

PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT, SKILL, DAN ATTITUDE TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI ESTATE MANAGEMENT PT JABABEKA INFRASTRUKTUR WATER TREATMENT PLANT II CIKARANG

THE INFLUENCE OF KNOWLEDGE MANAGEMENT, SKILL, AND ATTITUDE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN ESTATE MANAGEMENT DIVISION PT JABABEKA INFRASTRUKTUR WATER TREATMENT PLANT II CIKARANG

Dina Hanoum Salsabila¹, Anita Silvianita²

Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

¹dinahs@student.telkomuniversity.ac.id, ²anitasilvianita@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Pada Era Globalisasi saat ini, dimana berbagai aspek kehidupan mengalami perubahan dan berkembang secara pesat. Perusahaan perlu memiliki kemampuan dan kesiapan untuk beradaptasi dengan segala perubahan yang terjadi, agar perusahaan bisa terus bertahan dalam melangsungkan hidup dan bersaing secara unggul dengan perusahaan lain, dengan meningkatkan sumber daya manusia yang ada di perusahaan. *Knowledge Management*, *Skill*, dan *Attitude* menjadi aspek yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Knowledge management*, *Skill*, dan *Attitude* terhadap kinerja karyawan Divisi *Estate Management* PT Jababeka Infrastruktur *Water Treatment Plant* II Cikarang.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis deskriptif. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh dengan jumlah responden sebanyak 20 orang karyawan tetap Divisi *Estate Management* PT Jababeka Infrastruktur *Water Treatment Plant* II Cikarang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Berdasarkan hasil analisis di dalam penelitian ini pada Divisi *Estate Management* PT Jababeka Infrastruktur *Water Treatment Plant* II Cikarang diperoleh hasil analisis deskriptif mengenai variabel *Knowledge Management*, *Skill*, *Attitude*, dan Kinerja Karyawan dalam kategori Baik. Terdapat pengaruh positif secara parsial *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan sebesar 53,3%, *Skill* terhadap Kinerja Karyawan sebesar 25,5%, *Attitude* terhadap Kinerja Karyawan sebesar 1,9%, dan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama *Knowledge Management*, *Skill*, dan *Attitude* terhadap Kinerja Karyawan sebesar 80,7% dan 19,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penulis menyarankan agar Divisi *Estate Management* PT Jababeka Infrastruktur *Water Treatment Plant* II Cikarang dapat menyampaikan *knowledge management* secara menyeluruh dan melatih karyawan dalam memahami *knowledge management* yang ada dengan menggunakan teknologi yang telah disediakan oleh perusahaan, serta memberikan pelatihan khusus kepada karyawan berupa pelatihan *soft skill* seperti *problem solving* dalam menghadapi pekerjaan yang diberikan, sehingga karyawan dapat terlatih berpikir cepat dan solusi dapat segera ditemukan, juga diadakannya pelatihan dan perbaikan sikap kerja, sehingga dengan perbaikan tersebut karyawan dapat bekerja dengan respon yang baik sedangkan untuk kinerja karyawan dapat dengan melakukan *controlling* satu minggu atau sekali dalam satu bulan atas setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

Kata kunci: *Knowledge Management*, *Skill*, *Attitude*, Kinerja Karyawan.

Abstract

In this era globalization, where many aspects of life change and growing fast. Companies need to have the ability and readiness to adapt every change that could happened, make the company can continue to survive in sustaining life and have competitive advantage with other companies, by improving the quality of human resources in the company. *Knowledge Management*, *Skill*, and *Attitude* are aspects that can affect Employee Performance. This study was conducted to determine the effects of *Knowledge Management*, *Skill*, and *Attitude* on Employee Performance in *Estate Management* PT Jababeka Infrastruktur *Water Treatment Plant* II Cikarang.

This study uses quantitative metode with descriptive analysis. Sampling using saturated sample technique method, with the number of respondents is 20 permanent employees in *Estate Management* PT Jababeka Infrastruktur *Water Treatment Plant* II Cikarang. The technique of analysis using multiple linear regression analysis.

Based on the results of the analysis conducted by researches in Estate Management PT Jababeka Infrastruktur Water Treatment Plant II Cikarang obtained the results of descriptive analysis of Knowledge Management Skill, and Employee Performance is in the Good category. There is positive affects and significant partially regarding Knowledge Management on Employee Performance is 53,3%, Skill on Employee Performance is 25,5%, Attitude on Employee Performance is 1,9% and there is positive affects and significant influence simultaneously regarding Knowledge Management, Skill, and Attitude on Employee Performance is 80,7% while the remaining 19,3% is influenced by other factors not examined in this study.

Researchers suggest that the Estate Management PT Jababeka Infrastruktur Water Treatment Plant II Cikarang could deliver knowledge management thoroughly and train employees in understanding of knowledge management using technology provided by the company, as well as providing exclusive training to employees in the form of soft skill training such as problem solving in dealing with jobs given by the sompany, make that trained employees can think quickly and solutions can be found immediately, also holding training and improving work attitudes, so that with these improvements employees can work with a good response, while for employee performance, they can control one week or once a month on every job performed by the employee.

Keywords: Knowledge Management, Skill, Attitude, Employee Performance.

1. Pendahuluan

Pada Era Globalisasi saat ini, dimana berbagai aspek kehidupan mengalami perubahan dan berkembang secara pesat. Perusahaan perlu memiliki kemampuan dan kesiapan untuk beradaptasi dengan segala perubahan yang terjadi, agar perusahaan bisa terus bertahan dalam melangsungkan hidup, dengan meningkatkan sumber daya manusia yang ada di perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal [1]. *Knowledge Management* merupakan pendekatan sistematis untuk mengelola aset intelektual dan informasi lain sehingga memberi keunggulan bersaing bagi perusahaan [2]. *Skill* merupakan keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya dan mampu menanganinya secara detail. Selain ahli, harus memiliki kemampuan memecahkan masalah dan menyelesaikannya dengan cepat dan efisien [3]. Sedangkan Sikap kerja didefinisikan sebagai kumpulan perasaan, kepercayaan, dan pemikiran yang dipegang orang tentang bagaimana berperilaku pada saat ini mengenai pekerjaan dan organisasi [4]. Dan Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan [5]..

Knowledge Management pada Estate Management PT Jababeka Infrastruktur Water Treatment Plant II Cikarang meliputi pengetahuan mengenai perusahaan, pengetahuan mengenai tata cara pengelolaan kawasan, pengetahuan mengenai estate regulation, pengetahuan mengenai bagaimana mengelola jalan, taman, sampah, dan saluran, pengetahuan mengenai *scheduling*, *budgeting*, *controlling*, *monitoring*, dan *evaluating*. Dengan kondisi yang ada, ditemukan adanya gap, yaitu *knowledge management* lebih terpusatkan di top management (General Manager, Direksi dan Senior Manager), karena pada *middle management* dan *low management* terdapat gap usia dan pengalaman yang tinggi. *Skill* pada Estate Management PT Jababeka Infrastruktur Water Treatment Plant II Cikarang bagi sebagian karyawan meskipun keahlian teknis yang dimiliki sudah memenuhi persyaratan dalam pekerjaannya namun masih membutuhkan pelatihan teknis untuk meningkatkan keahlian yang dimilikinya dan juga mendapatkan pelatihan atau khusus yang lebih banyak, baik di bidang sipil maupun non sipil. *Attitude* karyawan di perusahaan sudah baik, dalam mengelola dan mengatasi keluhan pelanggan dalam kinerja PT Jababeka Infrastruktur, sedangkan dari hasil observasi yang dilakukan di lapangan, karyawan masih perlu adanya peningkatan dan pengembangan sikap dalam melaksanakan pekerjaan di perusahaan. Secara keseluruhan kinerja karyawan PT Jababeka Infrastruktur sudah baik, dipertegas didalam wawancara dikatakan bahwa kinerja sudah baik tapi hanya sebagian tidak secara menyeluruh dan diperlukan perbaikan dan kinerja perlu ditingkatkan lagi.

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, penulis tertarik untuk mengangkat permasalahan ini, maka penulis merumuskan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

- Bagaimana *Knowledge Management* Karyawan Divisi Estate Management PT Jababeka Infrastruktur Water Treatment Plant II Cikarang?
- Bagaimana *Skill* Karyawan Divisi Estate Management PT Jababeka Infrastruktur Water Treatment Plant II Cikarang?
- Bagaimana *Attitude* Karyawan Divisi Estate Management PT Jababeka Infrastruktur Water Treatment Plant II Cikarang?
- Bagaimana Kinerja Karyawan Divisi Estate Management PT Jababeka Infrastruktur Water Treatment Plant II Cikarang?

- e. Bagaimana Pengaruh *Knowledge Management*, *Skill*, dan *Attitude* terhadap Kinerja Karyawan Divisi *Estate Management* PT Jababeka Infrastruktur *Water Treatment Plant* II Cikarang baik secara parsial maupun bersama-sama?

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal [1]

2.2 Knowledge Management

Knowledge Management merupakan pendekatan sistematis untuk mengelola aset intelektual dan informasi lain sehingga memberi keunggulan bersaing bagi perusahaan [2].

2.3 Skill

Skill merupakan keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya dan mampu menanganinya secara detail. Selain ahli, harus memiliki kemampuan memecahkan masalah dan menyelesaikannya dengan cepat dan efisien [3].

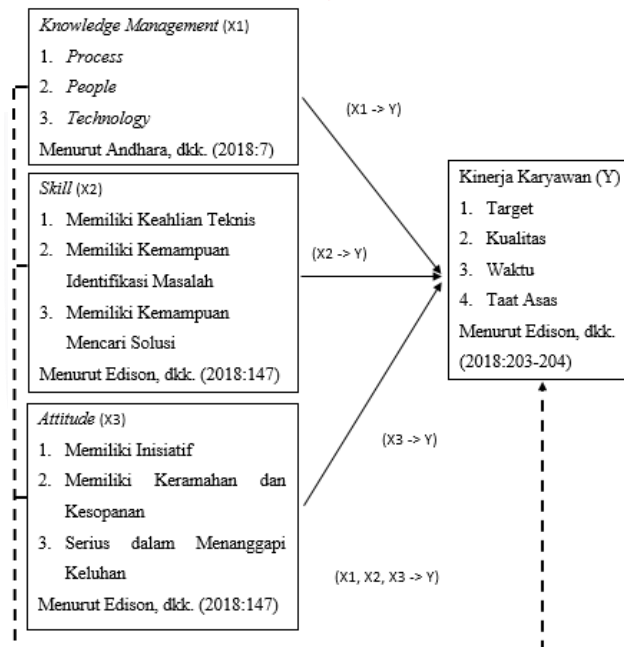
2.4 Attitude

Sikap kerja didefinisikan sebagai kumpulan perasaan, kepercayaan, dan pemikiran yang dipegang orang tentang bagaimana berperilaku pada saat ini mengenai pekerjaan dan organisasi [4].

2.5 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan [5].

2.6 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran
Sumber : Data Olah Penulis (2020)

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif deskriptif. Terdapat dua variabel yaitu variabel independen yang terdiri dari Knowledge Management, Skill, dan Attitude serta variabel dependen yang terdiri dari Kinerja Karyawan. Populasi dan sampel menggunakan teknik sampling jenuh yang terdiri dari 20 karyawan tetap Estate Management PT Jababeka Infrastruktur Water Treatment Plant II Cikarang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode teknik sampling jenuh, dengan jumlah responden sebanyak 20 orang karyawan tetap di Estate Management PT Jababeka Infrastruktur Water Treatment Plant II Cikarang. Skala pengukuran untuk mengukur instrumen pertanyaan yang digunakan adalah Skala Likert. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan IBM SPSS 22 sebagai alat bantu dalam mengolah data.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Karakteristik Responden

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

Karakteristik	Kriteria	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	18	90%
	Perempuan	2	10%
Total		20	100%
Usia	20-25 Tahun	4	20%
	26-30 Tahun	3	15%
	31-35 Tahun	1	5%
	41-45 Tahun	5	25%
	46-50 Tahun	3	15%
	51-55 Tahun	4	20%
Total		20	100%
Pendidikan	SMA/SMK/SLTA/MA	7	35%
	D3	2	10%
	S1	10	50%
	S2	1	5%
Total		20	100%
Lama Tahun Bekerja	< 1 Tahun	1	5%
	1-5 tahun	6	30%
	6-10 Tahun	4	20%
	11-15 Tahun	3	15%
	21-25 Tahun	6	30%
Total		20	100%

Sumber : Data Olah Penulis (2020)

4.2 Model Pengukuran

a. Uji Validitas

Mengukur validitas data dalam penelitian ini dengan tingkat signifikansi yang digunakan adalah sebesar 5% dengan taraf kepercayaan sebesar 95%. Dalam penelitian ini melakukan kuesioner sebanyak 29 pertanyaan dengan responden (N) 20 orang. Diperoleh nilai r tabel sebesar 0.444, menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% dengan jumlah responden sebanyak 20 orang. Kriteria validitas dalam penelitian ini adalah jika nilai r hitung $\geq$ r tabel maka data valid, dan jika nilai r hitung $\leq$ r tabel maka data tidak valid. Berikut merupakan hasil output (keluaran) validitas variabel *Knowledge Management*, *Skill*, *Attitude* dan Kinerja Karyawan pada 20 responden adalah seperti tabel dibawah berikut ini:

Tabel 4.2
Uji Validitas

Variabel	No. Item	r Hitung	r Tabel	Kesimpulan
<i>Knowledge Management</i>	1	0,727	0,444	Valid
	2	0,637	0,444	Valid
	3	0,811	0,444	Valid
	4	0,488	0,444	Valid
	5	0,723	0,444	Valid
	6	0,578	0,444	Valid
<i>Skill</i>	1	0,819	0,444	Valid
	2	0,791	0,444	Valid
	3	0,613	0,444	Valid
	4	0,483	0,444	Valid
	5	0,584	0,444	Valid
	6	0,523	0,444	Valid

(Bersambung)

(Sambungan)

Variabel	No. Item	r Hitung	r Tabel	Kesimpulan
Attitude	1	0,695	0,444	Valid
	2	0,771	0,444	Valid
	3	0,726	0,444	Valid
	4	0,655	0,444	Valid
	5	0,529	0,444	Valid
	6	0,663	0,444	Valid
Kinerja Karyawan	1	0,766	0,444	Valid
	2	0,606	0,444	Valid
	3	0,522	0,444	Valid
	4	0,511	0,444	Valid
	5	0,560	0,444	Valid
	6	0,519	0,444	Valid
	7	0,511	0,444	Valid
	8	0,487	0,444	Valid
	9	0,669	0,444	Valid
	10	0,506	0,444	Valid
	11	0,646	0,444	Valid

Sumber : Data Olah Penulis (2021)

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa validitas variabel *Knowledge Management*, *Skill*, *Attitude* dan Kinerja Karyawan, dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan dikatakan valid karena $r \text{ Hitung} \geq r \text{ Tabel}$.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Cronbach's Alpha*. Teknik *Alpha Cronbach* paling umum dipakai, jika koefisien Alpha Cronbach minimal 0,70 menunjukkan bahwa kuesioner memiliki tingkat reliabilitas cukup baik [6]. Berikut merupakan hasil output (keluaran) reliabilitas variabel *Knowledge Management*, *Skill*, *Attitude* dan Kinerja Karyawan pada 20 responden adalah seperti tabel dibawah berikut ini:

Tabel 4.3
Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
0.951	29

Sumber : Data Olah Penulis (2021)

Berdasarkan hasil data diatas, diperoleh hasil $0,951 > 0,70$, maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan adalah reliabel.

4.3 Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dapat disimpulkan bahwa variabel *Knowledge Management* (X1) menurut tanggapan Responden secara keseluruhan berada dalam kategori baik. Hal ini ditunjukkan dengan skor keseluruhan yang diperoleh variabel *Knowledge Management* sebesar 82,17%. Sedangkan variabel *Skill* (X2) menurut tanggapan Responden secara keseluruhan berada dalam kategori baik. Dari enam Pernyataan variabel *Skill* mendapatkan skor keseluruhan sebesar 78,67% sehingga termasuk ke dalam kategori baik, dan variabel *Attitude* (X3) menurut tanggapan Responden secara keseluruhan berada dalam kategori baik. Dari enam Pernyataan variabel *Attitude* mendapatkan skor keseluruhan sebesar 80,83% sehingga termasuk ke dalam kategori baik, serta variabel Kinerja Karyawan *Estate Management* PT Jababeka Infrastruktur *Water Treatment Plant* II Cikarang secara keseluruhan berada dalam kategori baik.

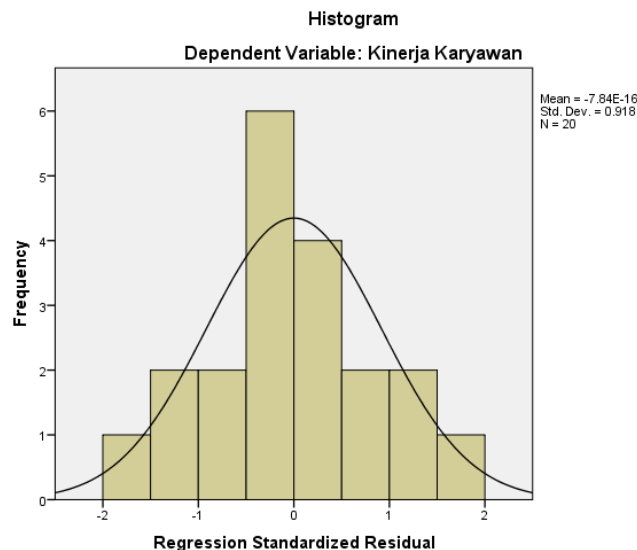
4.4 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian adalah uji normalitas Kolmogorov-Smirnov. Untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan uji normalitas grafik dan uji normalitas statistik yang akan dijelaskan berikut ini:

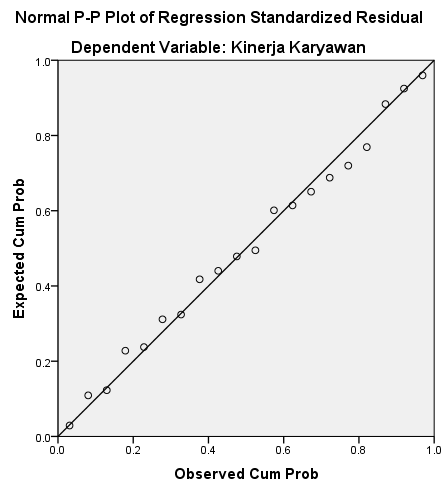
1. Uji Normalitas Grafik

Berikut dibawah ini merupakan grafik histogram dari uji normalitas



Gambar 4.1 Histogram
Sumber: Data Olah Penulis (2021)

Pada Gambar 4.1 diatas menunjukkan bahwa grafik histogram memiliki berdistribusi normal, hal tersebut dapat dilihat pada grafik diatas yang membentuk pola lonceng, tidak miring ke kiri atau tidak miring ke kanan. Berikut dibawah ini merupakan grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*:



Gambar 4.2 Grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*
Sumber: Data Olah Penulis (2021)

Dapat dilihat pada Gambar 4.2 diatas menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa kriteria pengambilan keputusan yang pertama terpenuhi, yaitu berdistribusi normal.

2. Uji Normalitas Statistik

Uji normalitas statistik merupakan pengujian normalitas berdasarkan uji statistik non parametrik Kolmogorov-Smirnov, yang memiliki kriteria: jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) < 0,05 maka data mengalami gangguan distribusi normal, dan jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05 maka data tidak mengalami gangguan distribusi normal. Berikut dibawah ini merupakan tabel dari Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test:

Tabel 4.3
Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual		
N		20
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.25990529
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.063
	Negative	-.060
Test Statistic		.063
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

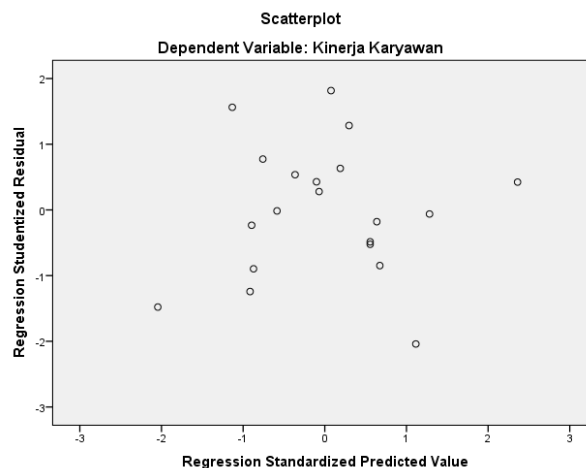
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Olah Penulis (2021)

Dapat dilihat pada tabel 4.3 bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) adalah sebesar 0,200 karena nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05, maka data variabel residual dapat dikatakan normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan diagram *scatterplot* untuk mengetahui apakah data dalam penelitian ini terjadi heteroskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut dibawah ini merupakan diagram *scatterplot*:



Gambar 4.3 Diagram *Scatterplot*
Sumber : Data Olah Penulis (2021)

Dapat dilihat pada Gambar 4.3 diatas, bahwa diagram *scatterplot* tidak membentuk pola tertentu dan memiliki pola berpecah, sehingga regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Dalam penelitian ini menggunakan uji multikolinearitas untuk mengetahui apakah data yang diolah terdapat gejala multikolinearitas atau tidak terdapat gejala multikolinearitas. Syarat untuk bebas multikolinearitas adalah nilai VIF < 10 dan Tolerance > 0,1. Dibawah ini merupakan tabel hasil uji multikolinearitas, sebagai berikut:

Tabel 4.4
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.284	.887		-1.448	.167		
	Knowledge Management	.572	.116	.655	4.924	.000	.683	1.464
	Skill	.539	.193	.376	2.797	.013	.669	1.494
	Attitude	.388	.159	.277	2.448	.026	.942	1.062

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olah Penulis (2021)

Jika dilihat pada Tabel 4.15 diatas dengan nilai pada X1 dengan VIF 1.464 < 10 dan Tolerance 0,683 > 0,1, nilai pada X2 dengan VIF 1,494 < 10 dan Tolerance 0,669 > 0,1, dan nilai pada X3 dengan VIF 1,062 < 10 dan Tolerance 0,942 > 0,1, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan masalah multikolinearitas dalam penelitian ini.

4.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Knowledge Management, Skill, dan Attitude terhadap Kinerja Karyawan yang dilakukan pada 20 responden yang terdiri dari karyawan tetap Estate Management PT Jababeka Infrastruktur Water Treatment Plant II Cikarang. Berikut dibawah ini merupakan tabel hasil uji analisis regresi linear berganda:

Tabel 4.5
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-1.284	.887	
	Knowledge Management	.572	.116	.655
	Skill	.539	.193	.376
	Attitude	.388	.159	.277

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olah Penulis (2021)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 4.5, dapat dirumuskan model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = b_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = -1,284 + 0,572 X_1 + 0,539 X_2 + 0,388 X_3$$

Keterangan :

- Nilai Konstanta (a) = -1,284
Jika *Knowledge Management*, *Skill*, dan *Attitude* bernilai 0, maka Kinerja Karyawan bernilai -1.284.
- Nilai Koefisien Regresi variabel *Knowledge Management* (β_1) bernilai positif, yaitu 0,572, dapat disimpulkan bahwa setiap peningkatan *Knowledge Management* ditingkatkan sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,572.
- Nilai Koefisien Regresi variabel *Skill* (β_2) bernilai positif, yaitu 0,539, dapat disimpulkan bahwa setiap peningkatan *Skill* ditingkatkan sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,539.
- Nilai Koefisien Regresi variabel *Attitude* (β_3) bernilai positif, yaitu 0,388, dapat disimpulkan bahwa setiap peningkatan *Attitude* ditingkatkan sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,388.

4.6 Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini menggunakan Uji hipotesis secara bersama-sama (Uji F), uji hipotesis secara parsial (Uji t) dan uji koefisien determinasi (R^2), yang akan dijelaskan sebagai berikut:

a. Uji F

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara bersama-sama variabel bebas *Knowledge Management*, *Skill*, dan *Attitude* terhadap variabel Kinerja Karyawan. Berikut dibawah ini merupakan Tabel Uji F:

Tabel 4.6
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.356	3	1.785	22.255	.000 ^b
	Residual	1.283	16	.080		
	Total	6.639	19			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Attitude, Knowledge Management, Skill

Sumber : Data Olah Penulis (2021)

Pada Tabel 4.6 diatas menunjukkan hasil Uji F yang dapat dilihat bahwa Fhitung sebesar 22,255 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena itu, kedua perhitungan, yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($22,255 > 3,24$) dan tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$, menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Variabel Independen yang terdiri atas *Knowledge Management*, *Skill* dan *Attitude* secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b. Uji t

Pengujian Hipotesis secara Parsial atau Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing Variabel Independen, yaitu *Knowledge Management*, *Skill* dan *Attitude* terhadap Variabel Dependen, yaitu Kinerja Karyawan. Berikut dibawah ini merupakan Tabel Uji t:

Tabel 4.7
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.284	.887		-1.448	.167
	Knowledge Management	.572	.116	.655	4.924	.000
	Skill	.539	.193	.376	2.797	.013
	Attitude	.388	.159	.277	2.448	.026

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olah Penulis (2021)

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel *Knowledge Management* (X1) memiliki nilai thitung (4,924) > ttabel (2,120) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari *Knowledge Management* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Variabel *Skill* (X2) memiliki nilai thitung (2,797) > ttabel (2,120) dan tingkat signifikansi $0,013 < 0,05$, maka H_0 ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari *Skill* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Variabel *Attitude* (X3) memiliki nilai thitung (2,448) > ttabel (2,120) dan tingkat signifikansi $0,026 < 0,05$, maka H_0 ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari *Attitude* (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Analisis besarnya pengaruh parsial digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis korelasi parsial berdasarkan hasil pengolahan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Besarnya Pengaruh *Knowledge Management*, *Skill*, dan *Attitude*
terhadap Kinerja Karyawan secara Parsial

Variabel	Standardized Coefficients Beta	Correlations Zero Order	Besarnya Pengaruh secara Parsial	Besarnya Pengaruh secara Parsial (%)
<i>Knowledge Management</i> (X1)	0,655	0,814	0,533	53,3%
<i>Skill</i> (X2)	0,376	0,678	0,255	25,5%
<i>Attitude</i> (X3)	0,277	0,068	0,019	1,9%
Pengaruh Total			0.807	80.7%

Sumber : Data Olah Penulis (2021)

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas, dapat dilihat bahwa besarnya pengaruh *Knowledge Management* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial adalah sebesar 53,3% sedangkan besarnya pengaruh *Skill* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial adalah sebesar 25,5%, dan besarnya pengaruh *Attitude* (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial adalah sebesar 1,9% Jadi, total keseluruhan pengaruh *Knowledge Management* (X1), *Skill* (X2) dan *Attitude* (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara bersama-sama adalah sebesar 80,7%.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berikut dibawah ini merupakan tabel dari hasil uji koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 4.9
Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.898 ^a	.807	.770	.28323

a. Predictors: (Constant), Attitude, Knowledge Management, Skill

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olah Penulis (2021)

Pada Tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,898 dan R Square (R^2) adalah 0,807. Angka tersebut digunakan untuk melihat besarnya pengaruh *Knowledge Management*, *Skill*, dan *Attitude* terhadap Kinerja Karyawan secara bersama-sama. Cara untuk menghitung R Square menggunakan Koefisien Determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$= (0,898)^2 \times 100\% = 80,7\%$$

Angka tersebut menunjukkan Koefisien Determinasi (KD) sebesar 80,7%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Variabel Independen yang terdiri dari *Knowledge Management*, *Skill*, dan *Attitude* terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan adalah sebesar 80,7% sedangkan sisanya 19,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain,

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

- Jika dilihat dari hasil Analisis Deskriptif, variabel *Knowledge Management* (X1) berdasarkan tanggapan responden, secara keseluruhan dalam kategori Baik.
- Jika dilihat dari hasil Analisis Deskriptif, variabel *Skill* (X2) berdasarkan tanggapan responden, secara keseluruhan dalam kategori Baik.
- Jika dilihat dari hasil Analisis Deskriptif, variabel *Attitude* (X3) berdasarkan tanggapan responden, secara keseluruhan dalam kategori Baik.
- Jika dilihat dari hasil Analisis Deskriptif, variabel Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan tanggapan responden, secara keseluruhan dalam kategori Baik.
- Variabel *Knowledge Management* (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 53,3%, variabel *Skill* (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 25,5%, dan variabel *Attitude* (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 1,9%. Sedangkan secara bersama-sama, variabel *Knowledge Management* (X1), *Skill* (X2), dan *Attitude* (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 80,7% dan sisanya sebesar 19,3% dipengaruhi faktor lain yang tidak digunakan di dalam penelitian ini.

Referensi

- [1] M.T., Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- [2] Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- [3] Edison, Emron dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- [4] Kaswan. (2015). *Sikap Kerja*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

- [5] Marlina, N. (2018). "*Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumsel Syariah Palembang*", Tugas Akhir Ahli Madya Perbankan Syariah UIN Raden Fatah Palembang: dipublikasikan.
- [6] Indrawati. (2015). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis Konvergensi Teknologi Komunikasi dan Informasi*. Bandung: PT. Refika Aditama.

