

**ANALYSIS OF WORK ENVIRONMENT, ORGANIZATIONAL CULTURE, WORK TRAINING AND
TACIT KNOWLEDGE ON TEACHER'S PERFORMANCE AT SEKOLAH BUDHIS METTA MAITREYA
PEKANBARU**

Agustina¹, Surya Safari^{2*}, Suyono³

^{1,2,&3}Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia

Email: agustina.200120@gmail.com dan surya.safari@lecturer.pelitaindonesia.ac.id*

*correspondence author

ABSTRACT

The purpose of this research was to find out the influence of work environment, organizational culture, work training and tacit knowledge on teacher's performance at Sekolah Budhis Metta Maitreya Pekanbaru. The population in this research is a teacher's at Sekolah Budhis Metta Maitreya Pekanbaru. The sampling technique used by the sensus method, The number of samples used in this research is 80 respondents who are teacher's at Sekolah Budhis Metta Maitreya Pekanbaru. Questionnaire and literature are used for data collecting, while multiple linear regression analysis, classic assumption test (normality test, heteroscedasticity test, multicollinearity test, autocorrelation test), statistical test (t test, F test, coefficient of determination test) are used as data analysis technique. The result of this research indicate that work environment, organizational culture, work training and tacit knowledge has positive significant effect on teacher's performance at Sekolah Budhis Metta Maitreya Pekanbaru. This study is provide school advice to notice work environment, increace the level of organizational culture, work training and tacit knowledge so that teacher's performance can be maintained.

Keywords: *work environment; organizational culture; work training; tacit knowledge; teacher's performance*

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, PELATIHAN KERJA DAN TACIT
KNOWLEDGE TERHADAP KINERJA TENAGA PENDIDIK SEKOLAH BUDHIS METTA
MAITREYA PEKANBARU**

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, pelatihan kerja dan *tacit knowledge* terhadap kinerja tenaga pendidik Sekolah Budhis Metta Maitreya Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga pendidik yang bekerja di Sekolah Budhis Metta Maitreya Pekanbaru. Teknik pengambilan sampel digunakan dengan metode sensus. Jumlah sampel penelitian ini adalah 80 responden yang merupakan tenaga pendidik yang bekerja di Sekolah Budhis Metta Maitreya Pekanbaru. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dan dokumentasi, sedangkan Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, budaya organisasi, pelatihan kerja dan *tacit knowledge* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik Sekolah Budhis Metta Maitreya Pekanbaru. Studi ini menyarankan sekolah untuk menjaga lingkungan kerja, budaya organisasi, meningkatkan pelatihan kerja dan *tacit knowledge* sehingga kinerja tenaga pendidik dapat meningkat.

Kata Kunci : lingkungan kerja; budaya organisasi; pelatihan kerja; *tacit knowledge*; kinerja tenaga pendidik

PENDAHULUAN

Dalam mengelola perusahaan akan ada beberapa hambatan yang mungkin akan dihadapi dalam mewujudkan perusahaan yang berkualitas dan berkompeten, terutama mengelola manusia dalam perusahaan. Keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan dimaksudkan untuk dapat meningkatkan kontribusi karyawan terhadap organisasi demi mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan yang ingin dicapai oleh perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Masram & Mu'ah, 2017).

Sekolah Budhis Metta Maitreya Pekanbaru merupakan salah satu sekolah swasta yang telah mendidik para generasi muda sejak tahun 2005. Sekolah Budhis Metta Maitreya Pekanbaru merupakan sebuah lembaga pendidikan untuk anak usia 2 – 18 tahun mulai dari tingkat SD, SMP dan SMK dengan lingkungan belajar yang kondusif serta dilengkapi dengan berbagai sarana penunjang yang memadai. Salah satu misi dari Sekolah Budhis Metta Maitreya Pekanbaru adalah untuk memberikan pengetahuan yang berkualitas sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman. Tidak hanya guru, suatu sekolah juga memiliki orang – orang yang bekerja dibalikinya antara lain, karyawan tata usaha (kasir, *Accounting*, staf pendaftaran, staf SPP, Koperasi dan kantin), staf IT, tata usaha unit TK hingga SMA, petugas keamanan atau satpam, hingga petugas kebersihan.

Berdasarkan Informasi dari objek yang diteliti penilaian kinerja karyawan dan tenaga pendidik tingkat SD hingga SMA tahun 2017-2021 diketahui bahwa penilaian dengan skor baik sekali dari tahun ke tahun mulai menurun dan penilaian buruk dari tahun ke tahun semakin meningkat. Pada tahun 2017 penilaian baik diperoleh 19 orang karyawan namun, pada tahun 2021 penilaian baik menurun menjadi 12 orang karyawan. Sebaliknya penilaian buruk pada tahun 2017 sebanyak 1 orang tetapi pada tahun 2020 penilaian buruk menjadi sebanyak 3 orang karyawan. Diketahui juga perbandingan antara kinerja tenaga pendidik dengan jumlah tenaga pendidik yang tidak sesuai, dimana tinggi rendahnya jumlah tenaga pendidik tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik yang dari tahun 2017 menuju 2021 cenderung menurun. Hal ini menjelaskan kinerja tenaga pendidik tingkat SMP dan SMA semakin menurun setiap tahun. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (Juniarti & Putri, 2021), diantaranya lingkungan kerja, budaya organisasi, pelatihan kerja dan *tacit knowledge*.

Faktor pertama yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah suatu keadaan atau kondisi lingkungan disekitar tempat karyawan bekerja yang dapat mengganggu tingkat konsentrasi dan fokus karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja karyawan akan menurun. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga kinerja karyawan akan meningkat (Saragih et al., 2019). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi karyawan bekerja lebih giat dan konsentrasi dalam menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal (Nitisemito & Alex, 2013).

Faktor kedua yaitu budaya organisasi. Budaya Organisasi yakni kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan untuk mencapai tujuan organisasi (Rivai & Mulyadi, 2012). Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersiapkan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Budaya organisasi merupakan hal yang penting ketika dihadapkan pada upaya peningkatan kinerja organisasi dan pegawai didalamnya sebagai proses awal terbentuknya nilai individu dan kepercayaan bersama dalam perilaku karyawan (Jufrizen, 2017). Budaya tercermin atas dasar nilai yang terkandung dalam setiap individu meliputi moral, sikap, agama, adat istiadat. Kesesuaian antara budaya organisasi dengan nilai-nilai yang dimiliki oleh anggota organisasi akan menimbulkan komitmen dan kinerja karyawan yang tinggi, sehingga mendorong individu untuk bertahan pada satu perusahaan dan berkarir dalam jangka panjang (Koesmono, (2017). Budaya organisasi merupakan salah satu peluang untuk membangun sumber daya manusia melalui aspek perubahan sikap dan perilaku yang diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan tantangan yang sedang berjalan dan yang akan datang. Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja (Laksmi Riani. 2017).

Faktor ketiga yaitu pelatihan kerja. Untuk mewujudkan kinerja karyawan yang baik, perlu adanya pelatihan terhadap masing – masing karyawan. Pada umumnya tidak semua karyawan yang direkrut mempunyai kemampuan dan keahlian yang tepat sesuai dengan kebutuhan perusahaan, hal ini juga terjadi bila ada perubahan teknologi yang diterapkan oleh perusahaan dengan ketersediaan kemampuan dan keahlian karyawan yang ada. Pelatihan dimaksudkan bukan hanya untuk karyawan baru tetapi juga karyawan lama sepanjang adanya kesenjangan antara kemampuan atau keahlian yang dimiliki karyawan tersebut dengan kebutuhan perusahaan. Menurut (Widodo, 2015) pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional dibidangnya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu Yusnita & Fadhil, (2015) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap

kinerja karyawan, didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Ristianingsih, (2018) menunjukkan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian yang dilakukan Kartodikromo et al., (2017) menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor terakhir yaitu *tacit knowledge*. *Tacit knowledge* merupakan pengetahuan yang bersifat personal, dikembangkan melalui pengalaman yang sulit untuk diinformasikan. *Tacit knowledge* tidak dapat dibagi dan merupakan hal yang lebih banyak diketahui daripada disampaikan. Terbentuk dalam kelompok dan hubungan organisasional, nilai inti, asumsi – asumsi dan keyakinan, sulit diidentifikasi, disimpan, dihitung dan dipetakan. *Tacit knowledge* tidak dapat dikodifikasikan, tapi hanya dapat dipindahkan atau diperoleh dari pengalaman yang melibatkan pembelajaran dan skill. Penelitian yang telah dilakukan oleh (Desy Kartika Suri, 2016) menunjukkan bahwa *tacit knowledge* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, didukung penelitian yang dilakukan oleh Helmiatin, (2019) yang menjelaskan semakin tinggi *tacit knowledge* yang dimiliki semakin tinggi pula kinerja yang akan dihasilkan.

Berdasarkan fenomena dan masih adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu, maka tujuan penelitian ini adalah Untuk meneliti dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, semangat kerja dan *tacit knowledge* terhadap kinerja tenaga pendidik sekolah budhis metta maitreya Pekanbaru.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah suatu keadaan atau kondisi lingkungan disekitar tempat karyawan bekerja yang dapat mengganggu tingkat konsentrasi dan fokus karyawan dalam bekerja. Menurut Suprastha, (2020) lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja karyawan akan menurun. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Sedangkan menurut Nitisemito & Alex, (2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi karyawan bekerja lebih giat dan konsentrasi dalam menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal. Lingkungan kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga apabila dilakukan dengan baik akan sangat menentukan untuk kenyamanan dan konsentrasi kerja karyawan maka keuntungan yang diperoleh tentu sangat besar dan berguna, baik untuk masa kini maupun masa yang akan datang, perusahaan memperoleh keuntungan berupa pencapaian tujuan dan produktivitas yang tinggi dan bagi karyawan akan memperoleh kinerja yang tinggi.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Suprastha, (2020) dan Jusman, (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Logahan et al., (2013) menunjukkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₁ : Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi merupakan salah satu peluang untuk membangun sumber daya manusia melalui aspek perubahan sikap dan perilaku yang diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan tantangan yang sedang berjalan dan yang akan datang. Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja (Laksmi Riani. 2017). Dengan memaksimalkan budaya organisasi yang ada di dalam suatu perusahaan maka akan membuat kinerja itu sendiri sangat terarah dan mendapatkan hasil yang sangat memuaskan bagi perusahaan itu sendiri, dan dengan adanya budaya organisasi di dalam perusahaan maka akan menjadikan karyawan satu sama lainnya lebih sering melakukan komunikasi dan saling memberitahu aturan-aturan yang ada di dalam perusahaan tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Reni Sasingkelo, Christoffel Kojo, dan Farlane S. Rumokoy (2017) dan Falilah & Wahyono, (2019) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja, didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Doni Oktavianus Antou (2013) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya Budaya Organisasi yang sesuai akan membuat karyawan nyaman dengan pekerjaannya. Namun, berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi Sandy Trang (2018) dimana budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

H₂ : Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Salah satu cara yang umum dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja adalah melalui pelatihan kerja. Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Pelatihan Kerja dan *Tacit Knowledge* terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Sekolah Budhis Metta Maitreya Pekanbaru (Agustina, Surya Safari, dan Suyono)

Pelatihan berarti proses membantu karyawan untuk menguasai keterampilan khusus atau untuk memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan (Nawawi, 2014). Pelatihan yang baik akan membawa manfaat antara lain yang dikemukakan oleh Mangkuprawira, (2011) yaitu: meningkatkan pengetahuan para karyawan atas budaya dan para pesaing luar, membantu para karyawan yang mempunyai keahlian untuk bekerja dengan teknologi baru, membantu karyawan untuk memahami bagaimana bekerja secara efektif dalam tim untuk menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas, memastikan bahwa budaya perusahaan menekankan pada inovasi, kreativitas dan pembelajaran, menjamin keselamatan dengan memberikan cara-cara baru bagi para karyawan, untuk memberikan kontribusi bagi perusahaan pada saat pekerjaan dan kepentingan mereka berubah atau pada saat keahlian mereka menjadi absolute, mempersiapkan para karyawan untuk dapat menerima dan bekerja secara lebih efektif.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Yusnita & Fadhil, (2015) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, penelitian yang dilakukan oleh Ristianingsih, (2018) menunjukkan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian yang dilakukan Kartodikromo et al., (2017) menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

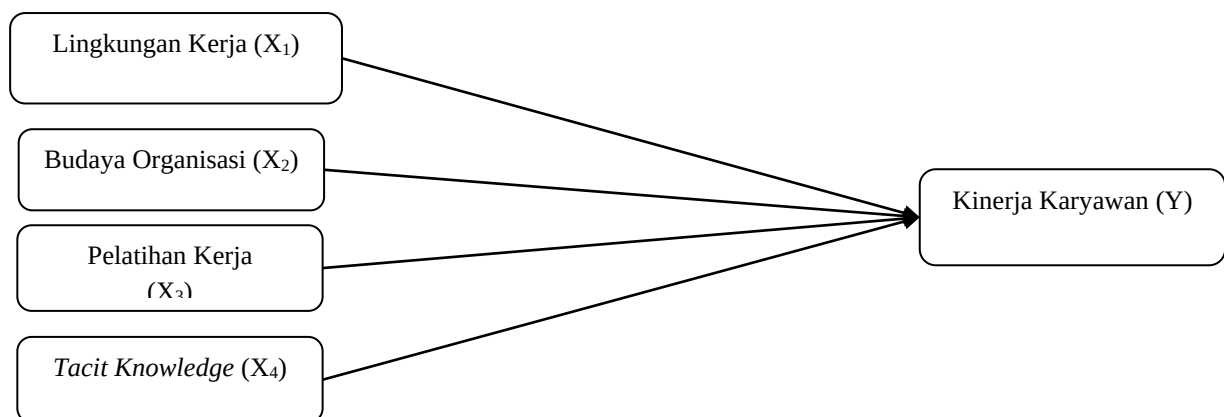
H₃ : Pelatihan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh *Tacit Knowledge* terhadap Kinerja Karyawan

Tacit knowledge merupakan pengetahuan yang bersifat personal, dikembangkan melalui pengalaman yang sulit untuk diinformasikan. *Tacit knowledge* tidak dapat dibagi dan merupakan hal yang lebih banyak diketahui daripada disampaikan. Terbentuk dalam kelompok dan hubungan organisasional, nilai inti, asumsi – asumsi dan keyakinan, sulit diidentifikasi, disimpan, dihitung dan dipetakan. *Tacit knowledge* tidak dapat dikodifikasikan, tapi hanya dapat dipindahkan atau diperoleh dari pengalaman yang melibatkan pembelajaran dan *skill*. Karena orang yang mempunyai *Tacit Knowledge* adalah orang yang mempunyai pengetahuan yang lebih luas dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan dan mempengaruhi kinerja kerjanya (Muthuveloo et al., 2017).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Desy Kartika Suri, (2016) menjelaskan bahwa *tacit knowledge* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Helmiatin, (2019) yang menjelaskan semakin tinggi *tacit knowledge* yang dimiliki semakin tinggi pula kinerja yang akan dihasilkan.

H₄ : Tacit Knowledge berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Populasi dan Penarikan Sampel

Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan menggunakan sampling jenuh, sehingga diperoleh sampel yang menjadi responden dalam penelitian adalah seluruh tenaga pendidik Sekolah Budhis Metta Maitreya Pekanbaru berjumlah 80 orang.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan yakni data kualitatif dan kuantitatif. Data kualitatif dalam penelitian ini yaitu data-data tentang sejarah perusahaan dan responden. Sedangkan Data kuantitatif dalam penelitian ini ukuran populasi dan sebagainya.

Sumber Data yang digunakan yakni data primer dan sekunder. Data primer adalah data yang berasal langsung dari responden. Data responden sangat diperlukan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai lingkungan kerja, budaya organisasi, pelatihan kerja dan *tacit knowledge* terhadap kinerja tenaga pendidik, sedangkan data sekunder berupa bukti, catatan, atau laporan histori yang telah tersusun dalam data dokumentasi (arsip) yang dipublikasikan dan tidak dipublikasikan.

Metode Analisis Data

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda adalah hubungan secara linier antara tiga atau lebih variabel independen dengan variabel dependen (Ghozali, 2016). Adapun model persamaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e, \text{ dimana :}$$

Y = Kinerja Karyawan,
 X_1 = Lingkungan Kerja,
 X_2 = Budaya Organisasi,
 X_3 = Pelatihan Kerja dan
 X_4 = *Tacit Knowledge*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Sebelum masuk kedalam pembahasan tanggapan responden tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Pelatihan Kerja dan *Tacit knowledge* Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Sekolah Budhis Metta Maitreya Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan data jumlah responden sebanyak 80 responden. Para responden akan terbagi menurut karakteristik seperti Jenis kelamin, usia, status dan Pendidikan terakhir sebagai berikut :

Tabel 1. Karakteristik Responden

Demografi	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	21	26
	Perempuan	59	74
	Total	80	100
Usia	20-30 Tahun	22	28
	31-40 Tahun	45	56
	41-50 Tahun	13	16
	Total	80	100
Status	Belum Menikah	39	49
	Menikah	41	51
	Total	80	100
Pendidikan Terakhir	SMA Sederajat	5	6
	D3	12	15
	S1	54	68
	S2	9	11
	Total	80	100

Sumber: Data Olahan (2023).

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa jumlah tenaga pendidik yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah paling banyak yaitu perempuan sebanyak 59 orang (74%) sedangkan laki-laki sebanyak 21 orang (26%). Alasan sekolah merekrut tenaga pendidik wanita lebih banyak karena peran perempuan sebagai tenaga pendidik cenderung lebih dibutuhkan.

Sedangkan jumlah tenaga pendidik yang menjadi responden dalam penelitian ini didominasi oleh tenaga pendidik dengan usia antara 31-40 tahun yaitu sebanyak 45 orang (56%) dan paling sedikit adalah usia 41-50 tahun yaitu sebanyak 13 orang (16%). Hal ini menjelaskan bahwa rata-rata tenaga pendidik berusia 31-40 tahun yang mencerminkan pengalamannya dalam mengajar dan mendidik anak-anak.

Sedangkan jumlah tenaga pendidik yang menjadi responden dalam penelitian ini didominasi oleh tenaga pendidik dengan status menikah yaitu sebanyak 41 orang (51%) dan dengan status belum menikah yaitu sebanyak 39 orang (49%).

Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Pelatihan Kerja dan *Tacit Knowledge* terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Sekolah Budhis Metta Maitreya Pekanbaru (Agustina, Surya Safari, dan Suyono)

Sedangkan jumlah tenaga pendidik yang menjadi responden dalam penelitian ini didominasi oleh tenaga pendidik dengan pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 54 orang (68%) dan paling sedikit adalah tingkat pendidikan SMA Sederajat yaitu sebanyak 5 orang (6%). Hal ini menjelaskan bahwa sekolah memiliki lebih banyak tenaga pendidik dengan pendidikan Sarjana 1, karena untuk menjadi tenaga pendidik diharuskan memiliki gelar Sarjana Pendidik.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengujian validitas menunjukkan semua item pernyataan untuk variabel lingkungan kerja (X_1), budaya organisasi (X_2), pelatihan kerja (X_3), *tacit knowledge* (X_4) dan kinerja tenaga pendidik (Y) mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari 0,30, dengan demikian berarti item pernyataan pada variabel X_1 , X_2 , X_3 dan Y tersebut sudah valid untuk pengujian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Dari hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat bahwa hasil uji reliabilitas variabel kinerja tenaga pendidik yaitu sebesar 0,850, lingkungan kerja yaitu sebesar 0,834, variabel budaya organisasi yaitu sebesar 0,837, variabel pelatihan kerja yaitu sebesar 0,815 dan variabel Budaya Organisasi yaitu sebesar 0,856 yang berada $> 0,60$ sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa semua variabel adalah reliabel dan handal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Data

Uji	Unstandardized Residual	Kesimpulan
Kolmogorov-Smirnov	0.905	Berdistribusi Normal
Asymp. Sig. (2-Tailed)	0.386	

Sumber: Data Olahan (2023).

Pada penelitian ini, dapat dilihat bahwa hasil uji normalitas One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test diperoleh signifikansi 0,905 dan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) diperoleh signifikansi 0,386 yang lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data uji berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan. Adapun cara lain untuk menguji heteroskedastisitas dengan cara melakukan uji glejser, uji Glejser dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya.

Tabel 3. Uji Glejser

No.	Variabel	Sig.	Kesimpulan
1.	Lingkungan Kerja (X_1)	0.915	Tidak terdapat Heterokedastisitas
2.	Budaya Organisasi (X_2)	0.107	Tidak terdapat Heterokedastisitas
3.	Pelatihan Kerja (X_3)	0.521	Tidak terdapat Heterokedastisitas
4.	<i>Tacit Knowledge</i> (X_4)	0.730	Tidak terdapat Heterokedastisitas

Sumber: Data Olahan (2023).

Dari tabel 3 dapat dilihat bahawa nilai signifikansi antara hasil uji heterokedastisitas variabel lingkungan kerja (X_1), budaya organisasi (X_2), pelatihan kerja (X_3) dan *tacit knowledge* (X_4) menunjukkan setiap variabel memiliki nilai signifikan lebih besar dari taraf signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada setiap variabel bebas dalam penelitian ini karena nilai signifikan yang diperoleh untuk setiap variabel bebas $> 0,05$.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas.

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

No.	Variabel	Collinearity Statistics		
		Tolerance	VIF	Keterangan
1.	Lingkungan Kerja (X_1)	0.355 < 1	1.048 < 10	Tidak ada multikolinearitas
2.	Budaya Organisasi (X_2)	0.336 < 1	1.068 < 10	Tidak ada multikolinearitas

No.	Variabel	Collinearity Statistics		
		Tolerance	VIF	Keterangan
3.	Pelatihan Kerja (X₃)	0.381 < 1	1.019 < 10	Tidak ada multikolinearitas
4.	Tacit Knowledge (X₄)	0.321 < 1	1.085 < 10	Tidak ada multikolinearitas

Sumber: Data Olahan (2023).

Dari tabel 4 terlihat bahwa VIF masing-masing variabel lingkungan kerja (X₁), budaya organisasi (X₂), pelatihan kerja (X₃) dan *tacit knowledge* (X₄) memiliki nilai *tolerance* mendekati nilai 1 dan VIF juga menunjukkan hal yang sama, dimana tidak satupun variabel bebas yang memiliki nilai VIF diatas 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antar variabel independen, sehingga model regresi tidak mengalami multikolinearitas.

Uji Kelayakan Model

Uji Signifikansi Koefisien Regresi Secara Simultan (uji F)

Kriteria untuk pengujian hipotesis secara simultan ini adalah jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada maka H_0 di terima, dan H_1 diterima, sebaliknya jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Berdasarkan hasil uji yang disajikan pada tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 126,044 dengan F_{tabel} sebesar 2,35. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai signifikan yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang telah ditentukan yaitu $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja (X₁), budaya organisasi (X₂), pelatihan kerja (X₃) dan *tacit knowledge* (X₄) secara bersama-sama terhadap kinerja tenaga pendidik.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi atau *adjusted R²* digunakan untuk mengukur kebaikan dari persamaan regresi berganda yaitu memberikan presentase variasi total dalam variabel dependen yang dijelaskan oleh seluruh variabel independen.

Dari tabel 6 dapat dilihat nilai *Adjusted R²* sebesar 0,864 atau 86,4%. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X₁), budaya organisasi (X₂), pelatihan kerja (X₃) dan *tacit knowledge* (X₄) mempengaruhi kinerja tenaga pendidik sebesar 86,9% sedangkan sisanya 13,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Hipotesis	T/F HITUNG	T/F TABEL	SIG.	HASIL
Constant	2.466						
Lingkungan Kerja (X ₁)	0.921	0.903	+	6.240	1.996	0.000	Diterima
Budaya Organisasi (X ₂)	0.892	0.049	+	5.135	1.996	0.000	Diterima
Pelatihan Kerja (X ₃)	1.027	0.025	+	8.059	1.996	0.000	Diterima
Tacit Knowledge (X ₄)	1.090	0.136	+	8.393	1.996	0.000	Diterima
ANOVA				126.044	2.35	0.000	Diterima
ADJ R ²				0.864			

Sumber: Data Olahan (2023).

Berdasarkan tabel 5 diatas mengenai hasil pengujian secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = 2,466 + 0,921 X_1 + 0,892 X_2 + 1,027 X_3 + 1,090 X_4$$

Uji Signifikansi Koefisien Regresi Secara Parsial (uji t)

Uji t dilakukan untuk menunjukkan pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, pelatihan kerja dan *tacit knowledge* terhadap kinerja tenaga pendidik secara parsial menggunakan uji t. Adapun pengujian ini membandingkan nilai t_{tabel} dan t_{hitung} dimana nilai t_{tabel} ditentukan dengan menentukan jumlah sampel melalui rumus derajat kebebasan adalah $n-k-1$ ($80-4-1$) = 75. Hasil pengujian secara parsial dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Berdasarkan hasil uji yang telah disajikan pada tabel 6, dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($6,240 > 1,996$) dan signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik. Nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($5,135 > 1,996$) dan signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik. Nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($8,059 > 1,996$) dan signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik. Nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($8,393 > 1,996$) dan signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ($0,003 < 0,05$) maka *tacit knowledge* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Pelatihan Kerja dan *Tacit Knowledge* terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Sekolah Budhis Metta Maitreya Pekanbaru (Agustina, Surya Safari, dan Suyono)

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pendidik

Hasil analisis secara deskriptif menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja merupakan variabel yang memiliki penilaian yang baik dari tenaga pendidik. Dari hasil pengujian regresi linear berganda menunjukkan pengaruh positif dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga pendidik dan dari hasil pengujian parsial (uji t) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga pendidik. Artinya, apabila tenaga pendidik bekerja pada lingkungan yang baik, maka kinerja tenaga pendidik akan meningkat. Karena lingkungan kerja yang baik akan mendukung konsentrasi dan fokus kerja tenaga pendidik, seperti lingkungan kerja yang nyaman, bersih dan kondusif.

Berdasarkan jawaban responden dari kuisioner yang telah disebarkan, diketahui bahwa pada pernyataan "Bagi anda, suasana kerja tidak terlalu mempengaruhi tugas" memperoleh nilai sebesar 3,24 yang berarti bagi tenaga pendidik kondisi lingkungan kerja sangat memberikan pengaruh bagi tenaga pendidik karena dapat mengganggu konsentrasi, kenyamanan dan titik fokus tenaga pendidik selama bekerja. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang kondusif sangat mempengaruhi kualitas dan kuantitas kerja tenaga pendidik. Pada pernyataan "Dalam bekerja, anda menggunakan alat dan memanfaatkan fasilitas yang ada" yang memperoleh nilai sebesar 4,08 yang berarti bahwa fasilitas yang disediakan dan diberikan oleh Sekolah Metta Maitreya dapat berfungsi dengan baik dan dapat membantu tenaga pendidik dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sehingga memberikan manfaat bagi tenaga pendidik.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar tenaga pendidik dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi tenaga pendidik bekerja lebih giat dan konsentrasi dalam menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal. Lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi tenaga pendidik dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja tenaga pendidik akan menurun. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat tenaga pendidik betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja tenaga pendidik dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga kinerja tenaga pendidik akan meningkat.

Lingkungan kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga pendidik sehingga apabila dilakukan dengan baik akan sangat menentukan untuk kenyamanan dan konsentrasi kerja tenaga pendidik maka keuntungan yang diperoleh tentu sangat besar dan berguna, baik untuk masa kini maupun masa yang akan datang, sekolah memperoleh keuntungan berupa pencapaian tujuan dan produktivitas yang tinggi dan bagi tenaga pendidik akan memperoleh kinerja yang tinggi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Suprastha, (2020) dan Jusman, (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Tenaga Pendidik

Hasil analisis secara deskriptif menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi merupakan variabel yang memiliki penilaian yang baik dari tenaga pendidik. Dari hasil pengujian regresi linear berganda menunjukkan pengaruh positif dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja tenaga pendidik dan dari hasil pengujian parsial (uji t) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja tenaga pendidik. Artinya, apabila tenaga pendidik bekerja dengan budaya organisasi yang baik, maka kinerja tenaga pendidik akan meningkat. Budaya organisasi sebagai salah satu cara tenaga pendidik membangun pribadi yang lebih baik, dengan budaya organisasi yang baik, maka tenaga pendidik akan memiliki pribadi yang lebih aktif dan mampu meningkatkan kinerja tenaga pendidik.

Berdasarkan jawaban responden dari kuisioner yang telah disebarkan, diketahui bahwa pada pernyataan "Sekolah tempat saya bekerja memberikan saya kebebasan dalam bertindak untuk mengambil keputusan", memperoleh nilai sebesar 3,50 yang berarti bahwa sekolah Metta Maitreya tidak memberikan kebebasan kepada tenaga pendidik dalam bertindak mengambil keputusan, karena setiap pekerjaan dilakukan dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh Pemerintah, sehingga tidak dapat dilakukan pengambilan keputusan secara sembarangan. Pada pernyataan "Sekolah tempat saya bekerja menghargai setiap tenaga pendidik yang bertanggung jawab dalam mengemukakan ide pendapatnya untuk kemajuan organisasi/sekolah", memperoleh nilai 4,24 yang berarti bahwa Sekolah Metta Maitreya memberikan peluang bagi setiap tenaga pendidik untuk mengemukakan ide dan pendapatnya untuk kemajuan organisasi maupun sekolah, sehingga mendorong untuk membentuk pribadi yang lebih aktif dan kreatif serta inovatif terhadap pendapat-pendapat yang dikemukakan.

Budaya organisasi merupakan salah satu peluang untuk membangun sumber daya manusia melalui aspek perubahan sikap dan perilaku yang diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan tantangan yang sedang berjalan dan yang akan datang. Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja

Dengan memaksimalkan budaya organisasi yang ada di dalam suatu sekolah maka akan membuat kinerja itu sendiri sangat terarah dan mendapatkan hasil yang sangat memuaskan bagi sekolah itu sendiri, dan

dengan adanya budaya organisasi di dalam sekolah maka akan menjadikan tenaga pendidik satu sama lainnya lebih sering melakukan komunikasi dan saling memberitahu aturan-aturan yang ada di dalam sekolah tersebut. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Reni Sasingkelo, Christoffel Kojo, dan Farlane S. Rumokoy (2017) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja. Penelitian tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Doni Oktavianus Antou (2012) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dan kinerja. Dengan adanya budaya organisasi yang sesuai akan membuat tenaga pendidik nyaman dengan pekerjaannya.

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pendidik

Hasil analisis secara deskriptif menunjukkan bahwa variabel pelatihan merupakan variabel yang memiliki penilaian yang baik dari tenaga pendidik. Dari hasil pengujian regresi linear berganda menunjukkan pengaruh positif dari variabel pelatihan terhadap kinerja tenaga pendidik dan dari hasil pengujian parsial (uji t) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel pelatihan terhadap kinerja tenaga pendidik. Artinya, apabila tenaga pendidik diberikan pelatihan yang baik, maka kinerja tenaga pendidik akan meningkat. Karena apabila tenaga pendidik diberikan pelatihan akan dapat mengembangkan kemampuan dan keahlian sehingga dapat bekerja lebih maksimal.

Berdasarkan jawaban responden dari kuisioner yang telah disebarkan, diketahui bahwa pada pernyataan “Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan” memperoleh nilai terendah sebesar 3,01 yang berarti bahwa materi pelatihan yang diberikan tidak sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan bagian tenaga kerja yang mengikuti pelatihan. Pada pernyataan “Pelatihan dipandu oleh instruktur yang sesuai” memperoleh nilai tertinggi sebesar 3,95 artinya dalam pemberian pelatihan, dipandu oleh instruktur yang sesuai dengan bidang materi pelatihan, sehingga materi yang disampaikan dikuasai oleh instruktur.

Salah satu cara yang umum dilakukan sekolah untuk meningkatkan kinerja adalah melalui pelatihan kerja. Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi tenaga pendidik mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai dapat membantu tenaga pendidik untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian. Pelatihan berarti proses membantu tenaga pendidik untuk menguasai keterampilan khusus atau untuk memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan.

Pelatihan yang baik akan membawa manfaat antara lain yaitu: meningkatkan pengetahuan para tenaga pendidik atas budaya dan para pesaing luar, membantu para tenaga pendidik yang mempunyai keahlian untuk bekerja dengan teknologi baru, membantu tenaga pendidik untuk memahami bagaimana bekerja secara efektif dalam tim untuk menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas, memastikan bahwa budaya sekolah menekankan pada inovasi, kreativitas dan pembelajaran, menjamin keselamatan dengan memberikan cara-cara baru bagi para tenaga pendidik, untuk memberikan kontribusi bagi sekolah pada saat pekerjaan dan kepentingan mereka berubah atau pada saat keahlian mereka menjadi absolute, mempersiapkan para tenaga pendidik untuk dapat menerima dan bekerja secara lebih efektif.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Yusnita & Fadhil, (2015) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, penelitian yang dilakukan oleh Ristianingsih, (2018) menunjukkan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pendidik.

Pengaruh Tacit Knowledge terhadap Kinerja Tenaga Pendidik

Hasil analisis secara deskriptif menunjukkan bahwa variabel *tacit knowledge* merupakan variabel yang memiliki penilaian yang baik dari tenaga pendidik. Dari hasil pengujian regresi linear berganda menunjukkan pengaruh positif dari variabel *tacit knowledge* terhadap kinerja tenaga pendidik dan dari hasil pengujian parsial (uji t) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel *tacit knowledge* terhadap kinerja tenaga pendidik. Artinya, apabila tenaga pendidik mempunyai *tacit knowledge* yang baik, maka kinerja tenaga pendidik akan meningkat. *Tacit knowledge* yang dimiliki oleh tenaga pendidik yang lebih berpengalaman, akan menjadikan tenaga pendidik lebih handal dalam menyelesaikan permasalahan maupun menghadapi tingkah laku murid yang beranekaragam.

Berdasarkan jawaban responden dari kuisioner yang telah disebarkan, diketahui bahwa pada pernyataan “Karyawan mempunyai pengalaman yang lebih terkait pekerjaan yang dilakukan” memperoleh nilai sebesar 3,65 yang berarti tenaga pendidik pada sekolah Metta Maitreya cenderung bukan dari yang berpengalaman, namun tenaga pendidik selalu berusaha untuk memahami pekerjaan yang dikerjakan dengan mempelajarinya terlebih dahulu. Pada pernyataan “Saya selalu menciptakan inovasi-inovasi baru dalam bekerja”, memperoleh nilai sebesar 4,29 yang berarti bahwa tenaga pendidik selalu berusaha untuk mencari inovasi baru dalam metode pengajaran agar pelajaran terasa lebih menyenangkan dan lebih mudah dipahami oleh murid.

Tacit knowledge merupakan pengetahuan yang bersifat personal, dikembangkan melalui pengalaman yang sulit untuk diinformasikan. *Tacit knowledge* tidak dapat dibagi dan merupakan hal yang lebih banyak diketahui daripada disampaikan. Terbentuk dalam kelompok dan hubungan organisasional, nilai inti, asumsi – asumsi dan keyakinan, sulit diidentifikasi, disimpan, dihitung dan dipetakan. *Tacit knowledge* tidak dapat

dikodifikasikan, tapi hanya dapat dipindahkan atau diperoleh dari pengalaman yang melibatkan pembelajaran dan *skill*.

Karena orang yang mempunyai *Tacit Knowledge* adalah orang yang mempunyai pengetahuan yang lebih luas dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan dan mempengaruhi kinerja kerjanya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Desy Kartika Suri, (2016) menjelaskan bahwa *tacit knowledge* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Helmiatin, (2019) yang menjelaskan semakin tinggi *tacit knowledge* yang dimiliki semakin tinggi pula kinerja yang akan dihasilkan.

PENUTUP

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, pelatihan kerja dan *tacit knowledge* terhadap kinerja tenaga pendidik sekolah budhis Metta Maitreya Pekanbaru. Adapun kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian yang telah dilakukan antara lain bahwa lingkungan kerja, budaya organisasi, pelatihan kerja dan *tacit knowledge* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik sekolah budhis Metta Maitreya Pekanbaru.

Berdasarkan hasil penelitian dan evaluasi, maka saran yang dapat diberikan kepada penelitian selanjutnya yakni sebaiknya menambahkan variabel lainnya selain variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, pelatihan kerja dan *tacit knowledge*. Selain itu, menambahkan jumlah sampel dan variabel sekiranya dapat lebih menjelaskan juga menggambarkan lebih detail mengenai kinerja tenaga pendidik. Dan kepada perusahaan atau praktisi sebaiknya memperhatikan lingkungan kerja agar tetap terjaga lingkungan kerja yang kondusif, memberikan pelatihan dengan materi pelatihan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, menerapkan budaya organisasi yang baik agar tenaga pendidik maupun tenaga pendidik yang bekerja di Sekolah Metta Maitreya Pekanbaru memiliki pribadi yang lebih kreatif, inovatif dan berani mengungkapkan pendapat sehingga dapat mendorong tenaga pendidik bekerja secara maksimal, efektif dan efisiensi dan memperhatikan pengalaman yang dimiliki oleh tenaga pendidik karena tenaga pendidik yang memiliki *tacit knowledge* berarti memiliki pengetahuan yang lebih luas dalam menghadapi murid.

DAFTAR RUJUKAN

- Antou, D. O. (2012). Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Malalayang I Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*.
- Desy Kartika Suri. (2016). *Pengaruh Kompetensi Dan Tacit Knowledge terhadap Kinerja Karyawan*. <http://eprints.ums.ac.id/45433/>
- Dewi, T. S. (2018). Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*.
- Falilah, & Wahyono. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan di Kabupaten Batang. *Journal.Unnes.Ac.Id*, 8(3), 889–910. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v8i3.35006>
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 . Edisi 8. Cetakan ke-8. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2011.
- Helmiatin. (2019). Analisis Pengaruh Tacit Knowledge dan Explicit Knowledge Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Terbuka. *Business Journal*, 30–31.
- Jufrizen. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformatif dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*.
- Juniarti, A. T., & Putri, darra G. (2021). Faktor faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- Jusman, I. A. (2021). the Impact of Motivation and Work Environment on Employee Productivity At Pt. Tirta Fresindo Jaya. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 2(1), 221–228.
- Kartodikromo, E., Tewal, B., & Trang, I. (2017). Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan Kerja Dan Pengaruhnya Pada Kinerja Karyawan Cv. Celebes Indonesia Sakti Mer 99 Mega Mas Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 363–372. <https://doi.org/10.35794/emba.v5i2.15625>
- Koesmono, T. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Studi Pada Perusahaan Pengolahan Kayu Skala Besar di Jawa Timur). *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*.
- Logahan, J. M., Tjoe, T. F., & Naga, N. (2012). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan CV Mum Indonesia. *Binus Business Review*. <https://doi.org/10.21512/bbr.v3i1.1344>

- Mangkuprawira, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* (edisi kedua). In *Bogor: Ghalia Indonesia*.
- Masram, H., & Mu'ah, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional* (1st ed.). Zifatama Publisher.
- Mulyadi, R. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*.
- Muthuveloo, R., Shanmugam, N., & Teoh, A. P. (2017). The impact of tacit knowledge management on organizational performance: Evidence from Malaysia. *Asia Pacific Management Review*, 22(4). <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2017.07.010>
- Nawawi, I. (2014). *Manajemen Perubahan: Teori dan Aplikasi pada Organisasi Publik dan Bisnis*. In *Bogor: Ghalia Indonesia*.
- Nitisemito, & Alex, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Bandung: Pustaka Setia*.
- Reni Sasingkelo, Christoffel Kojo, dan F. S. R. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Horiguchi Sinar Insani. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*.
- Riani, A. L., & Manurung, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kompetensi terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Manajemen Daya Saing*.
- Ristianingsih, Y. (2018). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Sukowati Sragen. *Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negri Salatiga*.
- Saragih, Y. M., Siagian, W. I. W. B., Halim, F., & Salsabila, Z. (2019). Pengembangan Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *JURNAL MEDIA INFORMATIKA BUDIDARMA*. <https://doi.org/10.30865/mib.v3i4.1548>
- Suprastha, L. C. dan N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT SUNRISE POLYBAG. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. In *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Pustaka Pelajar.
- Yusnita, N., & Fadhil, F. (2015). Pengaruh Pelatihan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Cibalung Happy Land Bogor. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*. <https://doi.org/10.34203/jimfe.v1i1.440>