpulan data pada penelitian ini antara lain :

1. Observasi

Penelitian ini dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan atau peninjauan secara langsung pada tempat penelitian yakni di Fakultas ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Untuk mendapatkan data-data yang diperlukan sehubungan dengan penelitian ini.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara tertulis kepada subjek penelitian dengan maksud untuk memperoleh data tentang tingkat kemampuan *transfer of knowledge* dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unismuh Makassar.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah bentuk penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan dokumen atau arsip-arsip perusahaan yang berhubungan dengan kemampuan *transfer of knowledge* dosen fakultas Eonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

G. Teknik Analisis Data

1. Regresi Linear sederhana

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear sederhana yakni untuk mengukur pengaruh pengalaman organisasi intra kampus terhadap kemampuan *transfer of knowledge* dosen Fakultas Ekonomi

$$Y = a + bx$$

dan Bisnis. Adapun regresi linear sederhana menurut Priyanto (2012:145) sebagai berikut :

Keterangan :

Y : Kemampuan dosen

X : Pengalaman Organisasi

a : Bilangan Konstanta

b : Koefisien Regresi

2. Uji Validitas

Validitas adalah pernyataan sampai sejauh mana data-data yang ditampung pada suatu kuesioner dapat mengukur apa yang ingin diukur. Pengukuran validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengorelasikan antara skor butir dengan skor total.

3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas diartikan sebagai dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan apakah instrumen tersebut secara konsisten memberikan hasil ukuran yang sama tentang sesuatu yang diukur pada waktu yang berlainan.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Fakultas Ekonomi dan Bisnis

1. Data dan Informasi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

DATA DAN INFORMASI

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

IDENTITAS

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Alamat : Jl. Sultan Alauddin No 259

Makassar

No. Telepon : 0411-866972, 881593

No. Faksimili : 0411- 865588,

Homepage dan E-Mail : www.unismuh.ac.id

Nomor dan Tanggal

SK Pendirian Institusi : 68/B-SWT/P/66

Tanggal SK pendirian : 1 Desember 1966

Pejabat yang Menerbitkan SK : Dirjen Perguruan Tinggi dan Ilmu

Pengetahuan

Identitas berikut ini mengenai Fakultas (yang bersangkutan dengan PS) dari Perguruan Tinggi :

Nama Fakultas : Fakultas Ekonomi & Bisnis

Alamat : Jl.Sultan Alauddin No. 259

Makassar

No. Telepon : 0411 5047085

No. Faksimili : 0411 865588

Homepage dan E-Mail : <http://feb.unismuh.ac.id>

Nomor dan Tanggal

SK Pendirian Fakultas : 68/B-SWT/P/66

Pejabat yang Menerbitkan SK : Dirjen Perguruan Tinggi dan Ilmu

Pengetahuan.

2. Visi, Misi, Dan Tujuan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

a. Visi

Fakultas Ekonomi & Bisnis yang terkemuka, unggul, terpercaya, mandiri dan islami dalam mengembangkan, penguasaan, pengamalan ilmu pengetahuan, dan teknologi informasi di bidang Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan, Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Islam.

b. Misi

Sejalan dengan visi tersebut di atas, Fakultas Ekonomi & Bisnis mengembang misi sebagai berikut:

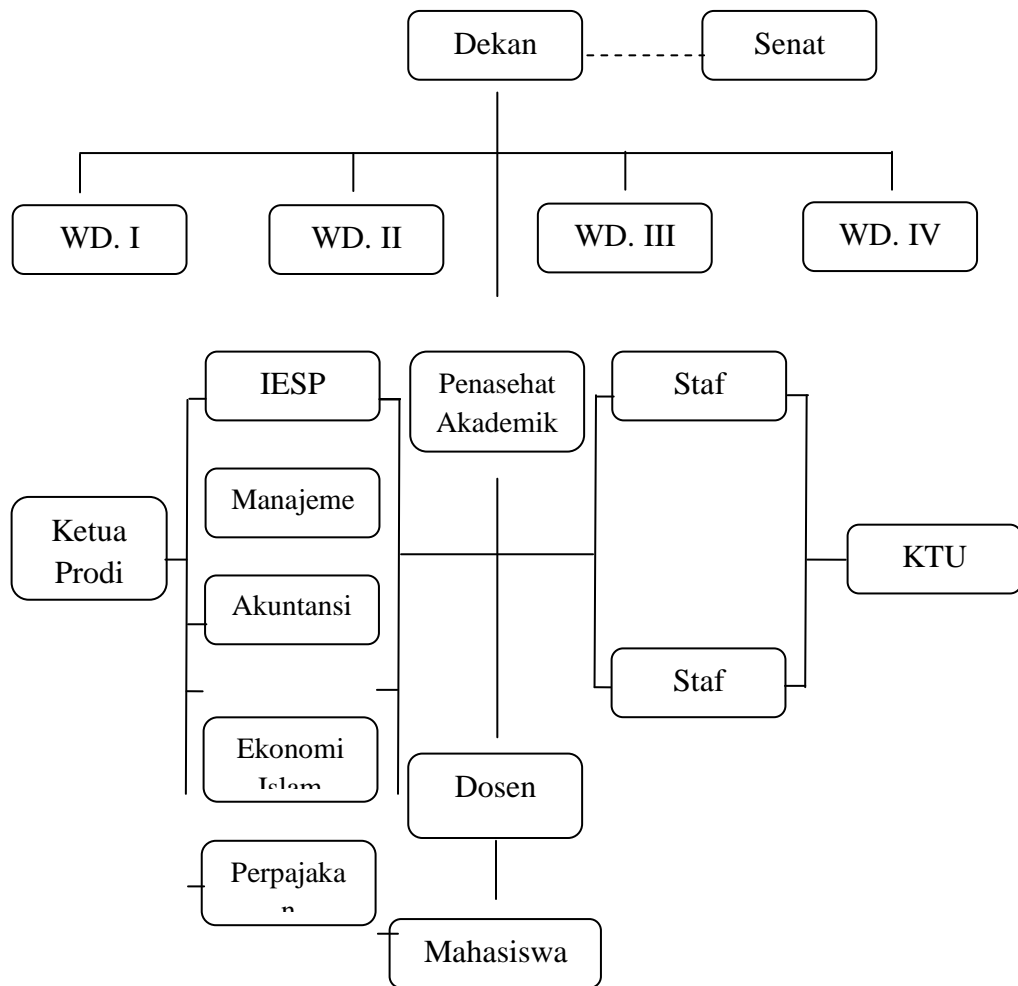
- 1) Menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran yang dilandasi nilai keislaman diarahkan sesuai dengan kebutuhan (*stakeholder*)
- 2) Menyelenggarakan penelitian dan pengabdian pada masyarakat.
Menyelenggarakan pendidikan yang berlandaskan Al-Islam Kemuhammadiyah.

c. Tujuan

Fakultas Ekonomi menetapkan tujuan sebagai berikut:

- 1) Menghasilkan sarjana ekonomi muslim beriman dan bertaqwa, berakhlak mulia
- 2) Menghasilkan sarjana yang memiliki kemampuan ilmu dibidang ilmu ekonomi, manajemen, dan akuntansi.

3. Struktur Organisasi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Serta Tugas/Fungsi Dari Tiap Unit Yang Ada.



1. Pimpinan Fakultas Ekonomi dan Bisnis mempunyai tugas dan kewenangan sebagai berikut:

1) Dekan

Dekan memimpin pelaksanaan pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat, serta pembinaan aktivitas akademik.

2) Wakil Dekan Bidang Akademik (WD I)

- a. Membantu Dekan dalam memimpin pelaksanaan pendidikan dan pengajaran, penelitian, pengabdian dan pada masyarakat.
- b. Berfungsi menilik dan mengoordinasikan kegiatan di lingkungan fakultas, serta membuat laporan kepada dekan meliputi:
 - 1. Perencanaan, pelaksanaan, pengembangan pendidikan dan pengajaran, serta penelitian.
 - 2. Pembinaan tenaga pengajar dan tenaga peneliti.
 - 3. Persiapan pembukaan program/jurusan baru berbagai tingkat/jenjang pendidikan.
 - 4. Penyusunan program bagi usaha pengembangan daya penalaran mahasiswa yang berkoordinasi dengan WD III.
 - 5. Perencanaan dan pelaksanaan kerjasama pendidikan dan penelitian dengan fasilitas lain dalam lingkup unismuh.
 - 6. Pengolahan data yang menyangkut bidang pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat.
 - 7. Kerjasama dengan fakultas di lingkungan unismuh dalam setiap usaha dibidang pengabdian pada masyarakat serta usaha penunjangnya.

3) Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum (WD II)

- a. Membantu Dekan dalam pelaksanaan kegiatan di bidang kepegawaian dan keuangan.
 - b. Mengawasi dan memelihara ketertiban, serta mengoordinasikan kegiatan di lingkungan fakultas, dan membuat laporan pertanggungjawaban kepada Dekan yang meliputi :
 1. Pengelolaan keuangan.
 2. Pengurusan kepegawaian.
 3. Pengurusan kerumahtanggaan dan pemeliharaan ketertiban.
 4. Pengelolaan perlengkapan.
 5. Pengurusan ketatausahaan.
 6. Penyelenggaraan hubungan masyarakat.
 7. Pengolahan data yang menyangkut administrasi umum.
- 4) Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan (WD III)
- a. Membantu Dekan dalam kegiatan di bidang pembinaan dan layanan kesejahteraan mahasiswa.
 - b. Menilik dan mengoordinasikan kegiatan di lingkungan fakultas serta membuat laporan kepada dekan meliputi:
 1. Pelaksanaan pembinaan mahasiswa oleh seluruh staf pengajar dalam pengembangan sikap dan penalaran dan dalam bidang seni budaya dan olahraga sebagai bagian dari pendidikan tinggi pada umumnya.
 2. Pelaksanaan usaha kesejahteraan mahasiswa serta usaha bimbingan dan penyuluhan bagi mahasiswa.

3. Pelaksanaan usaha pengembangan daya penalaran mahasiswa yang sudah diprogramkan dalam bentuk penelitian mahasiswa.
 4. Kerja sama dengan fakultas lain di lingkungan Unismuh dalam setiap usaha di bidang kemahasiswaan.
 5. Penciptaan iklim pendidikan yang baik dalam kampus dan membantu pelaksanaan program pembinaan pemeliharaan kesatuan dan persatuan bangsa.
 6. Pelaksanaan kegiatan di bidang pengabdian pada masyarakat dalam rangka turut membantu memecahkan masalah yang dihadapi masyarakat.
 7. Pengolahan data yang menyangkut bidang pendidikan yang bersifat ko-kurikuler.
- 5) Wakil Dekan Bidang AI-Islam dan Kemuhammadiyahan (WD IV)

Bertugas mewakili dekan dalam memimpin pelaksanaan kegiatan dibidang pendidikan AI-Islam dan Kemuhammadiyaan. Untuk melaksanakan tugas tersebut WD IV mempunyai tugas menilik dan mengkordinasikan kegiatan di lingkungan fakultas dan membuat laporan kepada dekan yang meliputi:

1. AI-Islam Kemuhammadiyaan melalui kurikulum
 - a) Mengembangkan kurikulum dan mengadakan penelitian dan semiloka.

- b) Sosialisasi kurikulum melalui dialog, penerbitan buletin, perkuliahan, dan semiloka.
 - c) Islamisasi mata kuliah melalui kegiatan interdisipliner, semiloka, dan perkuliahan.
2. Al-Islam dan Kemuhammadiyah dalam lingkungan fakultas
- a) Personalia melalui pengajian pada setiap rapat, sholat berjamaah, pengaturan kuliah dengan waktu sholat, tadarrus Al-Qur'an, Baitul Arqam, khutbah jum'at.
 - b) Kebersihan semua ruangan (kantor, ruang kuliah, dan WC) penataan keindahan ruangan dan lingkungan (bekerjasama dengan WD III).
 - c) Al-Islam dan Kemuhammadiyah dalam kegiatan mahasiswa
3. Kegiatan lembaga kemahasiswaan berupa Baitul Arqam, Darul Arqam, dan bela diri Tapak Suci.

6). Prodi

Prodi dipimpin oleh seorang Ketua Prodi dan dibantu oleh seorang sekretaris yang dipilih melalui rapat senat tingkat fakultas dan kemudian diusulkan oleh Senat Fakultas Ekonomi kepada Rektor untuk di SK-kan. Ketua Prodi bertanggung jawab langsung kepada Dekan.

B. Deskripsi Umum Responden

Deskripsi karakteristik responden memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Responden penelitian ini berjumlah 80 orang, yang dapat dilihat berdasarkan jenis kelamin, usia. Berikut penjelasan mengenai hasil data karakteristik responden.

1. Berdasarkan usia

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
20 - 21	68	85 %
>22	12	15 %
Jumlah	80	100 %

Sumber : data diolah juni 2018

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa responden berusia 20-21 tahun paling banyak yaitu sebesar 85 %, sedangkan yang paling sedikit adalah responden berumur >22 tahun yaitu sebesar 15 %.

2. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki – Laki	37	46,25 %
Perempuan	43	53,75 %
Jumlah	80	100 %

Sumber : data diolah juni 2018

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat dilihat bahwa responden jenis kelamin perempuan paling banyak yaitu sebesar 53,75 %, sedangkan yang paling sedikit adalah responden jenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 46,25 %.

C. Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan korelasi produk moment, kriteria yang digunakan dalam menentukan valid atau tidaknya pertanyaan-pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah.

- a. $(a, n-2)$, $a = 5\%$ dan n adalah 80
- b. Jumlah responden sebanyak 80 responden untuk di uji
- c. r hitung (*tabel corrected item total correlation*) $>$ r tabel (*tabel product moment*) atau bernilai positif maka data dikatakan valid.

Uji validitas akan menguji masing-masing variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini. Berikut adalah hasil uji validitas pengalaman organisasi intra kamous terhadap kemampuan *transfer of*

knowledg dosen pada fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah makassar dengan sampel 80 responden.

a. Variabel Pengalaman Organisasi

Tabel 4.3

Hasil Uji Validitas Pengalaman Organisasi

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1	0,640	0,227	Valid
X2	0,596	0,227	Valid
X3	0,631	0,227	Valid
X4	0,701	0,227	Valid
X5	0,586	0,227	Valid
X6	0,613	0,227	Valid

Sumber : data diolah dari (SPSS 22) Juni 2018

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa variabel pengalaman organisasi memiliki kriteria valid pada semua item pernyataan berdasarkan kriteria r hitung lebih besar dari r tabel 0,227.

b. Variabel kemampuan *Transfer Of Knowledge*

Tabel 4.4

Hasil Uji Validitas *Transfer Of Knowledge*

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Y1	0,599	0,227	Valid
Y2	0,516	0,227	Valid

Y3	0,563	0,227	Valid
Y4	0,599	0,227	Valid
Y5	0,435	0,227	Valid
Y6	0,573	0,227	Valid
Y7	0,629	0,227	Valid
Y8	0,623	0,227	Valid
Y9	0,465	0,227	Valid
Y10	0,384	0,227	Valid
Y11	0,444	0,227	Valid
Y12	0,325	0,227	Valid

Sumber : data diolah dari (SPSS 22) Juni 2018

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa variabel kemampuan *transfer of knowledge* memiliki kriteria valid pada semua item pernyataan berdasarkan kriteria r hitung lebih besar dari r tabel 0,227.

2. Uji Reliabelitas

Uji realibilitas adalah data yang mengukur suatu keusioner yang merupakan indikator dari varabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang tentang pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Keandalan yang menyangkut kekonsistenan jawaban jika diujikan berulang pada sampel yang berbeda. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur realibilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha (α)*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach*

$Alpha > 0,60$ (Ghozali, 2013:14). Perhitungan koefisien *Cronbach's Alpha* dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS versi 22.

a. Variabel Pengalaman Organisasi

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabelitas Pengalaman Organisasi

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N Of Item</i>	Keterangan
Pengalaman Organisasi	0,694	6	Reliabel

Sumber : data diolah dari (SPSS 22) Juni 2018

Tabel 4.5 menunjukkan nilai *cronbach's alpha* atas variabel pengalaman organisasi sebesar 0,768. Dengan demikian bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60.

b. Variabel Kemampuan *Transfer Of Knowledge*

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabelitas Kemampuan *Transfer Of Knowledge*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N Of Item</i>	Keterangan
<i>Transfer Of Knowledge</i>	0,759	12	Reliabel

Sumber : data diolah dari (SPSS 22) Juni 2018

Tabel 4.6 menunjukkan nilai *cronbach's alpha* atas variabel pengalaman organisasi sebesar 0,759. Dengan demikian bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60.

3. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif dimaksudkan untuk menganalisis data berdasarkan atas hasil yang diperoleh dari jawaban responden terhadap masing-masing indikator pengukur variabel statistik deskriptif pada penelitian adalah sebagai berikut.

a. Pengalaman Organisasi

Penelitian pengalaman organisasi (X), ini menggunakan 6 pernyataan untuk mengukur pengalaman organisasi, yaitu:

Tabel 4.7
Hasil Analisis Deskriptif Pengalaman Organisasi

No	Pernyataan	Jumlah Responden										Rata-rata
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X1	30	37,5	48	60,0	2	2,5	0	0,0	0	0,0	4,35
2	X2	32	40,0	47	58,8	1	1,3	0	0,0	0	0,0	4,39
3	X3	44	55,0	32	40,0	4	5,0	0	0,0	0	0,0	4,50
4	X4	37	46,3	39	48,8	4	5,0	0	0,0	0	0,0	4,41
5	X5	36	45,0	42	52,5	2	2,5	0	0,0	0	0,0	4,43

6	X6	38	47,5	41	51,3	1	1,3	0	0,0	0	0,0	4,46
Total Rata-Rata : 26,54												

Sumber : data diolah dari (SPSS 22) Juni 2018

Berdasarkan tabel 4.7 diatas tentang jawaban responden mengenai pengalaman organisasi dapat diketahui bahwa nilai mean variabel pengalaman organisasi 26,18. Pernyataan yang memberikan nilai rata-rata terbesar adalah pada pernyataan X3 dengan nilai rata-rata 4,50. Sedangkan pernyataan yang meberikan nilai rata-rata terendah adalah pada pernyataan X1 dengan nilai rata-rata sebesar 4,35.

b. Kemampuan *Transfer Of Knowledge*

Dalam penelitian kemampuan *transfer of knowledge* (Y), ini digunakan 12 butir pernyataan untuk mengukur kemampuan *transfer of knowledge* yaitu :

Tabel 4.8

Hasil Analisis Deskriptif Kemampuan *Transfer Of Knowledge*

No	Pernyataan	Jumlah Responden										Rata-rata
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Y1	32	40,0	43	53,8	5	6,3	0	0,0	0	0,0	4,35
2	Y2	36	45,0	43	53,8	1	1,3	0	0,0	0	0,0	4,44
3	Y3	40	50,0	36	45,0	4	5,0	0	0,0	0	0,0	4,45

4	Y4	36	45,0	38	47,5	6	7,5	0	0,0	0	0,0	4,38
5	Y5	38	47,5	40	50,0	2	2,5	0	0,0	0	0,0	4,45
6	Y6	34	42,5	44	55,0	2	2,5	0	0,0	0	0,0	4,40
7	Y7	36	45,5	40	50,5	4	5,0	0	0,0	0	0,0	4,40
8	Y8	39	48,8	38	47,5	3	3,8	0	0,0	0	0,0	4,45
9	Y9	34	42,5	45	56,3	1	1,3	0	0,0	0	0,0	4,41
10	Y10	40	50,0	36	45,0	4	5,0	0	0,0	0	0,0	4,45
11	Y11	39	48,8	37	46,3	4	5,0	0	0,0	0	0,0	4,44
12	Y12	31	38,8	41	51,3	8	10,0	0	0,0	0	0,0	4,29
Total Rata-Rata : 52.91												

Berdasarkan tabel 4.8 diatas tentang jawaban responden mengenai kemampuan *transfer of knowledge* dapat diketahui bahwa nilai mean variabel kemampuan *transfer of knowledge* 52,91. Pernyataan yang memberikan nilai rata-rata terbesar adalah pada pernyataan Y3, Y5, Y8, Y10 dengan nilai rata-rata 4,50. Sedangkan pernyataan yang meberikan nilai rata-rata terendah adalah pada pernyataan Y12 dengan nilai rata-rata sebesar 4,29.

4. Analisis Regresi Linear Sederhana

Pembahasan sebelumnya telah dikemukakan bahwa untuk dapat menjawab hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat baik dilakukan dengan analisis regresi linera sederhana. Ringkasan hasil perhitungan analisis regresi linear sederhana dalam pemilihan ini didapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.9

Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,688	2,351		4,972	,000
X	1,398	,089	,873	15,779	,000

a. Dependent Variable: y

Sumber : data diolah dari (SPSS 22) Juni 2018

$$Y = 11,688 + 1,398 + e$$

Dimana :

Y : Kemampuan *Transfer Of Knowledge*

X : Pengalaman Organisasi

b : Koefisien Regresi

e : Standar Kesalahan

Hasil diperoleh persamaan regresi $Y = 11,688 + 1,398$ yang berarti bila variabel X berada pada posisi 0 point maka nilai variabel Y sebesar 11.688 tidak mengalami perubahan dan bila variabel X mengalami penambahan 1 satuan maka variabel Y akan meningkat sebesar 1,398,

dengan presentasi pengaruh perubahan variabel X terhadap Y dengan arah koefisien positif signifikan sebesar 75,8 % yang dibuktikan dengan nilai t hitung $15,779 > t \text{ tabel } 1,664$ dan nilai signifikan variabel X $< 0,05$.

5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R) bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (pengalaman organisasi) dalam menjelaskan variasi variabel dependen (keputusan pembelian). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti adalah variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memproduksi variabel dependen (Ghozali, 2013).

Tabel 4.10

Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,873 ^a	,761	,758	1,699
a. Predictors : (constant), Pengalaman Organisasi				

Sumber : data diolah dari (SPSS 22) Juni 2018

Dari koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) menunjukkan 75,8 % variasi pada variabel kemampuan *transfer of knowledge* mampu diterangkan oleh variabel (pengalaman organisasi), sedangkan sisanya

yang sebesar 24,2 % diterangkan oleh variabel lain diluar model ini. Berarti bahwa variabel X mempengaruhi secara langsung variabel Y sebesar 75,8 % sedangkan 24,2 % dipengaruhi oleh variabel lain.

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana, maka dapat dihasilkan penelitian sebagai berikut :

Hasil diperoleh persamaan regresi $Y = 11,688 + 1,398$ yang berarti bila variabel X berada pada posisi 0 point maka nilai variabel Y sebesar 11.688 tidak mengalami perubahan dan bila variabel X mengalami penambahan 1 satuan maka variabel Y akan meningkat sebesar 1,398, dengan presentasi pengaruh perubahan variabel X terhadap Y dengan arah koefisien positif signifikan sebesar 75,8 % yang dibuktikan dengan nilai t hitung $15,779 > t$ tabel 1,664 dan nilai signifikan variabel $X < 0,05$.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ervingka Rahma Yunisiah Subrata, 2017 yang meneliti "Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap *Knowledge sharing* dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Sidoarjo), menyatakan pengalaman organisasi berpengaruh terhadap kemampuan *transfer of knowledge*.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang didapatkan dan pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil diperoleh diatas $Y = 11,688 + 1,398$ yang berarti bila variabel X berada pada posisi 0 point maka nilai variabel Y sebesar 11.688 tidak mengalami perubahan dan bila variabel X mengalami penambahan 1 satuan maka variabel Y akan meningkat sebesar 1,398, dengan presentasi pengaruh perubahan variabel X terhadap Y dengan arah koefisien positif signifikan sebesar 75,8 % yang dibuktikan dengan nilai t hitung $15,779 > t$ tabel 1,664 dan nilai signifikan variabel X $< 0,05$.
2. Penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan yaitu pengalaman organisasi intra kampus berpengaruh signifikan terhadap kemampuan *transfer of knowledge* dosen pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.

B. Saran

Meskipun peneliti telah menyusun dengan sebaik-baiknya tetapi masih saja banyak kekurangan dalam penelitian ini dengan segala keterbatasannya. Berikut adalah saran yang diajukan oleh peneliti berdasarkan hasil penelitian :

1. Dari hasil penelitian ini penulis menyaeankan bahwa untuk meningkatkan kemampuan dosen dalam melaksanakan tugas maka kompetensi yang harus ditingkatkan adalah, memiliki komitmen yang tinggi dan integritas terhadap institusi, membangun hubungan dengan aktif dalam organisasi sosial maupun keilmuan, mempunyai keahlian ilmu uyang benar-benar dikuasai dan terus menggali pengetahuan

yang baru, memahami kemampuan mahasiswa dalam perkuliahan dan tahu cara mengajar mahasiswa agar mahasiswa pun dapat lebih aktif dalam perkuliahan dan dosen rutin melakukan evaluasi perkuliahan dan memanfaatkan hasil evaluasi.

2. Untuk Peneliti selanjutnya

Diharapkan peneliti berikutnya tidak sebatas pengalaman organisasi dan kemampuan *transfer of knowledge* tetapi juga menambahkan variabel lain pada penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

Alkornia, Sylva, 2016, STUDI Deskriptif Kompetensi Pedagogik Dan Profesionalisme Guru Paud Dharma Wanita Binaan Skb Situbondo. Guru Paud Dharma Wanita Binaan Skb Situbondo. (Online)<https://jurnal-online.um.ac.id> diakses pada 19 Maret 2018.

Asmarani, Nur'aeni , 2014, Peningkatan Kompetensi Profesional Guru di Sekolah

- Dasar, *Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UNP*. (Online) <http://jurnal.fkip.uns.ac.id> diakses pada 19 Maret 2018.
- Balqis Putri, Nasir Usman, Sakdiah Ibrahim Kompetensi Pedagogik Guru Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa Pada Smpn 3 Ingin Jaya kabupaten Aceh Besar. Universitas Syiah Kuala, Banda Aceh (online) jurnal <https://online.um.ac.id/data4A177E0E654D1.com> di akses pada 19 Maret 2018
- Febrianti, 2012, Penerapan Transfer Pengetahuan (Sharing Knowledge) Pada Devisi pelayanan PT. PLN (Persero) Makassar Timur. Universitas Hasanudin. (Online) <https://media.neliti.com/media/publication/170910-ID-none.pdf> diakses pada 19 Maret 2018.
- Hasibuan, 2013, Pengertian Organisasi, (Online) <http://teori-organisasi-umum-1.blogspot.co.id> Diakses pada 11 Desember 2017.
- Indra, 2013, Prinsip dasar organisasi, (Online). <http://repository.unpas.ac.id>, diakses pada 17 Desember 2017.
- Indriartiningtias Retno dan Ibnatul Mafrufa, 2014, Analisis Pengaruh Transfer Pengetahuan Terhadap Kelompok Tani Pengolah Salak Di Bangkalan. Universitas Trunojoyo Madura. (Online) <https://media.neliti.com/media209010-ID-none.pdf> Diakses pada 19 Maret 2018.
- Kusumawijay Ida Ketut & Partiw Dwi Astuti, 2013, Knowlegde Sharing Dalam Organisasi Berbasis Ilmu Pengetahuan. STIE Triatma Mulya Bali.
- Nuh Aslamuddin.Yusuf Hidayat, Saprin Sagena Pengaruh Kompetensi Kepribadian dan Kompetensi Sosial Guru Fisika Terhadap Perilaku Sosial Siswa Smp Negeri 1 Marioriawa Kabupaten Soppeng. (Online) <http://ejournal.upi.edu/index.php> di akses pada 19 Maret 2018
- Rumanti, Augustina Asih, 2011, Analisis Model Transfer Tacit Knowledge, Studi Kasus Divisi *Production Planning Control* PT. X. Universitas Katolik Atma Jaya Jakarta. (Online) <https://download.portalgaruda.org/article.com> diakses pada 19 Maret 2018.

- Rahma Ervingka dan Yunisiah Subrata, 2017. Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap *Knowledge sharing* dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Pln (Persero) Area Sidoarjo), Universitas Brawijaya Malang. (Online)<https://media.neliti.pengaruhkomunikasiorganisasi.com> Diakses pada 19 Maret 2018.
- Sumiarsi Ninik, 2015 Analisis Kompetensi Pedagogik dan Pengembangan Pembelajaran Guru SD Negeri 04 Tarakan Ninik Sumiarsi. Dinas Pendidikan Tarakan. (Online) <https://kompetensi-pedagogik-guru-dalam-meningka.pdf> Diakses pada 19 Maret 2018
- .Wibowo, 2013.Pengertian Organisasi, (online) <https://library.binus.ac.id> diakses pada 11 Desember 2017

LAMPIRAN

Hasil uji spss

1. Hasil Uji Validitas Pengalaman Organisasi

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	JUMLAH
X1	Pearson Correlation	1	,374**	,246*	,269*	,188	,322**	,640**
	Sig. (2-tailed)		,001	,028	,016	,094	,004	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80
X2	Pearson Correlation	,374**	1	,214	,344**	,099	,267*	,596**
	Sig. (2-tailed)	,001		,057	,002	,382	,016	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80
X3	Pearson Correlation	,246*	,214	1	,291**	,381**	,221*	,631**
	Sig. (2-tailed)	,028	,057		,009	,000	,049	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80
X4	Pearson Correlation	,269*	,344**	,291**	1	,351**	,337**	,701**
	Sig. (2-tailed)	,016	,002	,009		,001	,002	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80
X5	Pearson Correlation	,188	,099	,381**	,351**	1	,196	,586**
	Sig. (2-tailed)	,094	,382	,000	,001		,082	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80
X6	Pearson Correlation	,322**	,267*	,221*	,337**	,196	1	,613**
	Sig. (2-tailed)	,004	,016	,049	,002	,082		,000
	N	80	80	80	80	80	80	80
JUMLAH	Pearson Correlation	,640**	,596**	,631**	,701**	,586**	,613**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	80	80	80	80	80	80	80

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

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

JUMLAH	Pearson Correlation	,599**	,516**	,563**	,599**	,435**	,573**	,629**	,623**	,465**	,384**	,444**	,325**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,003	
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80

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

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

3. Hasil reliabelitas pengalaman organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,694	6

4. Hasil reliabelitas kemampuan *transfer of knowledge*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,759	12

5. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,873 ^a	,761	,758	1,699	,761	248,991	1	78	,000

a. Predictors: (Constant), x

6. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,688	2,351		4,972	,000
	x	1,398	,089	,873	15,779	,000

a. Dependent Variable: y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	718,734	1	718,734	248,991	,000 ^b
	Residual	225,154	78	2,887		
	Total	943,887	79			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x

Statistics

		X1	X2	X3	X4	X5	X6
N	Valid	80	80	80	80	80	80
	Missing	0	0	0	0	0	0
	Mean	4,34	4,44	4,45	4,38	4,45	4,40

X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	6,3	6,3	6,3
	4	43	53,8	53,8	60,0
	5	32	40,0	40,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1,3	1,3	1,3
	4	43	53,8	53,8	55,0
	5	36	45,0	45,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	5,0	5,0	5,0
	4	36	45,0	45,0	50,0
	5	40	50,0	50,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

X4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	7,5	7,5	7,5
	4	38	47,5	47,5	55,0
	5	36	45,0	45,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

X5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2,5	2,5	2,5
	4	40	50,0	50,0	52,5
	5	38	47,5	47,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

X6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2,5	2,5	2,5
	4	44	55,0	55,0	57,5
	5	34	42,5	42,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Statistics

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12
N	Valid	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,34	4,44	4,45	4,38	4,45	4,40	4,40	4,45	4,41	4,45	4,44	4,29

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	6,3	6,3	6,3
	4	43	53,8	53,8	60,0
	5	32	40,0	40,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1,3	1,3	1,3
	4	43	53,8	53,8	55,0
	5	36	45,0	45,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	5,0	5,0	5,0
	4	36	45,0	45,0	50,0
	5	40	50,0	50,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	7,5	7,5	7,5
	4	38	47,5	47,5	55,0
	5	36	45,0	45,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2,5	2,5	2,5
	4	40	50,0	50,0	52,5
	5	38	47,5	47,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2,5	2,5	2,5
	4	44	55,0	55,0	57,5
	5	34	42,5	42,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	5,0	5,0	5,0
	4	40	50,0	50,0	55,0
	5	36	45,0	45,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	3,8	3,8	3,8
	4	38	47,5	47,5	51,3
	5	39	48,8	48,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1,3	1,3	1,3
	4	45	56,3	56,3	57,5
	5	34	42,5	42,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Y10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	5,0	5,0	5,0
	4	36	45,0	45,0	50,0
	5	40	50,0	50,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Y11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	5,0	5,0	5,0
	4	37	46,3	46,3	51,3
	5	39	48,8	48,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Y12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	10,0	10,0	10,0
	4	41	51,3	51,3	61,3
	5	31	38,8	38,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

TABULASI DATA KUESIONER

A. Variabel Pengalaman Organisasi

NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	JUMLAH
1	5	4	5	4	5	4	27
2	3	4	5	3	4	4	23
3	4	5	3	4	3	5	24
4	3	4	5	4	4	5	25
5	4	5	4	3	4	4	24
6	4	4	4	5	4	5	26
7	5	4	5	4	5	5	28
8	5	5	5	5	5	5	30
9	4	4	4	4	4	4	24
10	4	4	4	4	4	4	24
11	5	5	5	5	5	5	30
12	4	4	4	5	4	4	25
13	4	4	4	5	5	5	27
14	4	4	4	5	4	4	25
15	4	4	4	4	5	5	26
16	4	4	5	5	4	4	26
17	4	4	4	4	5	4	25
18	5	4	4	4	4	4	25
19	4	5	5	5	5	5	29
20	5	5	5	4	5	5	29
21	4	4	4	5	5	5	27
22	5	5	4	5	5	4	28
23	5	5	5	5	4	4	28
24	5	5	5	4	4	5	28
25	4	4	5	5	5	4	27
26	4	5	5	5	5	5	29
27	4	5	5	4	5	4	27
28	5	4	5	4	5	4	27
29	4	4	5	4	5	4	26
30	4	4	5	4	5	4	26
31	5	4	4	4	4	4	25
32	5	4	4	4	5	5	27
33	5	5	4	5	5	5	29

34	5	5	5	4	4	4	27
35	5	5	4	5	4	4	27
36	5	5	5	5	5	5	30
37	5	4	4	4	4	4	25
38	4	4	4	4	4	4	24
39	4	4	4	4	4	4	24
40	5	5	5	5	5	5	30
41	4	4	4	4	4	4	24
42	4	4	4	4	4	4	24
43	4	4	4	4	4	4	24
44	5	5	5	5	4	4	28
45	4	4	4	5	5	5	27
46	4	4	5	5	4	5	27
47	4	4	5	5	4	4	26
48	4	4	5	4	5	4	26
49	4	5	5	4	4	5	27
50	4	4	4	4	5	5	26
51	3	4	3	3	4	3	20
52	5	5	5	4	4	4	27
53	4	4	5	5	5	4	27
54	5	5	5	5	4	5	29
55	5	5	5	5	5	5	30
56	4	4	5	5	4	5	27
57	5	5	5	5	4	4	28
58	4	5	3	5	4	5	26
59	4	4	5	3	5	4	25
60	4	3	4	3	4	4	22
61	5	5	3	3	3	5	24
62	5	5	5	5	5	5	30
63	5	5	5	5	5	5	30
64	5	4	4	4	4	5	26
65	5	5	5	5	5	5	30
66	4	5	5	4	4	5	27
67	4	4	4	4	4	4	24
68	3	5	4	5	5	3	25
69	4	5	5	5	5	5	29
70	5	5	4	5	5	4	28
71	3	4	4	4	4	4	23

72	4	4	4	4	4	4	4	24
73	4	5	4	4	4	4	4	25
74	5	4	4	4	5	4	4	26
75	4	5	4	4	5	4	4	26
76	4	5	5	4	4	4	4	26
77	5	5	5	5	5	5	5	30
78	4	4	4	4	4	4	4	24
79	5	4	5	5	5	5	5	29
80	4	5	4	5	5	5	4	27

B. Variabel Kemampuan *Transfer Of Knowledge*

NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	JUMLAH
1	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	51
2	3	4	5	3	4	4	4	5	4	5	5	4	46
3	4	5	3	4	3	5	4	4	5	5	4	4	46
4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	48
5	4	5	4	3	4	4	4	3	5	4	3	5	43
6	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	47
7	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	50
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
12	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	48
13	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	48
14	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	46
15	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	48
16	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	47
17	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	46
18	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	48
19	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	52
20	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	51
21	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	49
22	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	53
23	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	50
24	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	53
25	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	51

26	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	52
27	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	51
28	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	50
29	4	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	4	46
30	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	49
31	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	50
32	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	48
33	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	49
34	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	50
35	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	49
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	53
37	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	47
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	46
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	46
40	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	52
41	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	45
42	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	47
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	46
44	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	50
45	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	50
46	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	55
47	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	3	4	45
48	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	47
49	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	49
50	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	48
51	3	4	3	3	4	3	4	5	5	4	4	3	42
52	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	50
53	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	49
54	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	53
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	53
56	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	51
57	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	51
58	4	5	3	5	4	5	4	5	3	3	5	4	46
59	4	4	5	3	5	4	5	3	4	4	4	5	45
60	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	39
61	5	5	3	3	3	5	5	5	4	5	5	4	48
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	54
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	53

64	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	48
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	55
66	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	47
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	44
4	3	5	4	5	5	3	3	3	4	3	3	3	41
69	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54
70	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	53
71	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	45
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
73	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	46
74	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	46
75	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	48
76	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	47
77	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	53
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	46
79	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	52
80	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	51

t Tabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
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

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

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

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

df	Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392	
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262	
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135	
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011	
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890	
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772	
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657	
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544	
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434	
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327	
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222	
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119	
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019	
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921	
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825	
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731	
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639	
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549	
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460	
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374	
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289	
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206	
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125	
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045	
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967	
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890	
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815	
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741	
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669	
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598	
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528	
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460	
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392	
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326	
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262	
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198	
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135	
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074	
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013	
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954	

NILAI-NILAI r PRODUCT MOMENT

N	Taraf Signif		N	Taraf Signif		N	Taraf Signif	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	27	0.381	0.487	55	0.266	0.345
4	0.950	0.990	28	0.374	0.478	60	0.254	0.330
5	0.878	0.959	29	0.367	0.470	65	0.244	0.317
6	0.811	0.917	30	0.361	0.463	70	0.235	0.306
7	0.754	0.874	31	0.355	0.456	75	0.227	0.296
8	0.707	0.834	32	0.349	0.449	80	0.220	0.286
9	0.666	0.798	33	0.344	0.442	85	0.213	0.278
10	0.632	0.765	34	0.339	0.436	90	0.207	0.270
11	0.602	0.735	35	0.334	0.430	95	0.202	0.263
12	0.576	0.708	36	0.329	0.424	100	0.195	0.256
13	0.553	0.684	37	0.325	0.418	125	0.176	0.230
14	0.532	0.661	38	0.320	0.413	150	0.159	0.210
15	0.514	0.641	39	0.316	0.408	175	0.148	0.194
16	0.497	0.623	40	0.312	0.403	200	0.138	0.181
17	0.482	0.606	41	0.308	0.398	300	0.113	0.148
18	0.468	0.590	42	0.304	0.393	400	0.098	0.128
19	0.456	0.575	43	0.301	0.389	500	0.088	0.115
20	0.444	0.561	44	0.297	0.384	600	0.080	0.105
21	0.433	0.549	45	0.294	0.380	700	0.074	0.097
22	0.423	0.537	46	0.291	0.376	800	0.070	0.091
23	0.413	0.526	47	0.288	0.372	900	0.065	0.086
24	0.404	0.515	48	0.284	0.368	1000	0.062	0.081
25	0.396	0.505	49	0.281	0.364			
26	0.388	0.496	50	0.279	0.361			

