

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Penelitian

Ketika menjalankan perusahaan tentu memerlukan sumber daya manusia, setiap perusahaan tentu akan memilih sumber daya yang terbaik untuk membantu menjalankan visi dan misinya sehingga dapat mencapai tujuannya. Perusahaan tentu akan menuntut pegawai nya untuk bekerja dengan baik dan total begitupun pegawai memiliki harapan yang akan didapat dari perusahaan. Bahwa hal ini merupakan hubungan yang saling membutuhkan dan menguntungkan. Dengan adanya perusahaan, rencana karir pegawai dapat dijalani dan dirancang dengan baik mengikuti manajemen karir yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

*Job performance* ialah suatu pencapaian dalam bekerja yang baik dengan berlandaskan atas ketepatan, pengalaman dan ketekunan serta waktu (Hasibuan, 2007). Sejalan dengan pendapat tersebut, Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa *job performance* ialah bentuk dari keluaran pekerjaannya secara kualitas dan kuantitas yang diraih oleh individu dalam menjalani kewajiban sesuai dengan tanggung jawab yang telah dibebankan. Hal ini akan membantu pegawai dalam bekerja agar mendapatkan posisi yang lebih tinggi dalam karirnya, kemudian manajer pun dapat membantu bawahannya mencapai target ini dengan mengidentifikasi kekuatan dan keterampilan mereka (Shani & Divyapriya, 2013). Untuk mencapai karir yang telah direncanakan tentunya karyawan atau setiap individu harus memiliki kompetensi untuk bersaing dengan individu lainnya, salah satunya adalah pengetahuan. Ada dua model pengetahuan, ialah *explicit knowledge* dan *tacit knowledge*. *Explicit knowledge* mampu diekspresikan dalam bahasa formal dan sistematis kemudian di implementasikan ke dalam bentuk file, formula ilmiah, spesifikasi, manual, dan semacamnya. Kemudian diproses,

ditransmisikan, disimpan dengan relatif mudah. Berbeda dengan *tacit knowledge*, *knowledge* ini bersifat sangat pribadi serta sulit untuk diformalkan dan dikeluarkan secara verbal. Wawasan subyektif, intuisi, dan firasat termasuk dalam kategori *tacit knowledge* (Nonaka, Toyama, & Konno, 2000). Pengetahuan ini berakar pada tindakan dan pengalaman individu yang ada pada diri sendiri, cita-cita, nilai-nilai, atau emosi yang dimilikinya (Nonaka & Konno, 1998). Setiap orang tentu memiliki *tacit knowledge*, maka dari itu melalui *tacit knowledge sharing* dapat mengupayakan pertukaran pengetahuan dan pengalaman antar pegawai, lebih jauhnya dapat saling mendukung dan memotivasi, khususnya dalam menjalankan pekerjaannya. Penulis tertarik dengan *tacit knowledge* karena ketiga variabel yang diambil menurut penulis sangat berkorelasi, dari pengetahuan, ide, gagasan, yang dimiliki tentu akan membentuk karakter diri seseorang yang mana akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun baiknya kinerja pegawai tidak hanya didasari oleh skill, pengetahuan saja namun kecerdasan emosional ikut terlibat di dalamnya. Dalam Goleman (1998) kecerdasan emosional ialah nilai untuk memahami emosi diri sendiri dan orang lain, memotivasi diri sendiri, mengatur emosi, dan menangani hubungan. Individu yang mempunyai kecerdasan emosional yang tinggi akan mampu beradaptasi dengan sekitar dan peka terhadap rintangan dan membentuk pribadi menjadi bertanggung jawab, produktif, dan berpikir positif dalam menjalani serta menyelesaikan masalah, dimana hal tersebut sangat diperlukan dalam dunia kerja (Patton, 1998).

Kecerdasan emosional membentuk potensi dari setiap individunya agar memahami keterampilan yang didasarkan lima komponen, yakni : motivasi, kecerdasan diri, pengaturan diri, empati, dan kemahiran dalam membangun hubungan dengan orang lain. (Goleman, 2000). Penelitian ini dilakukan di Badan Narkotika Nasional (BNN) adalah sebuah Lembaga Non Kementrian Indonesia yang berfungsi untuk melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pencegahan, pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkotika, psikotropika, prekursor dan bahan adiktif lainnya. BNN sendiri bertanggung jawab kepada presiden melalui koordinasi dengan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Dalam kunjungan pertama, penulis melakukan wawancara dengan beberapa pegawai yang bekerja di BNN, berikut datanya:

**Tabel 1.1**  
**Hasil Wawancara**

No	Narasumber	Pertanyaan	Jawaban
1.	Tri Wahyu Astuti	Bagaimana menurut ibu mengenai knowledge sharing? seberapa penting untuk pegawai?	<p><i>Tacit knowledge</i> merupakan salah satu unsur penting dari kinerja pegawai. Setiap individu tentu memiliki gagasan dan pengalamannya masing-masing dan itu menjadi dasar atau bahan evaluasi setiap individu. Seperti yang kita ketahui bahwa dalam melakukan pekerjaan pasti memerlukan perencanaan sebelumnya, tentu dengan adanya pengalaman sebelumnya seharusnya bisa meminimalisir kesalahan dan memberikan kinerja yang totalitas bagi perusahaan.</p> <p>Namun pada nyatanya masih banyak juga individu yang belum bisa saling memahami atau mengeluarkan secara verbal gagasan, ide atau intuisinya sehingga seringkali terjadi <i>gap</i> antar pegawai.</p>
No	Narasumber	Pertanyaan	Jawaban

2.	Ade Restia Dewi	Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional bagi pegawai itu sendiri? adakah kendala bagi pegawai mengenai hal tersebut?	Kecerdasan emosional menjadi landasan seseorang dalam bertindak. Bagaimana pribadi seseorang memutuskan untuk berbuat sesuatu dan harus memfilter dengan bijak sehingga tidak menimbulkan keluaran yang kurang baik. Khusus nya tempat kami bekerja ini sendiri erat kaitannya dengan hubungan psikologis dan emosional seseorang, yang mana jika dikaitkan dengan kinerja pegawai itu tentu berpengaruh karna titik balik seseorang memiliki kinerja yang baik merupakan tindakan dari dalam dirinya. Tentu ada dorongan atau motivasi tersendiri. Namun masih perlu ditingkatkan terkait kecerdasan emosional agar tetap stabil dalam bekerja dan lebih siap lagi dengan kondisi lapangan.
----	--------------------	--	--

Selain pengetahuan, kecerdasan emosional menjadi pendorong seseorang dalam melakukan pekerjaannya, kecerdasan emosional menjadi kontrol seseorang dalam bergerak. Dalam artian kecerdasan emosional ini mengukur sejauh mana emosional pegawai dalam melakukan tindakan. Seperti yang kita tahu setiap orang memiliki tingkat emosionalnya masing-masing, yang mana

berpengaruh pada output yang diberikan. Memang terdengar sederhana namun ini merupakan hal yang kompleks untuk dipahami dalam individu masing-masing. Kecerdasan emosional yang tinggi akan memberikan hal positif bagi sekitarnya, begitupun sebaliknya individu yang memiliki kecerdasan emosional yang rendah itu cenderung memberikan dampak atau pengaruh negative. Contohnya adalah ketika seseorang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi ia akan mampu mengendalikan emosi mereka sendiri, mengidentifikasi serta mampu memahami emosional orang lain. Begitupun sebaliknya orang yang kecerdasan emosional nya rendah cenderung bergejolak emosi dalam dirinya dan egois.

Maka dari itu sebagai perusahaan tentu akan menuntut pegawai nya agar mampu mengolah emosional nya dengan baik. Hal tersebut menjadi asset berharga bagi perusahaan karena dengan adanya pegawai yang seperti itu akan membantu kinerja pegawai menjadi semakin baik. Kemampuan unggul yang dimiliki setiap pegawai dapat menjadi nilai lebih dalam penilaian karirnya dan setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk mengembangkan karirnya. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, penulis berkeinginan melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH *TACIT KNOWLEDGE* TERHADAP *JOB PERFORMANCE* DENGAN *EMOTIONAL INTELLIGENCE* SEBAGAI VARIABEL MODERASI (STUDI PADA PEGAWAI BADAN NARKOTIKA NASIONAL PROVINSI JAWA BARAT)”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka masalah penelitian yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut:

1. Proses *tacit knowledge sharing* belum berjalan dengan sebagaimana mestinya. Sehingga masih sering terjadi *gap* antar pegawai karena komunikasi yang kurang lancar.

2. Kinerja pegawai yang baik masih didasari oleh faktor lainnya bukan hanya *tacit knowledge* saja.

Pelatihan dalam rangka meningkatkan kecerdasan emosional pegawai belum dilaksanakan sebagaimana mestinya

### C. Rumusan Masalah

1. Apakah *tacit knowledge* berpengaruh positif terhadap *job performance* pada pegawai BNN
2. Apakah *emotional intelligence* berpengaruh positif terhadap *job performance* pada pegawai BNN
3. Apakah *emotional intelligence* memoderasi pengaruh positif *tacit knowledge* terhadap *job performance* pegawai BNN

### D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh positif *tacit knowledge* terhadap *job performance* pada pegawai BNN
2. Untuk mengetahui pengaruh positif *emotional intelligence* terhadap *job performance* pada pegawai BNN
3. Untuk mengetahui pengaruh positif *tacit knowledge* terhadap *job performance* yang dimoderasi oleh *emotional intelligence* pada pegawai BNN

### E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis:
  - a. Bagi peneliti, sebagai pengetahuan lebih mendalam terkait sejauh mana pengaruh *tacit knowledge* terhadap *job performance* yang di dorong dengan *emotional intelligence*

- b. Bagi akademis, diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya khususnya terkait *tacit knowledge*, *job performance* dan *emotional intelligence*.
2. Manfaat Praktis:
- a. Bagi perusahaan, sebagai acuan sejauh mana pengaruh tacit knowledge terhadap kinerja pegawai nya, sehingga dapat membentuk kinerja yang baik.
  - b. Bagi perusahaan, sebagai bahan pertimbangan bahwa pelatihan atau pembentukan kecerdasan emosional penting dilakukan karena salah satu faktor yang mendorong kinerja pegawai yang baik.

## **F. Kerangka Pemikiran**

### **1. Pengaruh Tacit Knowledge terhadap Job Performance**

Kinerja pegawai merupakan kunci bagi kesuksesan perusahaan. Kinerja pegawai yang maksimal akan melahirkan sesuatu yang baik bagi perusahaan, tentunya akan berbanding lurus dengan usaha yang telah diupayakan. Begitu pun sebaliknya, kinerja pegawai yang kurang baik akan berdampak buruk pula pada perusahaan. Segala hasil performa pegawai itu bisa dilihat dari segi kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan dari perusahaan.

Berkaitan dengan kinerja pegawai, hal ini berkorelasi dengan proses *tacit knowledge*. Menurut (Hasibuan, 2007) *job performance* ialah puncak dari hasil usaha yang telah diraih pegawai dalam menjalani kewajiban yang dibebankan kepadanya yang didasari atas kemahiran, pengalaman dan ketekunan serta ketepatan waktu. Pengetahuan merupakan konteks yang spesifik, karena tergantung pada waktu dan ruang tertentu, bila tanpa dimasukkan ke dalam konteks, pengetahuan hanya informasi, bukan pengetahuan (Nonaka, Toyama, & Komno, 2000). Pengetahuan diakui sebagai satu-satunya sumber daya dan pembeda utama yang berbeda dan penting bagi organisasi manapun untuk mempertahankan keunggulan kompetitifnya (Suppiah & Sandhu, 2011). *Tacit knowledge* adalah ilmu

yang berakar pada tindakan dan pengalaman seseorang, serta cita-cita, nilai-nilai, atau emosi yang dimiliki setiap individu. *Tacit knowledge* sifatnya sangat pribadi serta sulit untuk diformalkan, sehingga sulit untuk dikomunikasikan atau dibagikan kepada orang lain. Selanjutnya, *tacit knowledge* lebih relevan untuk mempertahankan kinerja organisasi daripada *explicit knowledge*. Ini dianggap sebagai faktor yang penting dalam mempengaruhi kemampuan organisasi untuk tetap kompetitif (Pathirage, Amaratunga, & Haigh, 2007). Aspek penting dalam *knowledge management* yaitu mendorong setiap individu dalam organisasi atau perusahaan untuk menjalani *tacit knowledge sharing*. *Knowledge sharing* memiliki peran dalam pembentukan *tacit knowledge* yang berkorelasi dengan pekerjaan di antara anggota organisasi dimana menekankan agar setiap pegawai membuka diri untuk *sharing* dengan rekan kerjanya. Yang mana melalui *sharing* dapat memberi stimulus atau pikiran baru yang bisa dijadikan motivasi dalam bekerja. *Knowledge sharing* berperan sebagai cara untuk meningkatkan kompetensi individu, dengan *knowledges sharing*, intuisi yang bersifat *tacit* ataupun *explicit* dapat disebarkan, diimplementasikan, dan dikembangkan. Dalam artian, baik itu pengalaman yang baik atau buruk ketika pegawai menjadikan itu patokan atau pelajaran ia akan berusaha untuk melakukan hal lebih baik dari sebelumnya, maka dari itu *tacit knowledge* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

## 2. Pengaruh Emotional Intelligence terhadap Job Performance

Goleman (1998) kecerdasan emosional yaitu kapasitas yang berfungsi memahami emosi diri sendiri dan orang lain, motivasi terhadap diri sendiri, mengolah emosi, serta mengatasi hubungan. Kecerdasan emosional membentuk potensi dari setiap individunya agar memahami keterampilan yang didasarkan lima komponen, yakni : motivasi, kecerdasan diri, pengaturan diri, empati, dan kecakapan dalam membangun hubungan dengan orang lain. Kecerdasan emosional membentuk potensi setiap individu agar mempelajari keterampilan yang terdiri atas lima unsur: motivasi, kecerdasan diri, pengaturan diri, empati, dan kemahiran dalam



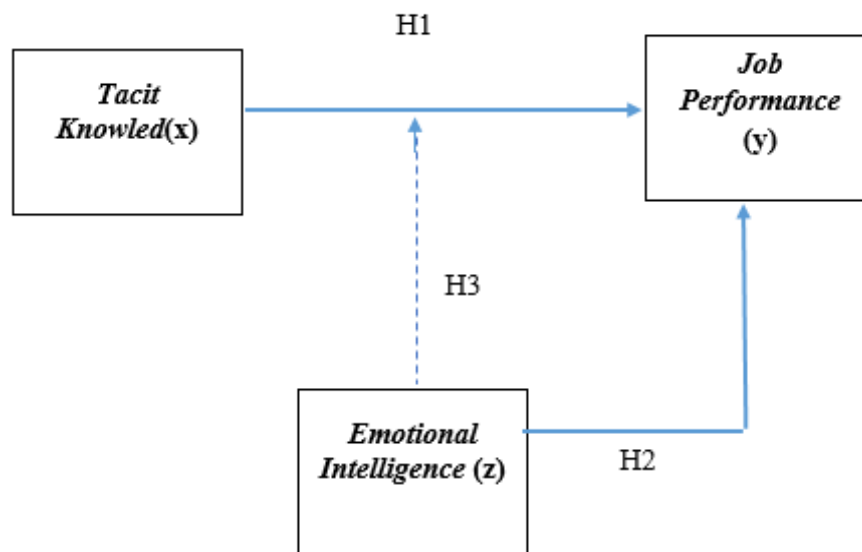
membina hubungan dengan orang lain. Kecakapan emosi menunjukkan potensi yang telah diterjemahkan ke dalam kemampuan kerja di pekerjaannya (Goleman, 2000). Pegawai yang memiliki pengetahuan saja belum cukup dalam melaksanakan pekerjaannya, karena pekerjaan yang dilakukan bukan hanya tentang pegawai itu sendiri dengan pekerjaannya, melainkan berkaitan dengan individu lainnya yang perlu di tunjang dengan kecerdasan emosional. Setiap pegawai tentu memiliki keinginan untuk memberikan kinerja yang baik bagi tempat ia bekerja, tidak hanya menjalankan kewajiban namun tentu pegawai memiliki harapan untuk menjalankan jenjang karir nya dengan baik. Hipotesis yang menyatakan Emotional Intelligence berpengaruh positif terhadap Job Performance diterima, apabila kecerdasan emosional dari pegawai tinggi maka kinerja pegawai juga dapat meningkat. Hubungan emosional dengan kinerja itu sangatlah erat kaitannya karena ketika pegawai memiliki kecerdasan emosional yang tinggi maka akan membantu mempermudah pekerjaannya dan memberikan kinerja yang baik dan maksimal. Melalui kecerdasan emosional seseorang mampu mengontrol dan memahami emosi dalam diri yang akan dilakukan, ia bisa lebih fokus untuk bekerja dan siap menghadapi tantangan. Berbanding terbalik dengan seseorang yang kecerdasan emosional yang rendah itu berpengaruh negative karena rentan menimbulkan hal-hal kurang baik, seperti mood yang naik turun sehingga memberikan dampak terhadap pekerjaan dan lingkungannya.

### **3. Pengaruh *Tacit Knowledge* terhadap *Job Performance* dengan *Emotional Intelligence* sebagai Variabel Moderasi**

Individu dengan kecerdasan emosional yang tinggi akan mampu beradaptasi dengan lingkungan dan peka terhadap rintangan dan membentuk pribadi menjadi penuh tanggung jawab, produktif, dan berpikir positif dalam menjalani serta menyelesaikan masalah, dimana hal tersebut sangat diperlukan dalam dunia kerja (Patton, 1998). Pekerjaan yang didirikan tanpa kecerdasan emosional akan menghasilkan ketidakmaksimalan kinerja. Individu dengan kecerdasan emosional tinggi berpeluang untuk memahami emosi dan intuisi yang sedang terjadi pada

dirinya, tidak larut dalam kondisi yang tidak menyenangkan. Tentunya dengan kejernihan serta ketenangan dalam berpikir, dan mampu mengendalikan diri,

Kecerdasan emosional yang dimiliki pegawai berdampak pada kinerja pegawai tersebut di perusahaan, perusahaan tentu mengharapkan kecerdasan emosional yang tinggi, sebagaimana yang telah disebutkan oleh pakar. Selain kecerdasan emosional yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, pengetahuan pun sangat berpengaruh, salah satunya adalah pegawai dengan *tacit knowledge* nya. *Tacit knowledge* yaitu pengetahuan yang berdasarkan pada pengalaman yang sulit untuk di bagikan secara formal, dengan pengalaman yang dimiliki, kemudian ditunjang dengan kecerdasan emosional akan meningkatkan kemampuannya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan memahami situasi di sekitarnya. Dalam proses *tacit knowledge sharing* yang biasanya dilakukan dengan cara diskusi, *learning by doing*, dan presentasi yang memerlukan kemampuan dalam penyampaian setiap pengalaman yang hendak dibagikan kepada rekan kerja lainnya. Kecerdasan emosional membantu dalam proses penyampaian pengalaman tersebut agar mudah dipahami ketika seorang karyawan mampu menganalisa cara penyampaian melalui *tacit knowledge* yang dimilikinya mudah diterima dan dipahami. Pengetahuan menjadi tolak ukur kapasitas pegawai yang mana apabila *tacit knowledge* meningkat lalu didorong kecerdasan emosional yang tinggi maka tingkat kinerja pegawai akan semakin baik, Semakin baik *tacit knowledge* dan semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki pegawai, maka semakin besar kesempatan dalam memberikan kinerja yang baik bagi pegawai. Untuk meraih kesuksesan dalam dunia kerja bukan hanya *cognitive intelligence* saja yang diperlukan namun *emotional intelligence* juga perlu dimiliki (Goleman, 2000). Dengan demikian, kecerdasan emosional mampu memperkuat pengaruh *tacit knowledge* terhadap kinerja pegawai nanti nya. Berdasarkan hipotesis diatas, maka model penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 1.1**  
**Kerangka Pemikiran**

Sumber: Penulis (2020)

### G. Penelitian Terdahulu

**Tabel 1. 1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	(Kurnia, 2011) Model Hubungan Tacit Knowledge dan Kinerja Individu Pada Balai Riset dan Standarisasi Industri	Variabel Independen: Tacit Knowledge Variabel Dependen: Kinerja	Tacit knowledge berpengaruh terhadap kinerja individu dengan derajat kedekatan sebesar 99,69
2	(Sulaeman, 2012)	Variabel Independen:	Kuat dengan nilai korelasi $r = 0,698$ sedangkan dari hasil perhitungan koefisien

No	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
	Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kementrian Agama Kabupaten Karawang	Kecerdasan Emosional  Variabel Dependen:  Kinerja Karyawan	determinasi dihasilkan angka 48,72%.
3	(Sulisthio & Yulianus, 2015)  Analisis Pengaruh <i>Tacit Knowledge</i> Dan <i>Explicit Knowledge</i> Terhadap Kinerja Karyawan Di Restoran “X” Surabaya	Variabel Independen: <i>Tacit Knowledge</i> dan <i>Explicit Knowledge</i>  Variabel Dependen:  Kinerja Karyawan	Hasilnya adalah Kinerja Karyawan di restoran tersebut dipengaruhi oleh <i>tacit knowledge</i> dan <i>explicit knowledge</i> secara signifikan.
4	(Arik, 2016)  Pengaruh Manajemen Talenta dan manajemen pengetahuan	Variabel Independen:  Pengaruh Talenta dan Manajemen Pengetahuan	Berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.

No	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
	Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT.PLN (PERSERO) distribusi Jawa Timur	Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	
5.	(Amilia, 2016) Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai PT. Indonesia Connets Plus Bandung	Variabel Independen: Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja  Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Dibuktikan secara empiris pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh stres kerja.
6.	(Patria, 2016) Pengaruh Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Auditor dengan	Variabel Independen: Konflik Peran dan Ambiguitas Peran  Variabel Dependen: Kinerja	Kinerja auditor dipengaruhi oleh konflik peran secara signifikan. Namun kecerdasan emosional auditor tetapi tidak dapat memoderasi antara ambiguitas peran dengan kinerja auditor.

No	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
	Kecerdasan emosional Sebagai Variabel Moderasi  (Studi Empiris Pada Kap Di Pekanbaru Padang Dan Batam)	Variabel Moderasi: Kecerdasan Emosional	
7.	(Falah, 2017)  Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan (Studi paada Karyawan PT. Semen Indonesia Persero. Tbk)	Variabel Independen: Knowledge Management  Variabel Dependen: Kinerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan	Berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan dan kinerja perusahaan, karena memiliki nilai probalitas (0,000) < 0,05 yang berarti ada pengaruh yang signifikan
8.	(Pritania, 2018)  Pengaruh Knowledge Management dan Skill serta Attitude terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (SKK BRI)	Variabel Independen: Knowledge Management dan Skill serta Attitude	Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

No	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
		Variabel dependen: Kinerja Karyawan	
9.	(Pratama, 2020)  Pengaruh <i>Emotional Intelligence</i> dan <i>Knowledge Management</i> terhadap Kinerja Karyawan	Variabel Independen: Kecerdasan Emosional  Variabel Dependen: Kinerja Pegawai	Kecerdasan emosional yang dimiliki pegawai PT. Indonesia Comnets Plus Bandung mempunyai pengaruh secara langsung atau simultan sebesar 60,4% terhadap kinerja pegawai.

Sumber: Penulis (2020)

## H. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran dan hasil penelitian terdahulu maka hipotesis yang diajukan penulis sebagai berikut:

### Hipotesis 1

Ho: *Tacit knowledge* tidak berpengaruh terhadap *job performance*

Ha: *Tacit knowledge* berpengaruh positif terhadap *job performance*.

### Hipotesis 2

Ho: *Emotional intelligence* tidak berpengaruh terhadap *job performance*.

Ha: *Emotional intelligence* berpengaruh positif terhadap *job performance*

### Hipotesis 3

Ho: *Emotional intelligence* tidak memoderasi pengaruh *tacit knowledge* terhadap *job performance*.

Ha: *Emotional intelligence* memoderasi pengaruh positif *tacit knowledge* terhadap *job performance*





