



**PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT*, *SKILL*,
DAN *WORK ATTITUDE* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT BANK BRI SYARIAH
KANTOR CABANG BANYUWANGI**

THE INFLUENCE OF KNOWLEDGE MANAGEMENT, SKILL, AND WORK
ATTITUDES ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT BANK BRI
SYARIAH BRANCH OFFICE OF BANYUWANGI

SKRIPSI

Oleh:

RESY MEGA ELSERA

NIM 150810201172

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2019



**PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT*, *SKILL*,
DAN *WORK ATTITUDE* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT BANK BRI SYARIAH
KANTOR CABANG BANYUWANGI**

THE INFLUENCE OF KNOWLEDGE MANAGEMENT, SKILL, AND WORK
ATTITUDES ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT BANK BRI
SYARIAH BRANCH OFFICE OF BANYUWANGI

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Oleh:

RESY MEGA ELSERA

NIM 150810201172

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2019

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER - FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Resy Mega Elsera

NIM : 150810201172

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul : *PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT, SKILL, DAN WORK ATTITUDE TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK BRI SYARIAH KANTOR CABANG BANYUWANGI*

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa Skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 24 Mei 2019

Yang menyatakan,

Resy Mega Elsera

NIM.150810201172

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul Skripsi : ANALISIS FAKTOR KEUANGAN DAN NON
KEUANGAN YANG MEMENGARUHI PERINGKAT
OBLIGASI

Nama Mahasiswa : Adinda Ayuningtyas

NIM : 1508102011732

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Keuangan

Disetujui Tanggal : 27 Mei 2019

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Prof. Dr. Isti Fadah, M.Si.

NIP. 196610201990022001

Dr. Novi Puspitasari, S.E., M.M.

NIP. 198012062005012001

Mengetahui,
Ketua Program Studi S-1 Manajemen

Hadi Paramu, S.E., MBA, Ph.D.

NIP. 196901201993031002

JUDUL SKRIPSI

PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT*, *SKILL*, DAN *WORK ATTITUDE*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK BRI SYARIAH
KANTOR CABANG BANYUWANGI

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama Mahasiswa : Resy Mega Elsera
NIM : 150810201172
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal : 23 Mei 2019

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : Drs. Agus Priyono, M.M. : (.....)
NIP. 196010161987021001
Sekretaris : Dra. Lilik Farida, M.Si. : (.....)
NIP. 196311281989022001
Anggota : Tatok Endhiarto, S.E., M.Si. : (.....)
NIP. 196004041989021001

Mengetahui/Menyetujui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember

Dr. Muhammad Miqdad, SE,MM,Ak,CA
NIP. 19710727 199512 1 001

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, saya ucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang serta sholawat kepada Nabi Muhammad SAW. Skripsi ini saya persembahkan sebagai bentuk tanggung jawab, bakti, dan ungkapan terimakasih yang tidak terkira kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada hamba-Nya untuk kemudahan penyusunan skripsi ini.
2. Orang tua saya tercinta yang selalu mendoakan dan memberikan kasih sayang serta pengorbanan sampai saat ini.
3. Kakak saya dan juga tante saya yang telah membantu, membimbing, dan mendukung semua langkah yang saya pilih.
4. Sahabat saya Aris, Caca, Yaqin, Jefri, Rizal, Andri, Laila, Melia, Novita, Anug, Rizky, Ridha dan juga teman KKN saya Fegi, Merry, Pipit, Azizah, Yona, Acuna, Mega, Andri, Afrida terimakasih atas dukungannya selama ini dan kesediaannya berteman dengan saya.
5. Seluruh mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen angkatan tahun 2015 terimakasih atas saran serta masukannya
6. Teman kos saya Fadlillah dan Priandini terimakasih atas bantuannya selama ini.
7. Almamater yang aku banggakan UNIVERSITAS JEMBER.

MOTTO

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”

(QS. Asy Syarh: 5)

“Kita tidak tahu bagaimana hari esok, yang bisa kita lakukan ialah berbuat sebaik-baiknya dan berbahagia pada hari ini”

(Samuel Taylor Coleridge)

“Kita bias mundur satu langkah untuk dapat meloncat lebih jauh”

(John Clarke)



RINGKASAN

Pengaruh *Knowledge Management*, *Skill*, dan *Work Attitude* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank BRI Syariah Kantor Cabang Banyuwangi; Resy Mega Elsera; 150810201172; 2019; 127 Halaman; Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Pada era modern ini banyak muncul fenomena yang terjadi dalam organisasi berkaitan Sumber Daya Manusia (SDM). Sebuah organisasi dapat dikatakan berhasil dilihat dari pengelolaan sumber daya manusia yang terdapat di dalamnya. Setiap organisasi harus memperhatikan sumber daya manusia karena akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Tujuan dari kinerja salah satunya yaitu untuk mengembangkan produktivitas karyawan. Pengembangan produktivitas karyawan dapat dilakukan dengan cara peningkatan *knowledge management*, *skill*, dan juga perbaikan terhadap *work attitude*. Dengan adanya hal-hal tersebut akan menciptakan kinerja karyawan yang optimal untuk kemajuan organisasi.

Lokasi penelitian ini adalah PT Bank BRI Syariah Kantor Cabang Banyuwangi. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebar kuesioner, wawancara, studi pustaka, dan observasi pada karyawan PT Bank BRI Syariah Kantor Cabang Banyuwangi sebanyak 30 responden. Metode analisis data menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda dengan variabel bebas yaitu *knowledge management*, *skill*, dan *work attitude*, variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Data primer diperoleh peneliti dari objek penelitian secara langsung melalui kuesioner, wawancara, dan observasi serta data sekunder diperoleh peneliti dari objek penelitian secara tidak langsung melalui media perantara dari jurnal dan artikel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *knowledge management*, *skill*, dan *work attitude* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BRI Syariah Kantor Cabang Banyuwangi. Dapat disimpulkan bahwa *knowledge management*, *skill*, dan *work attitude* yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

SUMMARY

The Influence Of Knowledge Management, Skills, And Work Attitudes On Employee Performance In PT Bank Bri Syariah Branch Office Of Banyuwangi; Resy Mega Elsera; 150810201172; 2019; 127 pages; Department of Management, Faculty of Economic and Business, University of Jember

In this modern era, there are many phenomenons occurring in organization related to Human Resources (SDM). An organization can be considered successful from the management of human resource. Each organization should concern on the human resources because it will affect toward the improvement of performance. One of purposes of performance is to develop productivity of employees. The development of employees productivity can be conducted by improving knowledge management, skill and the improvement of work attitude. Those aspects will create optimum employee performance for organizational progress.

The research site was at PT Bank BRI Syariah Banyuwangi Branch Office. Method of collecting the data was conducted by distributing questionnaires, interview, literature study and observation to 30 employees/respondents of PT Bank BRI Banyuwangi Branch Office. Method of data analysis used multiple linear regression analysis with independent variables of knowledge management, skill and work attitude. The dependent variable was employees. Data sources used primary and secondary data. Primary data were obtained from research object directly through questionnaire, interview and observation. Whereas the secondary data were obtained from indirect research through intermediary media from journals and articles.

The result of the research showed that variables of knowledge management, skill and work attitude affected positively and significantly toward employees performance of PT Bank BRI Banyuwangi Branch Office. It can be concluded that good knowledge, skill and work attitude can improve employee performance.

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan skripsi dengan judul “Pengaruh *Knowledge Management, Skill,* dan *Work Attitude* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank BRI Syariah Kantor Cabang Banyuwangi”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat pendidikan sebagai tugas akhir guna memperoleh gelar sarjana Ekonomi Program Strata 1 (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa karya tulis ini tidak mungkin terselesaikan tanpa bantuan, dukungan dan petunjuk dari berbagai pihak. Oleh karena itu tidak ada kata yang layak untuk menghargai selain ucapan terima kasih sebesar-besarnya untuk semua pihak yang terkait dalam penulisan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Muhammad Miqdad, SE, MM, Ak, CA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Dr. Novi Puspitasari, S.E, M.M., selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jember.
3. Hadi Paramu, MBA, Ph.D. selaku ketua Progam Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
4. Drs. Markus Apriono, M.M selaku dosen Pembimbing I dan Dr. Sri Wahyu Lely Hana Setyanti, S.E., M.Si selaku dosen Pembimbing II, yang telah memberikan bimbingan, saran, pikiran, waktu dan kesabaran yang penuh dalam mengarahkan penulisan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik.
5. Tim penguji Drs Agus Priyono, M.M., Dra. Lilik Farida, M. Si., dan Tatok Endhiarto, S.E., M.Si. yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran guna menguji sehingga menyempurnakan skripsi ini.
6. Kedua orang tuaku tercintah ayah dan ibu yang sudah membesarkan dan memberikan rezeki halal serta doa-doa terbaik untukku.
7. Teman-teman dari SD hingga kuliah yang selalu memberikan waktu untuk menikmati bermain dan belajar bersama kalian.

Semoga Tuhan membalas semua budi baik yang diberikan kepada penulis selama ini, penulis juga menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi semua pihak.

Jember, 14 Mei 2019

Penulis

Resy Mega Elsera
150810201172

DAFTAR ISI

	Halaman
SKRIPSI	
SURAT PERNYATAAN	ii
TANDA PERSETUJUAN	iii
SUSUNAN TIM PENGUJI	iv
PERSEMBAHAN.....	v
MOTTO	vi
RINGKASAN	vii
SUMMARY	viii
PRAKATA.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori	7
2.1.1 <i>Knowledge Management</i>	8
2.1.2 <i>Skill</i>	11
2.1.3 <i>Work Attitude</i>	13
2.1.4 Kinerja Karyawan.....	15
2.2 Penelitian Terdahulu	17
2.3 Kerangka Konseptual.....	25
2.4 Hipotesis Penelitian	26
BAB III. METODE PENELITIAN	
3.1 Rancangan Penelitian	29
3.2 Populasi dan Sampel.....	29
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	30
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	31
3.5 Identifikasi Variabel	31
3.6 Definisi Operasional Variabel.....	32
3.7 Skala Pengukuran Variabel	35
3.8 Metode Analisis Data	36
3.8.1 Uji Instrumen	36
3.8.2 Uji Normalitas Data	37
3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda	38

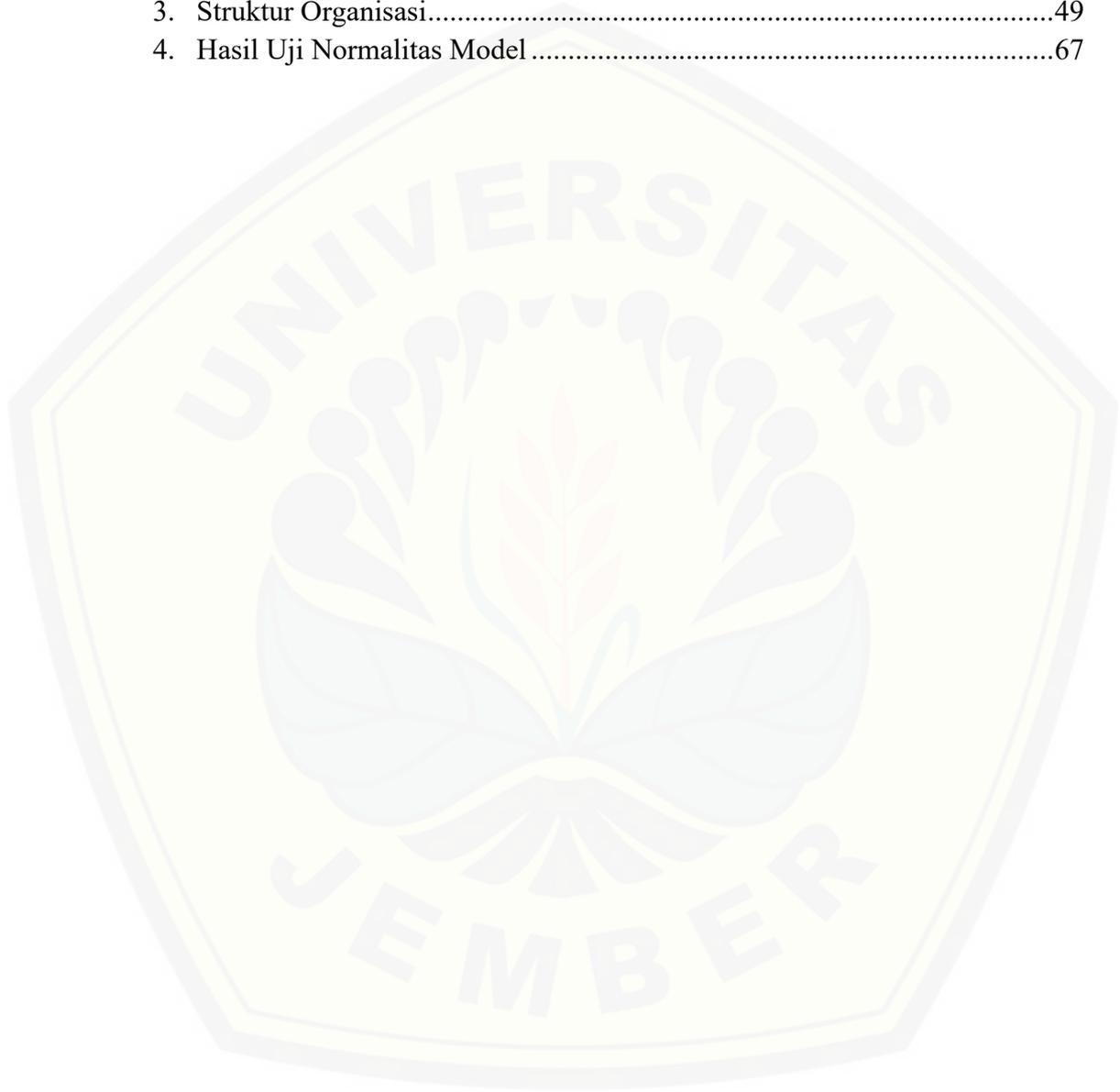
3.8.4 Uji Asumsi Klasik.....	38
3.8.5 Uji Hipotesis	40
3.9 Kerangka Pemecahan Masalah	43
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil.....	45
4.1.1 Gambaran Umum PT Bank BRI Syariah, Tbk.	45
4.1.2 Sejarah PT Bank BRI Syariah Kantor Cabang Banyuwangi.....	46
4.1.3 Visi dan Misi	47
4.1.4 Struktur Organisasi	48
4.1.5 Jumlah Karyawan Per Unit.....	50
4.1.6 <i>Job Description</i> Karyawan	50
4.2 Deskripsi Statistik Data atau Variabel Penelitian.....	52
4.2.1 Karakteristik Responden	53
4.2.2 Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian.....	55
4.3 Uji Instrumen.....	63
4.3.1 Uji Validitas.....	63
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	64
4.4 Uji Normalitas Data	65
4.5 Regresi Linier Berganda.....	66
4.6 Uji Asumsi Klasik.....	67
4.6.1 Uji Normalitas Model.....	67
4.6.2 Uji Multikolinieritas	68
4.6.3 Uji Heterokedastisitas.....	68
4.7 Uji Hipotesis.....	69
4.8 Pembahasan	71
4.9 Keterbatasan Penelitian.....	77
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	78
5.2 Saran.....	78
DAFTAR PUSTAKA	80
LAMPIRAN.....	84

DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Penelitian Terdahulu	21
2. Jumlah Karyawan Per Unit	50
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	53
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama bekerja	54
6. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	55
7. Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel <i>Knowledge Management</i>	56
8. Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel <i>Skill</i>	57
9. Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel <i>Work Attitude</i>	59
10. Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan	61
11. Hasil Uji Validitas.....	63
12. Hasil Uji Reliabilitas.....	64
13. Hasil <i>Shaipro Wilk Test</i>	65
14. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	66
15. Hasil Uji Multikolinieritas	68
16. Hasil Uji <i>Glejser</i>	69
17. Hasil Uji <i>t</i>	69
18. Hasil Uji R^2	71

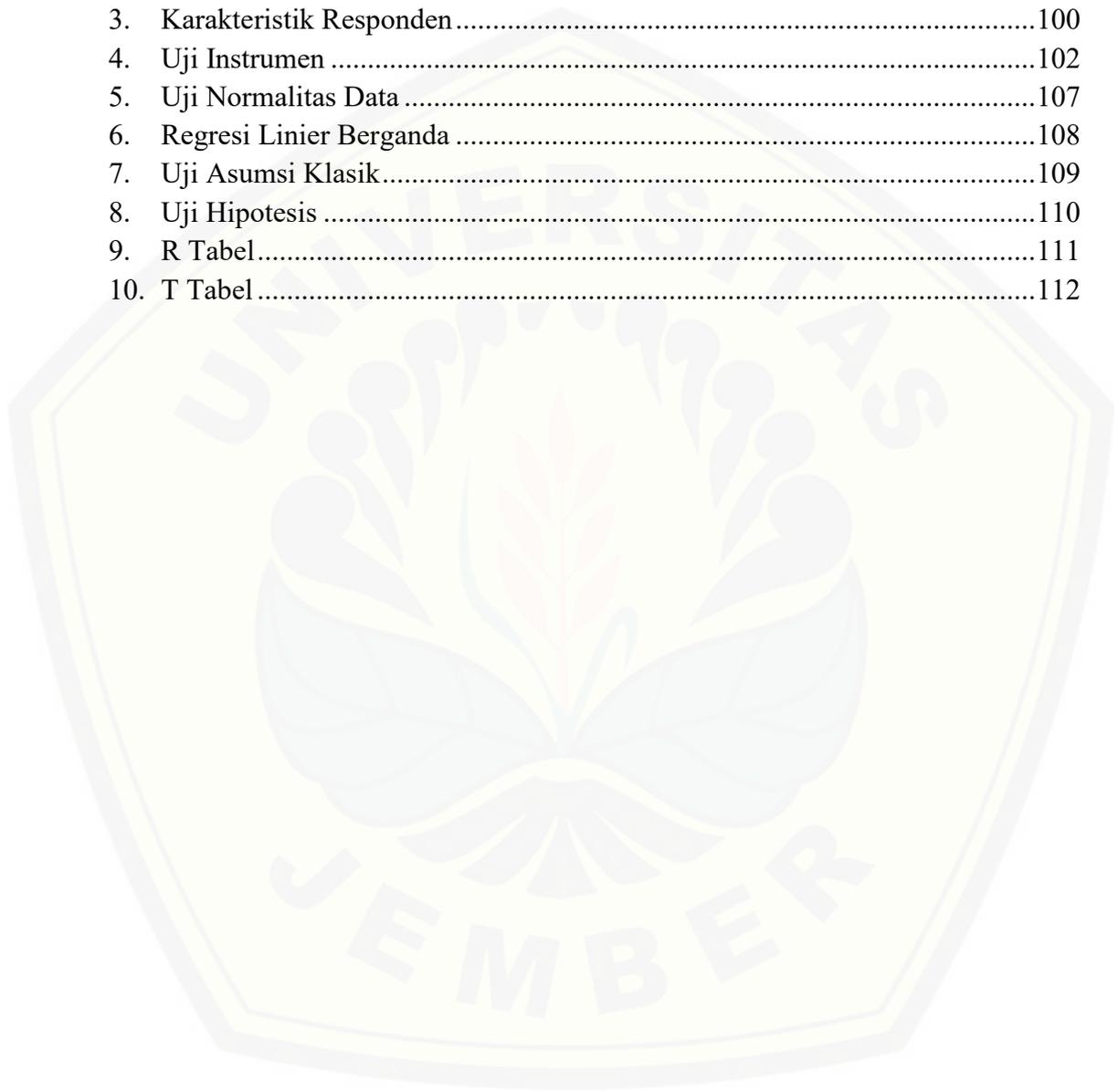
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1. Kerangka Konseptual	26
2. Kerangka Pemecahan Masalah.....	43
3. Struktur Organisasi.....	49
4. Hasil Uji Normalitas Model	67



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Kuesioner Penelitian	84
2. Rekapitulasi Jawaban Responden	90
3. Karakteristik Responden	100
4. Uji Instrumen	102
5. Uji Normalitas Data	107
6. Regresi Linier Berganda	108
7. Uji Asumsi Klasik.....	109
8. Uji Hipotesis	110
9. R Tabel.....	111
10. T Tabel.....	112



BAB I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berdasarkan UU No. 10 Tahun 1998 tentang perbankan menjelaskan bahwa bank merupakan fasilitas publik yang berbentuk badan usaha untuk melayani masyarakat dalam menghimpun dana dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya dalam bentuk kredit ataupun hal lainnya kepada masyarakat. Di Indonesia terdapat dua jenis perbankan, yaitu bank perkreditan rakyat dan bank umum. Baik bank perkereditan rakyat ataupun bank umum menjalankan aktivitas secara syariah atau konvensional seperti yang dijelaskan pada UU No.10 Tahun 1998. Hal tersebut membuktikan bahwa Indonesia masuk dalam kategori *dual banking system*.

Berdasarkan proses bisnisnya bank syariah hampir sama dengan bank konvensional lainnya. Kedua bank tersebut merupakan fasilitas publik yang berbentuk badan usaha untuk melayani masyarakat dalam menghimpun dana dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya dalam bentuk kredit ataupun hal lainnya kepada masyarakat. Perbedaan bank syariah dengan bank konvensional dapat dilihat salah satunya dari sistem balas jasa kepada nasabahnya. Bank konvensional menganut sistem balas jasa dengan bunga atau riba sedangkan bank syariah menggunakan sistem investasi yang dianggap halal menurut islam, kedua sistem tersebut digunakan untuk menarik jutaan nasabah guna bersaing secara bebas di pasar uang.

Sumber daya manusia yang mempunyai *knowledge management, skill*, dan juga *attitude* semakin dibutuhkan oleh dunia perbankan di era pengetahuan saat ini guna menciptakan sumber daya manusia yang memiliki kinerja tinggi. Fathoni (2006) (dalam Famella, Setyanti, dan Mufidah, 2015) menjelaskan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi merupakan penentu berhasil atau tidaknya organisasi tersebut untuk mencapai tujuan ataupun sasaraannya dengan menggunakan usaha kooperatif secara berkelompok. Terkait dengan semakin ketatnya persaingan di industri keuangan, hal ini mendorong dunia perbankan untuk mencari sumberdaya manusia yang mampu mengelola pengetahuan dan

juga informasi, mempunyai *skill* tentang bidang perbankan, serta *attitude* yang positif.

Knowledge management menurut Sangkala (2010:199) merupakan upaya meningkatkan aset pengetahuan bagi individu dalam suatu organisasi ataupun instansi dengan cara memberikan pengertian serta pengalaman agar individu-individu di dalamnya dapat saling berinteraksi berbagi pengalaman serta pengetahuan yang dimiliki. Kemampuan dalam menyelesaikan tugas dipengaruhi oleh pengetahuan yang memadai serta kebijakan organisasi yang efektif. Kosasih dan Budiani (2007) menjelaskan adanya *knowledge management* memberikan manfaat untuk kinerja karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan, dengan adanya penelitian yang telah dilakukan telah membuktikan bahwa adanya sinergi antara prosedur kerja dan *personal knowledge* dalam *knowledge management* yang memberikan pengaruh positif bagi kinerja karyawan. Menurut Kendou, Lengkong, dan Sendow (2016) menjelaskan bahwa dengan digunakannya uji analisis dan hipotesis menunjukkan hasil bahwa *knowledge management* berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada objek yang diteliti. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu tersebut membuktikan bahwa ada pengaruh baik *knowledge management* terhadap kinerja karyawan maupun perusahaan.

Setiap Individu telah dianugrahi sebuah keterampilan (*skill*) yang berbeda-beda, namun hal tersebut bergantung kepada masing-masing individu telah menyadari hal tersebut atau tidak. *Skill* merupakan suatu kecakapan yang dimiliki seseorang dalam menjalankan pekerjaannya yang dapat diperoleh dari pengalaman kerja atau praktek. Keterampilan (*skill*) adalah anugrah yang diberikan pada setiap individu namun hal tersebut harus tetap dilatih seperti yang dijelaskan oleh Dunette (1976) (dalam Famella, Setyanti, dan Mufidah, 2015) bahwa sebuah keterampilan merupakan pengetahuan yang terus dikembangkan melalui training dan pengalaman yang dilakukan dengan melaksanakan tugas yang memiliki nilai lebih. Keterampilan (*skill*) akan berdampak secara langsung pada kinerja karyawan seperti penelitian yang dilakukan oleh Famella, Setyanti, dan Mufidah (2015) yang mengemukakan hasil penelitian terhadap objeknya

membuktikan bahwa keterampilan (*skill*) karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab serta tugasnya sesuai dengan bagian-bagian dimana karyawan tersebut ditempatkan. Menurut Istikomah, Hidayat, dan Widayanto (2014) mengemukakan bahwa terdapat pengaruh positif *skill* terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan menggunakan uji t dan uji f.

Tidak hanya *knowledge management* dan *skill* saja yang mempengaruhi kinerja tetapi adanya *work attitude* juga ikut andil dalam berjalannya kinerja karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. *Work attitude* merupakan kondisi mental yang diorganisasikan dan diperoleh dari pengalaman yang memberikan pengaruh secara spesifik. Robbin dan Judge (2008:345) menjelaskan bahwa sikap berasal dari evaluasi menyenangkan ataupun tidak dari suatu objek, situasi, ataupun orang. Setiap karyawan mempunyai cara sendiri-sendiri dalam menyikapi sebuah permasalahan yang mereka alami akan tetapi bantuan dari perusahaan tempat mereka bekerja juga ikut andil dalam meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Hasil Penelitian oleh Maringan (2017) yang membuktikan bahwa karyawan sebuah perusahaan dapat memiliki *work attitude* yang baik akan bersedia melakukan hal apa saja yang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan dan karyawan tersebut selalu bekerja dengan penuh semangat untuk mendapat hasil kerja yang memuaskan serta minimnya keluhan dari karyawan apabila terdapat sebuah kesalahan. Kusumah, Suwarsi, dan Abdurrahman (2017) menjelaskan dalam penelitiannya bahwa terdapat pengeruh signifikan antara sikap kerja dengan kinerja karyawan.

Kinerja seseorang berkaitan dengan seberapa kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas mereka. Kinerja merupakan hasil dari pencapaian oleh karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dalam standart yang telah ditentukan. Korompis, Lengkong, dan Walangitan (2017) menjelaskan bahwa hasil kinerja seorang karyawan baik itu secara kuantitas maupun kualitas dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Semakin baik kinerja karyawan maka akan semakin baik pula output yang diberikan baik kepada perusahaan/organisasi maupun kepada masyarakat. Menurut penelitian Kendou, Lengkong, dan Sendow (2016) menjelaskan dalam penelitiannya bahwa kinerja

karyawan dapat dipengaruhi secara parsial dan simultan oleh *knowledge management, skill, dan attitude*.

Perkembangan perbankan semakin pesat tiap tahunnya dikarenakan semakin tingginya kepercayaan masyarakat terhadap penggunaan jasa perbankan. Tuntutan pelayanan dan kenyamanan dari masyarakat sebagai nasabah membuat perbankan harus memperhatikan kuantitas dan kualitas baik itu produk maupun sumber daya yang ada di dalamnya. Meningkatnya jumlah penduduk muslim yang cukup pesat di Indonesia yang menduduki peringkat ke empat seperti yang dijelaskan oleh *Global Islamic Financial Report* tahun 2011 menjadi potensi perkembangan keuangan syariah salah satunya bank syariah (Sumantri, 2014). Perkembangan bank syariah tidak hanya didukung dengan adanya kesadaran masyarakat untuk menggunakan jasa bank syariah melainkan juga didukung dengan sumber daya manusia yang mampu bersaing secara profesional serta memiliki pengalaman dalam sistem perbankan secara praktis (Sumantri, 2014).

PT Bank BRI Syariah Kantor Cabang Banyuwangi terletak pada tempat yang strategis karena berada di tengah kota sehingga memungkinkan masyarakat kecamatan Banyuwangi dan juga sekitarnya untuk menjangkau. Tidak hanya tempat yang strategis adanya faktor jumlah penduduk beragama islam yang besar menjadi potensi terbesar berkembangnya perbankan yang menggunakan sistem syariah. Berdasarkan data yang diterbitkan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Banyuwangi dapat dilihat bahwa pertumbuhan penduduk yang beragama Islam dari periode 2013 sampai 2017 selalu lebih dominan dari penduduk selain beragama islam yaitu sebesar 95% sampai dengan 97% dari jumlah penduduk secara keseluruhan dan sisanya merupakan penduduk beragaman selain islam

Dilansir dari radarbanyuwangi.com diketahui Dana Pihak Ketiga (DPK) pada April 2016 berada pada nominal Rp 127 miliar, pada bulan yang sama tahun 2017 DPK sebesar Rp 147.8 miliar dan pada bulan April 2018 terjadi peningkatan sebesar 33.66 % sehingga DPK perbankan syariah di Banyuwangi menjadi Rp 197.54 miliar. Pada tahun 2018 sumber DPK terbesar dari perbankan syariah berasal dari tabungan nasabah sebesar Rp 157 miliar, deposito Rp 43,92 miliar,

dan giro sebesar Rp 5,85 miliar. Untuk mempertahankan DPK maka perbankan syariah khususnya PT Bank BRI Syariah Kantor Cabang Banyuwangi harus berusaha meningkatkan kinerja karyawannya.

Tidak hanya DPK perusahaan saja yang harus diperhatikan tetapi adanya pembiayaan dalam bank syariah juga menjadi alasan lain untuk tetap melakukan peningkatan kinerja. Pembiayaan bank syariah berdasarkan UU Perbankan Syariah pasal 1 ayat 25 berupa: (1) transaksi bagi hasil, (2) transaksi sewa-menyewa, (3) transaksi jual beli, (4) transaksi pinjam meminjam, (5) transaksi sewa menyewa, dan semua transaksi didasarkan pada syariah islam. Dilansir dari keuangan.kontan.co.id BRI Syariah telah membukukan pembiayaan sektor konsumen sebesar Rp 627 miliar, hingga akhir tahun 2018 ditargetkan pembiayaan konsumen tumbuh sebesar Rp 1,6 triliun. Dari sisi pembiayaan BRI Syariah mampu menyalurkan dana sesuai target sebesar Rp 22,68 triliun atau dengan kata lain mengalami pertumbuhan 14% hingga 15% secara tahunan. Untuk memenuhi target dalam urusan pembiayaan maka BRI Syariah harus memperhatikan kinerjanya terutama kinerja karyawan, karena karyawan merupakan sarana penggerak sistem dalam perusahaan.

Berdasarkan fenomena yang dikemukakan Bapak Hari Cahyono selaku Manajer Operasional pada objek penelitian, yaitu kurang terlihatnya kinerja karyawannya. Ada beberapa karyawan yang memiliki kinerja yang rendah terutama karyawan kontrak, hal itu ditandai dengan ketidak mampuan karyawan untuk mencapai target yang telah ditentukan salah satunya dari sisi pembiayaan. Rendahnya pencapaian target pembiayaan oleh karyawan menjadi penyebab karyawan kontrak tidak dapat memperpanjang kontraknya sehingga terpaksa berhenti dari pekerjaannya. Dari sisi *knowledge management* dapat dilihat dari minimnya pengetahuan tentang perekonomian serta perbankan. Latar belakang pendidikan yang berasal dari berbagai jurusan membuat informasi dan juga pengetahuan tidak dapat tersalurkan dengan baik. Karyawan memerlukan pengarahan lebih lanjut untuk mengasah pengetahuan tentang dunia perbankan, sehingga penyaluran pengetahuan pada seluruh lini organisasi dapat berjalan dengan baik. Begitu pula dengan keterampilan (*skill*) karyawan yang kurang

terlihat. Tidak terlihatnya *skill* karyawan ini ditandai dengan adanya beberapa karyawan yang belum benar-benar menguasai teknik yang berkaitan dengan tugas mereka. Ada beberapa karyawan yang memiliki respon yang rendah terhadap situasi dalam lingkungan organisasi dan masih ada beberapa karyawan yang *attitudenya* belum tertata terutama ketika melakukan pelayanan terhadap nasabah.

Dalam sebuah organisasi tentunya permasalahan yang berhubungan dengan *knowledge management*, *skill*, dan *work attitude* pasti ada dan adanya fenomena yang telah diuraikan di atas tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Bank BRI Syariah Kantor Cabang Banyuwangi yang akan berdampak terhadap kemajuan organisasi termasuk untuk terus melakukan persaingan. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diambil judul penelitian “PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT*, *SKILL*, DAN *WORK ATTITUDE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK BRI SYARIAH KANTOR CABANG BANYUWANGI”.

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang masalah di atas, maka penelitian ini merumuskan permasalahan yang akan di bahas, yaitu

1. Apakah *knowledge management* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BRI Syariah Kantor Cabang Banyuwangi?
2. Apakah *skill* (keterampilan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BRI Syariah Kantor Cabang Banyuwangi?
3. Apakah *work attitude* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada di PT Bank BRI Syariah Kantor Cabang Banyuwangi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BRI Syariah Kantor Cabang Banyuwangi.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *skill* (keterampilan) terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BRI Syariah Kantor Cabang Banyuwangi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work attitude* terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BRI Syariah Kantor Cabang Banyuwangi.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti
Kegiatan penelitian ini diharapkan dapat memberikan input berupa pengetahuan, wawasan, serta pengalaman tentang *knowledge management*, *skill*, *work attitude*, dan kinerja karyawan.
2. Bagi Objek Penelitian
Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan input berupa informasi yang dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam mengembangkan kebijakan dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia khususnya terhadap kualitas karyawan pada PT Bank BRI Syariah Kantor Cabang Banyuwangi.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan referensi bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian.

BAB II. TINJUAN PUSTAKA

2.1 Landasan teori

2.1.1 *Knowledge Management*

a. Definisi *Knowledge Management*

Knowledge management merupakan koordinasi untuk mengelola serta menyalurkan pengetahuan kepada orang-orang yang berada dalam organisasi pada waktu yang tepat. Probst (2001) (dalam Warouw dan Kawet, 2014) menjelaskan bahwa *knowledge* merupakan bagian dari keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh individu secara keseluruhan yang dapat digunakan untuk menyelesaikan masalah. Sangkala (2007:7) menjelaskan *knowledge management* berdasarkan definisi *The American Productivity and Quality Center* yang mengatakan bahwa manajemen pengetahuan merupakan proses dan strategi untuk mengidentifikasi, mengungkit serta menangkap pengetahuan guna meningkatkan daya saing organisasi.

Arifin (2016) menjelaskan pengertian *knowledge management* adalah koordinasi yang secara sistematis dalam organisasi atau perusahaan yang fungsinya untuk mengatur sumber daya manusia, proses, struktur organisasi dan teknologi sebagai usaha untuk meningkatkan inovasi dan penggunaan ulang. Kosasih dan Budiani (2007) mengemukakan bahwa penerapan *knowledge management* terdapat dua jenis, yaitu:

1. *Tacit knowledge*

Tacit knowledge didefinisikan sebagai *personal knowledge* atau pengetahuan yang didapat dari individu atau perorangan.

2. *Explicit knowledge*

Explicit knowledge didefinisikan sebagai pengetahuan yang diperoleh dalam bentuk pernyataan ataupun tulisan yang berasal dari hasil dokumentasi sehingga dapat dipelajari secara independen oleh karyawan.

Tobing (2007:25) (dalam Falah dan Prastya, 2017) mengemukakan siklus yang menjadi proses utama dalam *knowledge management* terdiri dari proses-

proses yang dapat mempengaruhi meliputi *knowledge retention*, *knowledge creation*, *knowledge utilization*, dan *knowledge sharing*.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Knowledge Management*.

Sangkala (2007:206) menyebutkan bahwa manajemen pengetahuan memiliki 3 faktor yang mempengaruhi, yaitu:

1. Kondisi sosial

Manajemen pengetahuan dipengaruhi oleh faktor manusia yang merupakan jantung perubahan dimana manusia berfokus untuk saling memicu manusia lainnya untuk melakukan sesuatu, tingkat kemungkinan keterampilan yang dimiliki karyawan serta peran seorang karyawan yang diterapkan dalam organisasi.

2. Kondisi organisasi

Kondisi organisasi yang mempengaruhi merupakan organisasi pembelajaran karena dengan adanya pembelajaran maka suatu organisasi dapat melahirkan pengetahuan-pengetahuan yang bersifat baru. Organisasi yang menerapkan organisasi pembelajaran maka tingkat kapasitas serta adaptabilitas akan meningkat dan diperbaiki secara tidak langsung.

3. Kondisi teknologi

Keberadaan teknologi informasi merupakan sarana yang digunakan sebagai penghubung antara satu pihak ke pihak lainnya untuk saling berbagi serta menciptakan pengetahuan. Teknologi informasi dan komunikasi merupakan media penyimpan pengetahuan yang dapat membantu proses untuk menciptakan serta sarana berbagi pengetahuan.

c. Indikator *Knowledge Management*

Knowledge management dipengaruhi oleh beberapa indikator menurut Kendou, Lengkon, dan Sendow (2016) antara lain sebagai berikut:

1. Kemampuan
2. Motivasi
3. Dukungan yang diperoleh
4. Pengaruh keberadaan pekerjaan yang ada

5. Hubungan antara karyawan dengan organisasi.

Menurut Sangkala (2010:269) indikator yang digunakan untuk mengukur *knowledge management*, yaitu:

1. Otonomi

Karyawan merasa bebas dalam mengekspresikan diri karena tidak adanya kesenjangan dalam hal politisasi tenaga kerja, desentralisasi dalam pengambilan keputusan, lingkungan yang bersifat mengekang, dan lain sebagainya.

2. Tugas yang memberikan tantangan

Pekerja yang memiliki pengetahuan membutuhkan tantangan terhadap bidang-bidang yang berkaitan dengan mereka seperti praktik dan teknologi terbaru. Pemberian tugas yang menantang kepada pekerja yang memiliki pengetahuan membuat mereka merasa dihargai karena adanya jaminan untuk tidak kehilangan keuntungan dari pengetahuan yang mereka miliki baik untuk saat ini maupun di masa yang akan datang.

3. Penyaluran ide dalam organisasi

Kesuksesan sebuah organisasi tergantung bagaimana kontribusi pekerjanya untuk menyalurkan baik itu ide maupun pengetahuan. Hal tersebut juga dipengaruhi dengan penghargaan yang diberikan organisasi terhadap para pekerja. Tanpa adanya penghargaan maka para pekerja akan cenderung menyimpan *tacit knowledge* karena merasa tidak memiliki hak intelektual.

4. Berkomitmen kepada profesi dibanding organisasi

Para pekerja yang memiliki pengetahuan akan lebih berkomitmen terhadap profesi mereka dibanding organisasi tempat mereka bekerja. Mereka tidak peduli apakah hanya menjadi pekerja kontrak, tidak adanya penghargaan atau kepercayaan, dan menjadi pekerja penuh waktu ataupun paruh waktu karena mereka mencari posisi yang memberikan fasilitas untuk belajar sehingga mereka lebih menikmati pengetahuan untuk diri mereka sendiri.

5. Komunitas praktik dan tim kerja

Pekerja dituntut untuk dapat bekerja secara tim guna menyatukan keterampilannya serta kapabilitas intelektual dalam lintas fungsi agar mereka lebih memahami tugas secara kompleks. Komunitas praktik yang di dalamnya terdapat orang-orang dengan peran dan sudut pandang berbeda yang saling bekerja sama untuk menyelesaikan tugas serta belajar bersama sehingga batas-batas dalam organisasi hilang dan memperluas jaringan antara sesama pekerja yang terlibat.

2.1.2 Skill

a. Definisi Skill

Definisi *skill* (keterampilan) menurut Lian (2013) (dalam Kendou, Lengkong, dan Sendow, 2016) yaitu suatu kemampuan seorang individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan atau aktivitas. Gordon (1994) (dalam Famella, Setyanti, dan Mufidah, 2015) menjelaskan bahwa keterampilan merupakan kemampuan seseorang untuk mengoperasikan pekerjaan secara tepat dan mudah.

Wahyudi (2002:33) mengemukakan bahwa keterampilan kerja merupakan kemahiran ataupun kecakapan untuk menjalankan suatu pekerjaan yang dapat diperoleh dari pengalaman kerja maupun praktek.

Solihin (2009:8) menjelaskan bahwa kategori keahlian (*skill*) ada tiga, yaitu:

1. Kelompok keahlian *technical*, yaitu kelompok keahlian yang menerapkan pelatihan, pengalaman individu dan pendidikan untuk melakukan pengorganisasian proyek atau pekerja secara efektif. Keahlian *technical* ini dibagi menjadi beberapa keahlian khusus, yaitu:
 - a. Kepakaran teknis (*technical expertise*), yaitu kemampuan (*skill*) yang didapat dari pengalaman dan pendidikan serta keahlian untuk memahami dan melakukan komunikasi terhadap teknis yang dianggap penting secara rinci.
 - b. Menjelaskan tujuan, yaitu kemampuan (*skill*) yang dimiliki individu untuk melakukan pengorganisasian dan membuat *schedule* terhadap

- pekerjaan dari unit yang bersangkutan agar tujuan dapat dicapai sesuai dengan yang diharapkan dan standart yang ada.
- c. Melakukan pemecahan masalah, yaitu kemampuan (*skill*) yang dimiliki individu untuk memecahkan persoalan serta melakukan kolaborasi tim untuk menghadapi permasalahan.
 - d. Kreativitas dan imajinasi, yaitu kemampuan (*skill*) yang dimiliki individu untuk menciptakan berbagai ide, serta melakukan koreksi dan kemudian mengembangkannya dengan berbagai cara agar produktivitas meningkat.
2. Kelompok keahlian *team building*, yaitu kelompok keahlian yang mendengarkan dengan penuh kecermatan kemudian mengkomunikasikan dengan jelas untuk melakukan pengembangan terhadap koordinasi tim yang efektif. Keahlian *team building* ini dibagi menjadi beberapa keahlian khusus, yaitu:
- a. Mendapat kejelasan pandangan dari mendengarkan, yaitu kemampuan (*skill*) yang dimiliki individu untuk memahami berbagai aktivitas yang dilakukan kelompoknya ataupun aktivitas yang dilakukan unit tempat suatu individu bekerja.
 - b. Memberikan pengarahan dan pelatihan, yaitu kemampuan (*skill*) yang dimiliki individu untuk menjaga kelompoknya untuk tetap mempertahankan *skill* yang diperlukan untuk mencapai tujuan dan standart organisasi.
 - c. Memecahkan masalah sebagai tim, yaitu kemampuan (*skill*) yang dimiliki individu khususnya manajer untuk membantu suatu tim dapat memberikan suatu kontribusi dengan ide-ide yang digunakan untuk meningkatkan kinerja.
 - d. Kooperasi dan koordinasi, yaitu adanya keinginan suatu individu atau kelompok untuk melakukan kerjasama dengan pihak lain baik itu individu maupun unit.
3. Kelompok keahlian *drive*, yaitu kelompok keahlian mendengarkan dengan cermat kemudian mengkomunikasikan dengan jelas untuk melakukan

pengembangan terhadap koordinasi tim yang efektif. Keahlian *drive* ini dibagi menjadi beberapa keahlian khusus, yaitu:

- a. Standart kinerja, yaitu keahlian yang merupakan bentuk upaya untuk menjaga supaya organisasi tetap berjalan, serta keinginan individu ataupun kelompok untuk mengarahkan suatu organisasi agar mencapai target lebih tinggi.
- b. Mengendalikan rincian kerja, yaitu keahlian mengamati sebuah kinerja dengan teliti untuk memastikan bahwa kinerja berjalan sesuai standart kinerja dan tujuan.
- c. Energi, yaitu menunjukkan kepada kelompok atau kolega tentang keinginan untuk bekerja sama dan mengharap adanya timbal balik dari kelompok ataupun kolega yang diajak kerja sama.
- d. Menghindar dari tekanan, yaitu keahlian untuk mengajak orang lain supaya berkenan melakukan unjuk kinerja terhadap aktivitas kinerja suatu individu agar terlihat sebagai bagian dari kerja sama dan tidak ada dominasi yang dilakukan orang lain.

b. Indikator *Skill*

Menurut Polak (2012) terdapat tiga indikator yang digunakan untuk mengukur *skill*, yaitu:

1. Keterampilan teknis
Kemampuan yang dimiliki dalam mengembangkan *skill* seperti keahlian dalam penggunaan komputer.
2. Keterampilan untuk menjalin hubungan kemanusiaan
Kemampuan yang dimiliki seseorang untuk melakukan kerja sama dengan pihak lain.
3. Keterampilan konseptual
Kemampuan seseorang untuk melakukan konseptual terhadap tugas yang telah diberikan.

2.1.3 *Work Attitude*

a. Definisi *Work Attitude*

Robbins dan Judge (2008:92) mengemukakan bahwa sikap merupakan sebuah evaluasi yang bersifat menyenangkan ataupun tidak berkaitan dengan situasi, objek ataupun orang. Adanya sikap dapat menggambarkan sikap seseorang dalam merasakan sesuatu. Ivancevich *et al.* (2007:87) menjelaskan bahwa sikap (*attitude*) merupakan sesuatu yang berhubungan dengan mental yang diorganisasikan dan dipelajari dari pengalaman yang kemudian menghasilkan pengaruh yang bersifat spesifik antara respon suatu individu terhadap objek, orang ataupun situasi yang berkaitan.

Lee dan Chen (2013) mengemukakan bahwa sikap kerja (*work attitude*) merupakan bahan yang digunakan untuk melakukan transformasi kinerja dengan karakteristik meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pekerjaan, status pekerjaan dan tingkat pendidikan. Menurut Ivancevich *et al.* (2007:88) terdapat tiga komponen dari sikap (*attitude*), yaitu:

1. Kognisi merupakan komponen yang terdiri dari opini, keyakinan individu, dan persepsi yang kemudian merujuk pada suatu proses berfikir yang menekankan terhadap logika serta rasionalitas.
2. Afeksi merupakan komponen yang berkaitan dengan perasaan atau emosi terhadap situasi, orang, dan kelompok. Afeksi dapat dipelajari dari anggota kelompok, guru, dan orang tua.
3. Perilaku merupakan komponen yang merujuk pada kecenderungan individu untuk melakukan sesuatu atau melakukan suatu tindakan dengan menggunakan cara tertentu terhadap individu lain ataupun objek lain.

b. Indikator *Work Attitude*

Menurut Kendou, Lengkong, dan Sendow (2016) menjelaskan bahwa terdapat lima indikator yang dapat digunakan untuk mengukur *work attitude*, yaitu:

1. Berfikir secara bebas dan fleksibel.
2. Merasa bebas dalam berekspresi.
3. Adanya minat terhadap aktivitas yang kreatif.
4. Merasa percaya terhadap gagasan sendiri.
5. Ikut serta dalam tugas yang menjadi tanggung jawab.

2.1.4 Kinerja Karyawan

a. Definisi Kinerja Karyawan

Margaretha dan Natalia (2012) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil dari pencapaian oleh pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kriteria tertentu yang berlaku pada suatu pekerjaan. Mangkunegara (2009:67) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan baik secara kuantitas dan kualitas dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Hasibuan (2012:94) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan dengan pengalaman, kecakapan, waktu serta kesungguhan.

Menurut Nawawi (2015:212) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil yang berasal dari kerja seseorang dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Suntoro (dalam Nawawi, 2015:212) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh oleh individu ataupun kelompok dalam suatu organisasi ataupun perusahaan berdasarkan wewenang serta tanggung jawab setiap komponen organisasi yang bersangkutan untuk mencapai tujuan organisasi yang sesuai dengan etika dan moral, tidak melanggar hukum (ilegal).

b. Penilaian Kinerja

Menurut Rivai dan Sagala (2009:24), untuk melakukan penilaian kinerja pegawai, maka diperlukan aspek-aspek untuk mendukung proses penilaian antara lain yaitu kualitas pekerjaan, pengetahuan akan pekerjaannya, kerjasama, kepemimpinan inisiatif, kreativitas, perencanaan, sikap, organisasi, usaha, pemecahan masalah, intelegensi, dan motivasi.

Selanjutnya aspek penilaian kinerja tersebut dapat dikelompokkan menjadi:

1. Kemampuan konseptual, yaitu pemahaman terhadap penyesuaian bidang gerak setiap unit terhadap bidang operasional organisasi atau perusahaan secara keseluruhan atau dengan kata lain pemahaman terhadap kompleksitas organisasi atau perusahaan.

2. Kemampuan teknis, yaitu penggunaan pengetahuan, teknik, metode, serta peralatan yang dapat digunakan untuk menyelesaikan tugas dan adanya pelatihan serta pengalaman yang diperoleh.
3. Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu meliputi memotivasi pegawai, melakukan kerja sama dengan pihak lain, melakukan negosiasi, dan lain-lain.

c. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Mathis dan Jackson (2006:113) menjelaskan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1. Kemampuan karyawan secara individu untuk melakukan pekerjaan yang dipengaruhi oleh minat, bakat, dan faktor kepribadian.
2. Besarnya usaha yang dicurahkan terhadap pekerjaan yang dipengaruhi oleh etika kerja, motivasi, rancangan tugas, dan motivasi.
3. Dukungan dari organisasi tempat bekerja yang dipengaruhi oleh peralatan dan teknologi, pelatihan dan pengembangan, manajemen dan rekan kerja, serta standart kinerja.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kendou, Lengkong, dan Sendow (2016) menjelaskan bahwa terdapat lima indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu:

1. Kemampuan.
2. Motivasi.
3. Dukungan yang diterima.
4. Keberadaan pekerjaan yang dilakukan.
5. Hubungan karyawan dengan organisasi.

Indikator kinerja karyawan menurut Robbins (2006:260), yaitu:

1. Kualitas

Pengukuran berasal dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan kesempurnaan tugas terhadap kemampuan dan keterampilan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas adalah berapa besar jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dengan istilah seperti unit, jumlah, serta jumlah aktivitas yang telah diselesaikan

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkatan suatu pekerjaan diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditargetkan.

4. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkatan sumber daya organisasi yang digunakan, seperti teknologi, tenaga, bahan baku, dan uang secara maksimal.

5. Kemandirian

Tingkat kemampuan seorang karyawan untuk menjalankan fungsi kerjanya tanpa adanya pengawasan dari atasannya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai acuan bagi penulis dalam melakukan penelitian yang akan dilakukan. Selain itu, penelitian terdahulu digunakan sebagai perbandingan dan tolak ukur untuk penelitian yang akan dilakukan selanjutnya. Beberapa penelitian terdahulu yang dapat dijadikan sebagai acuan untuk penelitian yang akan dilakukan, antara lain sebagai berikut.

Falah dan Prasetya (2017) melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui secara jelas tentang gambaran *knowledge management*, kinerja karyawan serta kinerja perusahaan di PT. Semen Indonesia Persero Tbk. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 99 orang yang berasal dari karyawan PT Semen Indonesia Persero Tbk. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *knowledge management* (X_1), kinerja karyawan (Y_1) dan kinerja Perusahaan (Y_2). Penelitian ini menggunakan metode statistik deskriptif dan analisis path. Hasil dari penelitian ini yaitu variabel *knowledge management* mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Korompis, Lengkong, dan Walangitan (2017) melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh sikap kerja dan kompensasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia Cabang

Manado. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sejumlah 52 orang dengan menggunakan *non probability sampling*. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sikap kerja (X_1), kompensasi (X_2) dan kinerja karyawan (Y). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dan untuk menguji hipotesis dengan uji t dan uji F. Hasil dari penelitian ini yaitu menunjukkan sikap kerja serta kompensasi mempengaruhi kinerja secara simultan dan parsial pada PT Bank Negara Indonesia.

Arifin (2016) melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan, menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan, menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sejumlah 44 orang yang berasal dari PT Centris Raya Taksi Transportasi Yogyakarta. Variabel yang digunakan meliputi *knowledge management* (X_1), kompetensi (X_2), motivasi (X_3) dan kinerja (Y). Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi berganda. Hasil yang didapat dari penelitian ini yaitu (1) *knowledge management*, kompetensi, motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Centris Raya Taxi Transportasi Yogyakarta, maka dengan demikian hipotesis pertama diterima (2) *knowledge management* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Centris Raya Taxi Transportasi Yogyakarta (3) kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Centris Raya Taxi Transportasi Yogyakarta (4) motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Centris Raya Taxi Transportasi Yogyakarta.

Kandou, Lengkong, dan Sendow (2016) melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh *knowledge management*, *skill* dan *attitude* baik secara parsial ataupun simultan terhadap kinerja karyawan PT Bank SulutGo Manado. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 75 responden yang berasal dari karyawan PT Bank SulutGo Manado. Variabel dari penelitian ini adalah *knowledge management* (X_1), *skill* (X_2), *attitude* (X_3), dan kinerja karyawan (Y). Penelitian ini menggunakan regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa (1) variabel *knowledge management*

berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank SulutGo Manado, dan pengaruhnya menunjukkan hasil positif. (2) Variabel *skill* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank SulutGo Manado, dan pengaruhnya menunjukkan hasil positif. (3) Variabel *attitude* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank SulutGo Manado, dan pengaruhnya menunjukkan hasil positif.

Famella, Setyanti, dan Mufidah (2015) melakukan penelitian yang bertujuan untuk menganalisis adanya pengaruh keterampilan kerja, pengalaman kerja, dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 45 karyawan. Variabel yang digunakan yaitu keterampilan kerja (X_1), sikap kerja (X_2), pengalaman kerja (X_3) dan kinerja karyawan (Y). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah (1) keterampilan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Rokok Gagak Hitam (2) sikap kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan rokok Gagak Hitam.

Subagio (2015) melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, sikap kerja, motivasi kerja pada karyawan kinerja. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 90 orang yang berasal dari personel Ithaca Resources Perusahaan secara acak. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu emosional (X_1), motivasi kerja (X_2), sikap kerja (X_3) dan kinerja karyawan (Y). Metode yang digunakan dalam penelitian ini merupakan analisis jalur (*path analysis*). Hasil dari penelitian ini menunjukkan keberadaan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kecerdasan emosional, motivasi kerja dan sikap kerja karyawan.

Istikomah, Hidayat dan Widayanto (2014) melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh keterampilan kerja, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sejumlah 122 perawat. Variabel yang digunakan meliputi keterampilan kerja (X_1), kompensasi (X_2), disiplin kerja (X_3) dan kinerja perawat (Y). Metode yang

digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis yang digunakan adalah uji regresi linier dan uji signifikansi dengan menggunakan bantuan SPSS 20.0. Hasil dari penelitian ini menunjukkan dari hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa variabel keterampilan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja, variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap perilaku kinerja serta variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap perilaku kinerja, secara simultan variabel keterampilan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.

Mazdayani, Sayekti, dan Nugraha (2014) melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui kinerja mandor dan pengaruh pengetahuan, keterampilan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja mandor. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pengetahuan (X_1), keterampilan (X_2), motivasi (X_3), kompensasi (X_4) dan kinerja (Y). Metode yang digunakan merupakan analisis deskriptif dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan modus dan analisis verifikatif digunakan untuk melihat keterkaitan antar variabel penelitian menggunakan regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini yaitu hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan pengetahuan, keterampilan, motivasi, dan kompensasi yang didapat mandor sadap mempengaruhi peningkatan kinerja mandor, pengaruh secara parsial variabel pengetahuan, keterampilan, dan motivasi mandor sadap mempengaruhi peningkatan kinerja mandor sadap di Unit Usaha Kedaton dan Unit Usaha Way Berulu PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Provinsi Lampung.

Kusumah, Suwarsi, dan Abdurrahman (2014) melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui (1) kompetensi karyawan Hashi Ramen Bar dan Resto Cimahi (2) sikap kerja karyawan di Hashi Ramen Bar dan Resto Cimahi (3) kinerja karyawan Hashi Ramen Bar dan Resto Cimahi (4) pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Hashi Ramen Bar dan Resto Cimahi (5) pengaruh sikap kerja terhadap kinerja karyawan Hashi Ramen Bar dan Resto Cimahi (6) pengaruh kompetensi dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan Hashi Ramen Bar dan Resto Cimahi. Variabel yang digunakan adalah kompetensi (X_1), sikap kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y). Metode yang digunakan dalam penelitian ini

adalah uji validitas dan reabilitas, regresi linear sederhana, regresi linear berganda, serta uji t dan uji f. Hasil dari penelitian ini yaitu dari analisis nilai statistik hubungan antara sikap kerja dengan kinerja karyawan memiliki pengaruh yang lemah. Pengujian hipotesis dengan uji t menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara sikap kerja terhadap kinerja karyawan.

Kosasih dan Budiani (2007) melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari *knowledge management* terhadap kinerja karyawan pada departemen *front office* di Surabaya Plaza Hotel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 26 karyawan yang berasal dari karyawan *front office* Surabaya Plaza Hotel dengan minimal level operasional selama 1 tahun. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *knowledge management* (X) dan kinerja karyawan (Y). Penelitian ini menggunakan statistik deskriptif, Analisis jalur (*path analysis*) dan *partial least square* (PLS). Hasil dari penelitian ini yaitu menunjukkan bahwa *knowledge management* mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung, serta adanya pengaruh yang signifikan antara *personal knowledge* terhadap *job procedure*, dan pada penelitian ini menunjukkan faktor yang dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah *technology*.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1. Ahmad Sahas Nur Falah dan Arik Prasetya (2017)	<i>Knowledge management</i> (X ₁) Kinerja karyawan (Y ₁) Kinerja Perusahaan (Y ₂)	Statistik deskriptif dan analisis <i>path</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>knowledge management</i> (X) berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan.
2. Robert C.Y. Korompis, Victor P.K. Lengkong, Mac Donald Walangitan. (2017)	Sikap Kerja (X ₁) Kompensasi (X ₂) Kinerja karyawan (Y)	a) Uji instrumen dan asumsi klasik b) Regresi linear berganda	Sikap kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BNI Cabang Manado.

Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
3. Miftahol Arifin (2016)	<i>Knowledge management</i> (X1) Kompetensi (X2) Motivasi (X3) Kinerja (Y)	Analisis regresi berganda	<i>Knowledge management</i> mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Centris Raya Taxi Transportasi Yogyakarta.
4. Yunita Lidya Kandou, Victor P. K. Lengkong, Greis Sendow (2016)	<i>Knowledge management</i> (X ₁) <i>Skill</i> (X ₂) <i>Attitude</i> (X ₃) Kinerja Karyawan (Y)	Regresi linear berganda	a) <i>Knowledge management</i> memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sulutgo Manado, dan pengaruhnya adalah positif. b) Variabel <i>skill</i> memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank SulutGo Manado, dan pengaruhnya adalah positif. c) Variabel <i>attitude</i> memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Suluto Manado, dan pengaruhnya adalah positif.

Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
5. Famella, Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, Ana Mufidah (2015)	Keterampilan kerja (X_1) Sikap kerja (X_2) Pengalaman kerja (X_3) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Linier Berganda	a) Keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan rokok Gagak Hitam. b) Sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Rokok Gagak Hitam.
6. Mochammad Subagio (2015)	Kecerdasan Emosional (X_1) Motivasi kerja (X_2) Sikap kerja (X_3) Kinerja karyawan (Y)	Analisis jalur (path analysis)	Sikap kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan.
7. Asih Nor Istikomah, Wahyu Hidayat, Wid ayanto (2014)	Keterampilan Kerja (X_1) Kompensasi (X_2) Disiplin Kerja (X_3) Kinerja Perawat (Y)	Analisis yang digunakan adalah uji regresi linier dan uji signifikansi.	Hasilnya menyatakan adanya pengaruh secara positif antara keterampilan kerja perawat terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

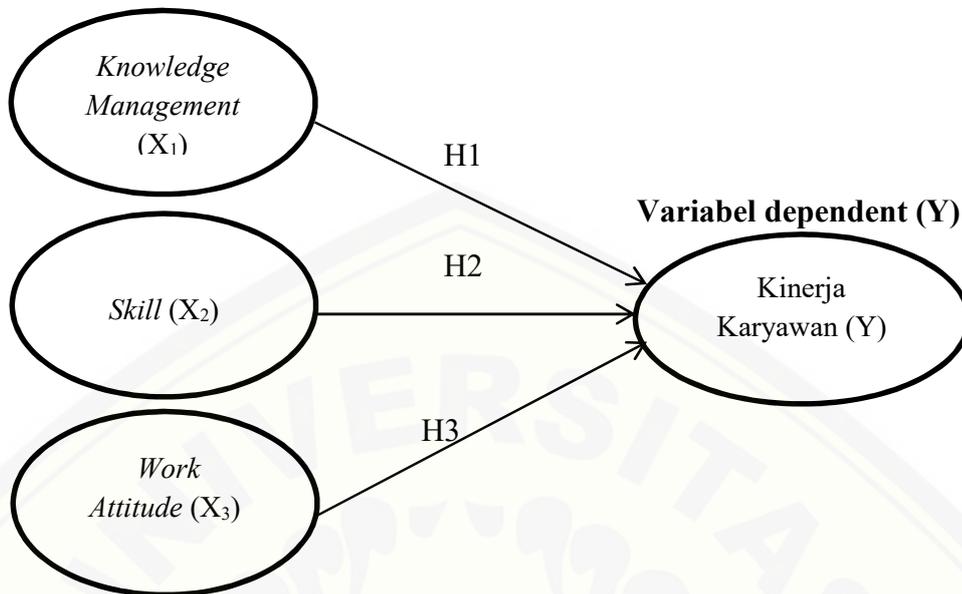
Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
8. Mazdayani, Wuryaningsih Dwi Sayekti, Adia Nugraha (2014)	Pengetahuan (X ₁) Keterampilan (X ₂) Motivasi (X ₃) Kompensasi (X ₄) Kinerja (Y)	Menggunakan regresi linier berganda	a) Variabel Pengetahuan (X ₁) mempengaruhi secara nyata atau langsung terhadap peningkatan kinerja mandor saday di PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Usaha Kedaton dan Unit Usaha Way Beruluh. b) Variabel Keterampilan (X ₂) mempengaruhi peningkatan kinerja mandor saday di PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Usaha Way Beruluh.
9. Rd. Krisna Yudi Kusumah, Sri Suwarsi dan Dudung Abdurrohman (2014)	Kompetensi (X ₁) Sikap kerja (X ₂) Kinerja karyawan(Y)	a) Regresi linear sederhan a b) Regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan hubungan antara sikap kerja dengan kinerja karyawan memiliki pengaruh yang rendah. Hasil uji t menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara sikap kerja terhadap kinerja

Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
10. Natalia Kosasih dan Sri Budiani (2007)	<i>Knowledge management</i> (X) Kinerja karyawan (Y)	Statistik Deskriptif, Analisis jalur (<i>path analysis</i>) dan <i>Partial Least Square</i> (PLS)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>knowledge management</i> mempengaruhi secara tidak langsung kinerja karyawan, serta terdapat pengaruh yang signifikan antara <i>personal knowledge</i> terhadap adanya <i>job procedure</i> .

Sumber : Falah dan Prasetya (2017), Korompis, Lengkong, dan Walangitan (2017), Arifin (2016), Kendou, Lengkong, dan Sendow (2016), Famella, Setyanti, dan Mufidah (2015), Subagio (2015), Istikomah, Hidayat, dan Widayanto (2014), Mazdayani, Sayekti, dan Nugraha (2014), Kusumah, Suwarsi dan Abdurrohman (2014), Kosasih dan Budiani (2007).

2.3 Kerangka konseptual

Kerangka konseptual berfungsi untuk membantu peneliti menguraikan dan memahami hubungan antar variabel-variabel yang digunakan dalam suatu penelitian. Berdasarkan pemaparan latar belakang, rumusan masalah, tujuan, dan tinjauan pustaka, maka gambaran variabel yang dapat diberikan yaitu terdiri dari *knowledge management*, *skill*, *work attitude* sebagai variabel independen, dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Kerangka konseptual dapat dilihat pada gambar 2.1

Variabel Independent (X)

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan:



: Pengaruh secara parsial

X

: Variabel Bebas (*Independent*)

Y

: Variabel Terikat (*Dependent*)**2.4 Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, penelitian yang akan dilakukan memiliki hipotesis sebagai berikut:

2.4.1 Pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan

Kosasih dan Budiani (2007) melakukan penelitian terhadap Departemen *Front Office* Surabaya Plaza Hotel menyatakan *knowledge management* dapat menjadi *guidance* untuk mengelola *intangibile asset* yang digunakan perusahaan untuk menciptakan nilai. Kinerja yang baik dapat tercipta dengan adanya sistem yang baik pula. Honeycutt (2002) (dalam Kosasih dan Budiani, 2007) menjelaskan di dalam sistem terdapat nilai disiplin yang menggunakan intelektual yang dikelola oleh *knowledge management*.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Falah dan Prasetya (2017) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara

knowledge management dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian dari Arifin (2016) menunjukkan adanya pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan. Menurut hasil penelitian Kendou, Lengkong, dan Sendow (2016) diketahui *knowledge management* dapat mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sama dilakukan oleh Kosasih dan Budiani (2008) dengan hasil menunjukkan *knowledge management* mempengaruhi secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan di atas, *knowledge management* (X_1), *skill* (X_2), *work attitude* (X_3) dan kinerja karyawan (Y) maka dapat disusun hipotesis pertama, yaitu:

H1: *Knowledge management* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BRI Syariah Kantor Cabang Banyuwangi.

2.4.2 Pengaruh *skill* terhadap kinerja karyawan

Skill (keterampilan) menurut Lian (2013) yaitu suatu kemampuan seorang individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan atau aktivitas. Berdasarkan pendapat Adam Smith, produktivitas sebuah pekerjaan dapat meningkat apabila karyawan atau pekerja bekerja sesuai dengan *skill* (keahlian) yang dimiliki (Karyoto, 2016:25). Sebuah organisasi harus bisa melakukan spesialisasi kerja yang artinya memadukan *skill* karyawan atau pekerja dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Penelitian yang dilakukan oleh Kendou, Lengkong, dan Sendow (2016) membuktikan bahwa *skill* memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dari Famella, Setyanti, dan Mufidah (2015) dapat diketahui bahwa keterampilan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Istikomah, Hidayat, dan Widyanto (2014) dengan hasil yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif antara keterampilan kerja dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan Mazdayani, Sayekti, dan Nugraha (2014) juga menjelaskan bahwa terdapat pengaruh antara keterampilan kerja dengan kinerja karyawan. Keterampilan (*skill*) karyawan yang tinggi akan menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi pula. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan di atas,

knowledge management (X_1), *skill* (X_2), *work attitude* (X_3), dan kinerja karyawan (Y) maka dapat disusun hipotesis kedua, yaitu:

H2: *Skill* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BRI Syariah Kantor Cabang Banyuwangi.

2.4.3 Pengaruh *work attitude* terhadap kinerja karyawan

Robbins dan Judge (2008:92) mengemukakan bahwa *attitude* merupakan sebuah evaluasi yang bersifat menyenangkan ataupun tidak berkaitan dengan situasi, objek ataupun orang. Menurut Sumijatun (2012: 38) mendefinisikan sikap merupakan suatu hal yang memiliki objek (konsep, orang, perilaku, dan situasi benda) dan di dalamnya mengandung penilaian suka atau tidak dan setuju atau tidak.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Famella, Setyanti, dan Mufidah (2015) sikap kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan terhadap karyawan Perusahaan Rokok Gagak Hitam. Hasil dari penelitian Korompis, Lengkong, dan Walangitan (2017) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara sikap kerja dengan kinerja karyawan. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Kandou, Lengkong, dan Sendow (2016) yang hasilnya menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara *attitude* terhadap kinerja karyawan. Begitu pula hasil penelitian yang dilakukan Subagio (2015) yang menunjukkan adanya pengaruh secara langsung positif antara sikap kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut hasil penelitian Kusumah, Suwarsi, dan Abdurrohman (2014) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara sikap kerja terhadap kinerja karyawan. Sikap kerja (*work attitude*) yang terkendali dengan baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan di atas, *knowledge management* (X_1), *skill* (X_2), *work attitude* (X_3), dan kinerja karyawan (Y) maka dapat disusun hipotesis ketiga, yaitu:

H3: *Work attitude* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada di PT Bank BRI Syariah Kantor Cabang Banyuwangi.

BAB III. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian *explanatory research* yaitu penelitian yang metodenya dengan melakukan penelitian terhadap ada tidaknya pola hubungan antara dua variabel atau lebih (Famella, Setyanti, dan Mufidah, 2015). Jenis penelitian yang penulis lakukan merupakan penelitian kuantitatif yang berbentuk angka atau data kualitatif yang dikuantitatifkan. Sumber data yang digunakan yaitu data primer yang merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti berasal dari pengajuan pertanyaan kepada responden dengan menggunakan kuesioer, wawancara, dan observasi secara langsung pada PT Bank BRI Syariah Kantor Cabang Banyuwangi. Data sekunder data yang berasal dari jurnal-jurnal serta laporan penelitian yang ada kaitannya dengan *knowledge management, skill, work attitude*, dan kinerja karyawan. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

3.2 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Simamora (2004:158) menjelaskan bahwa populasi merupakan kumpulan dari elemen-elemen secara keseluruhan baik itu unit maupun individu sejenis yang dibedakan menjadi penyelidikan dalam penelitian. Populasi yang menjadi objek dari penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Bank BRI Syariah Kantor Cabang Banyuwangi yang berjumlah 30 karyawan.

b. Sampel

Menurut Arikunto (2013:109) sampel merupakan bagian dari populasi yang digunakan sebagai penelitian. Sampel merupakan bagian dari populasi yang lebih kecil jumlahnya. Dalam mendapatkan sampel memerlukan teknik untuk pengambilan sampel yang disebut *sampling*.

Dalam penelitian ini menggunakan *total sampling* dalam pengambilan sampel. Total sampling merupakan sebuah teknik pengambilan sampel dengan

cara mengambil seluruh populasi sebagai jumlah sampel (Kuncoro, 2013:132) yaitu sejumlah 30 karyawan. Menurut Kuncoro (2013:132) menjelaskan bahwa apabila jumlah dari populasi kurang dari 100 maka pengambilan sampel dengan cara mengambil seluruh jumlah populasi.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Penelitian ini menggunakan jenis data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari studi pustaka, wawancara, dan observasi serta penggunaan jenis data kuantitatif yang datanya berupa angka, yang didapatkan dari skor-skor hasil jawaban dari koesioner yang diberikan kepada responden yang kemudian akan diolah menggunakan *software SPSS v.22 for Windows* untuk kemudian dilakukan analisis.

3.3.2 Sumber Data

Berdasarkan cara memperolehnya, data terbagi atas:

a. Data primer

Sumarsono (2004:69) menjelaskan bahwa data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitiannya. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner, wawancara terhadap pihak-pihak yang terkait, dan observasi secara langsung di PT Bank BRI Syariah Kantor Cabang Banyuwangi. Sumber data yang didapatkan berupa pernyataan yang berhubungan dengan variabel-variabel yang terkait yaitu meliputi *knowledge management*, *skill*, *work attitude*, dan kinerja karyawan.

b. Data sekunder

Sumarsono (2004:69) menjelaskan bahwa data sekunder merupakan data yang diperoleh tidak secara langsung dari objek penelitian. Sumber data dari penelitian ini berasal dari buku, jurnal-jurnal, internet, skripsi yang dipublikasikan, dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian yang terkait yaitu meliputi *knowledge management*, *skill*, *work attitude*, dan kinerja karyawan.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dari penelitian ini, yaitu:

a. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik untuk mengumpulkan data yang isinya berupa daftar pertanyaan ataupun pernyataan yang diberikan kepada responden. Kuesioner yang diberikan kepada responden berisi pertanyaan ataupun pernyataan yang berkaitan dengan variabel-variabel yang berhubungan dengan penelitian.

b. Studi Pustaka

Studi Pustaka merupakan teknik untuk mengumpulkan data yang sumbernya berasal dari buku, jurnal, penelitian terdahulu, dan literature lain yang berhubungan dengan penelitian ini.

c. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengambilan data dengan cara melakukan wawancara dengan instansi yang terkait secara langsung. Data yang dihasilkan dari proses wawancara ini berupa informasi-informasi yang menyangkut kepentingan penelitian meliputi jumlah karyawan, masalah yang ada dalam organisasi, dan bagian divisi-divisinya.

d. Observasi

Observasi merupakan aktivitas atau proses pengamatan dan mencermati objek untuk menemukan fenomena-fenomena atau kejadian yang kemudian dicatat dan hasil dari pencatatan tersebut disebut hasil observasi.

3.5 Identifikasi Variabel

Pada penelitian terdapat dua jenis variabel yang dianalisis, yaitu:

- a. Variabel bebas (*Independent*) merupakan variabel yang terjadi karena adanya perubahan dan perubahan tersebut mempengaruhi variabel terikat (*dependen*) baik secara positif atau negatif. Pada penelitian ini variabel bebas diberi simbol (X), variabel tersebut meliputi:

1. Variabel X_1 : *knowledge management*
2. Variabel X_2 : *skill*

3. Variabel X_3 : *work attitude*
- b. Variabel terikat (*Dependen*) merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain seperti variabel X atau Y. Variabel terikat atau variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan yang diberi simbol (Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan cara bagaimana suatu variabel diukur. Sehingga dalam penelitian ini diketahui baik dan buruknya dengan adanya pengukuran variabel tersebut. Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.6.1 Variabel Bebas

a. *Knowledge Management*

Knowledge management adalah koordinasi yang secara sistematis dalam PT Bank BRI Syariah Kantor Cabang Banyuwangi yang fungsinya untuk mengatur sumber daya manusia khususnya karyawan, proses, struktur organisasi dan teknologi sebagai usaha untuk meningkatkan inovasi dan penggunaan ulang. *Knowledge management* bertujuan menghubungkan pengetahuan dari orang yang memiliki pengetahuan dengan seluruh lini organisasi. *Knowledge management* dipengaruhi oleh beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur, yaitu:

1. Penyaluran ide dalam organisasi
Kesuksesan sebuah organisasi tergantung bagaimana kontribusi karyawannya untuk menyalurkan baik itu ide maupun pengetahuan dengan kata lain karyawan tidak menyimpan *tacit knowledge* karena merasa memiliki hak intelektual.
2. Komunitas praktik dan tim kerja.
Karyawan dituntut untuk dapat bekerja secara tim dan terlibat dalam komunitas praktik guna menyatukan keterampilannya serta kapabilitas intelektual dalam lintas fungsi agar lebih memahami tugas secara kompleks.
3. Hubungan karyawan dengan organisasi.
Hubungan antara karyawan dengan organisasi untuk saling bersinergi serta berkontribusi untuk bersama-sama mencapai visi misi serta tujuan organisasi.

Adapun hal yang ada di dalamnya yaitu pekerjaan yang dilakukan sesuai standart operasional yang ditetapkan serta menaati peraturan yang diterapkan oleh organisasi.

b. *Skill*

Keterampilan kerja (*skill*) merupakan kemahiran ataupun kecakapan karyawan PT Bank BRI Syariah Kantor Cabang Banyuwangi untuk menjalankan suatu pekerjaan secara tepat dan mudah yang dapat diperoleh dari pengalaman kerja maupun praktek. Tiga indikator yang digunakan untuk mengukur *skill*, yaitu:

1. Keterampilan teknis (*Technical skill*)

Keahlian yang dimiliki seseorang untuk meningkatkan teknik yang dimilikinya seperti keterampilan untuk menggunakan teknologi *online banking* untuk kebutuhan pelayanan nasabah, paham untuk mengolah data dengan menggunakan *Microsoft Office*, keterampilan pemrograman komputer, dan lain sebagainya.

2. Keterampilan kemanusiaan (*Human skill*)

Keahlian untuk melayani nasabah atau klien dengan menerapkan konsep holistik, yaitu cara melayani nasabah atau klien dengan memandang secara keseluruhan dan menganggap semua nasabah atau klien memiliki kesamaan baik itu dalam aspek spiritual, psikologi, strata sosial, ataupun kultural.

3. Keterampilan Konseptual (*Conceptual skill*)

Keterampilan untuk membuat rencana kerja sebagai penjabaran dari ide ataupun gagasan. Rencana kerja disini berhubungan dengan bagaimana memberikan pelayanan yang terbaik untuk nasabah atau klien.

c. *Work Attitude*

Work attitude merupakan sesuatu yang berhubungan dengan mental yang diorganisasikan dan dipelajari dari karyawan pada PT Bank BRI Syariah Kantor Cabang Banyuwangi yang kemudian menghasilkan pengaruh yang bersifat spesifik antara respon karyawan terhadap objek, orang ataupun situasi yang berkaitan. Terdapat lima indikator yang dapat digunakan untuk mengukur *work attitude*, yaitu:

1. Berfikir secara bebas dan fleksibel
Karyawan harus menerapkan cara pandang yang holistik, mampu memilah bias-bias yang berhubungan dengan pribadi seperti keinginan untuk meninggikan ataupun merendahkan diri, dan selalu tegar serta mengesampingkan rasa takut untuk menjalani sesuatu termasuk hal-hal yang baru.
2. Merasa bebas dalam berekspresi.
Karyawan memiliki hak atas kebebasan untuk berekspresi serta mengutarakan pendapatnya tanpa adanya intervensi dan mereka memiliki hak untuk menerima, mencari, dan saling berbagi ide ataupun informasi tanpa memandang batasan strata serta divisi akan tetapi semuanya masih tetap memperhatikan peraturan yang tertera dalam organisasi.
3. Adanya minat terhadap aktivitas yang kreatif.
Karyawan harus bisa menciptakan inovasi dari cara-cara yang telah ada sebelumnya serta gagasan-gagasan baru untuk menyelesaikan masalah yang ada. Mengikuti aktivitas-aktivitas yang dapat memacu kreativitas dan juga menerapkan kebiasaan untuk berfikir positif karena dengan berfikir positif maka akan membuat seseorang cenderung optimis dalam menghadapi berbagai hal.
4. Merasa percaya terhadap gagasan sendiri.
Keinginan untuk melawan rasa malu dan melawan rasa tidak percaya diri terhadap gagasan yang sebenarnya merupakan potensi diri. Karyawan harus menerapkan rasa optimis dan percaya bahwa dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya termasuk lingkungan organisasi.
5. Ikut serta dalam tugas.
Setiap karyawan yang bergabung dalam organisasi pasti memiliki tugas masing-masing yang telah dijelaskan dalam *job description* namun untuk mengukur kinerja seorang karyawan dapat dilihat dari bagaimana antusias serta sikap seorang karyawan dalam menyelesaikan dan menjalani tugasnya.

3.6.2 Variabel Terikat

Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan (Y) yang merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan PT Bank BRI Syariah Kantor Cabang Banyuwangi baik secara kuantitas dan kualitas dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Indikator kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas

Pengukuran berasal dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan kesempurnaan tugas terhadap kemampuan dan keterampilan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas adalah berapa besar jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dengan istilah seperti unit, jumlah, serta jumlah aktivitas yang telah diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkatan suatu pekerjaan diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditargetkan.

4. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkatan sumber daya organisasi yang digunakan, seperti manusia, teknologi, tenaga, bahan baku, dan uang secara maksimal.

5. Kemandirian

Tingkat kemampuan seseorang karyawan untuk menjalankan fungsi kerjanya tanpa adanya pengawasan dari atasannya.

3.7 Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan skala Likert. Skala Likert merupakan skala yang berfungsi untuk mengukur sikap, persepsi serta pendapat responden ketika memberikan tanggapan tentang fenomena sosial yang ditetapkan secara spesifik dalam penelitian dan disebut sebagai variabel penelitian (Sugiyono, 2014:93). Variabel dalam penggunaan skala Likert dapat dijabarkan dan diukur menjadi indikator-indikator yang kemudian digunakan sebagai alat untuk membuat pertanyaan atau pernyataan.

Terdapat 5 kategori jawaban dan skor dalam penggunaan skala *Likert* dalam penelitian ini, yaitu:

- a) Sangat Tidak Setuju (STS) : skor 1
- b) Tidak Setuju (TS) : skor 2
- c) Netral (N) : skor 3
- d) Setuju (S) : skor 4
- e) Sangat Setuju (SS) : skor 5

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui tentang validitas data yang didapat dari penyebaran kuesioner. Sah atau tidaknya suatu kuesioner menjadi alasan digunakannya uji validitas (Ghozali, 2016:52). Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi dari setiap pertanyaan atau pernyataan dengan menggunakan skor pengamatan secara total (Arikunto, 2013:255). Rumus yang digunakan untuk uji korelasi *product moment* adalah sebagai berikut (Siregar, 2017:48), yaitu:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

X = Nilai indikator variabel (pertanyaan)

Y = Nilai total variabel

n = Jumlah data (responden sampel)

Dasar yang digunakan untuk pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Jika r hitung $>$ r tabel pada tingkat $\alpha = 5\%$, maka variabel tersebut dapat dinyatakan valid.

2. Jika r hitung $<$ r tabel pada tingkat $\alpha = 5\%$, maka variabel tersebut dapat dinyatakan tidak valid.

Jika terdapat data yang tidak valid dalam penelitian yang dilakukan, maka peneliti dapat melakukan perbaikan dengan mengganti struktur dan maksud kalimat.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk menguji atau mengukur kuesioner yang menjadi indikator dari variabel. Jawaban responden terhadap kuesioner yang stabil atau konsisten dari waktu ke waktu dapat digunakan untuk menjadikan suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal (Ghozali, 2005:41). Jadi uji reliabilitas adalah alat ukur yang digunakan secara berkala dengan tingkat perbedaan yang relatif sama serta konsisten. Metode yang digunakan dalam uji reliabilitas ini merupakan metode alpha (α) dalam model *Cronbach Alpha*, apabila variabel memiliki nilai *cronbach alpha* (α) $>$ 0,60 maka variabel tersebut dapat dikatakan reliable.

Uji reliabilitas yang digunakan untuk mengukur kuesioner dapat dirumuskan sebagai berikut (Ghozali, 2005:45), yaitu:

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan:

α = Koefisien reliabilitas

k = Jumlah variabel bebas dalam persamaan

r = Koefisien rata-rata korelasi antar variabel

3.8.2 Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang akan dianalisis berdistribusi normal atau tidak. Ghozali (2016:165) menjelaskan bahwa tujuan dari dilakukannya uji normalitas yaitu untuk mengetahui apakah variabel bebas, variabel terikat, dan variabel terikat memiliki distribusi normal atau tidak.

Shapiro Wilk Test merupakan uji statistik untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%.

Kriteria pengujian dengan menggunakan *Shapiro Wilk Test* adalah sebagai berikut:

- a) Data terdistribusi normal apabila nilai signifikan yang dihasilkan $> \alpha$.
- b) Data tidak terdistribusi normal apabila nilai signifikan yang dihasilkan $< \alpha$.

3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini merupakan analisis regresi linier berganda. Pada umumnya analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Suharyadi dan Purwanto, 2011: 508).

. Persamaan analisis regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut (Suharyadi dan Purwanto, 2011: 210), yaitu:

$$y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y	= variabel terikat
a	= Konstanta
b_1, b_2, b_3	= Koefisien regresi
X_1	= <i>knowledge management</i>
X_2	= <i>skill</i>
X_3	= <i>work attitude</i>
e	= <i>Standart error</i>

3.8.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui adanya hubungan antar variabel dalam penelitian yang menggunakan model regresi. Asumsi klasik yang terpenuhi maka akan menghasilkan *output* yang akurat dan mendekati atau sama dengan keadaan yang sebenarnya. Penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas model, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas Model

Uji normalitas model bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependent, variabel independent mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal (Santoso, 2001:212). Mendeteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas.
- b) Jika data jauh garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah penelitian yang menggunakan model regresi variabel-variabel bebas di dalamnya saling berkorelasi atau tidak. Menurut Gujarati (2003:70) untuk mengetahui adanya gejala multikolinieritas yaitu dengan menganalisa nilai *Tolerance* dan VIF (*Varian Inflation Factor*) dengan dua kriteria sebagai berikut:

- a) Dapat dikatakan terdapat multikolinieritas di antara variabel independen apabila nilai VIF > 10 dan *Tolerance* $< 0,1$.
- b) Dapat dikatakan tidak ada multikolinieritas di antara variabel independen apabila nilai VIF < 10 dan *Tolerance* $> 0,1$.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji perbedaan *variance residual* satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji heteroskedastisitas penelitian ini menggunakan uji *glejser* dengan kriteria apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas begitu pula sebaliknya. Heteroskedastisitas dapat terjadi apabila dalam satu pengamatan dengan pengamatan lainnya memiliki varian residual yang tidak sama. Apabila dalam satu pengamatan ke pengamatan lainnya memiliki varian residual yang sama maka dapat disebut

homoskedastisitas. Sebuah penelitian dengan menggunakan model regresi dikatakan baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas (Singgih, 2012:238).

Apabila dalam penelitian terdapat suatu model mengalami gejala heteroskedastisitas, maka cara untuk memperbaiki dengan menerapkan transformasi logaritma (Ghozali, 2016:138). Gejala heteroskedastisitas dapat dilihat dari koefisien masing-masing variabel bebas terhadap nilai absolut residual. Suatu model penelitian dinyatakan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas apabila probabilitas memiliki nilai yang lebih besar dari nilai signifikan yang ditetapkan $t_{hitung} < t_{tabel}$. Suatu model penelitian dinyatakan mengandung gejala heteroskedastisitas apabila probabilitas memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai signifikan yang telah ditetapkan.

3.8.5 Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan adanya dugaan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat (Siregar, 2017:38).

a. Uji t (Pengujian secara parsial)

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui hasil dari masing-masing variabel bebas dan terikat yang terdapat pada model penelitian apakah hasilnya signifikan atau tidak. Uji hipotesis yang diterapkan dalam penelitian ini merupakan uji t (pengujian parsial). Menurut Ghozali (2016:99) uji – t diterapkan untuk mengetahui adanya pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Uji – t digunakan untuk membuktikan signifikan tidaknya antara variabel pengaruh *knowledge management*, *skill*, dan *work attitude* terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BRI Syariah Kantor Cabang Banyuwangi.

Adapun rumus yang digunakan untuk mendapatkan nilai t_{hitung} menurut Priyatno (2010:68) adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{bi}{Se (bi)}$$

Keterangan:

t = Hasil t hitung

b_i = Koefisien regresi dari variabel bebas

S_e = *standard error* dari koefisien korelasi

Langkah-langkah untuk melakukan uji t sebagai berikut:

1) $H_0 : b_i = 0, i = 1, 2, 3$

H_0 diterima dan H_a ditolak, tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara parsial.

2) $H_a : b_i \neq 0, i = 1, 2, 3$

H_0 ditolak dan H_a diterima, terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara parsial.

3) *Level of significane* 5%

4) Kriteria untuk mengambil keputusan

Dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% adalah sebagai berikut:

- a) Variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara parsial, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b) Variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara parsial, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

b. Analisis Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Analisis ini digunakan untuk mengukur sejauh mana model mampu menerangkan kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun nilai koefisien determinasi berganda ialah antara nol dan satu (Ghozali, 2016:140).

Berikut formulasi yang digunakan menurut Sugiyono (2012:184):

$$R^2 = \frac{b_1X_1Y + b_2X_2Y + b_3X_3Y}{Y^2}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien penentu berganda

B = Koefisien berganda

Y = Kinerja karyawan

$X_1 = \textit{Knowledge management}$

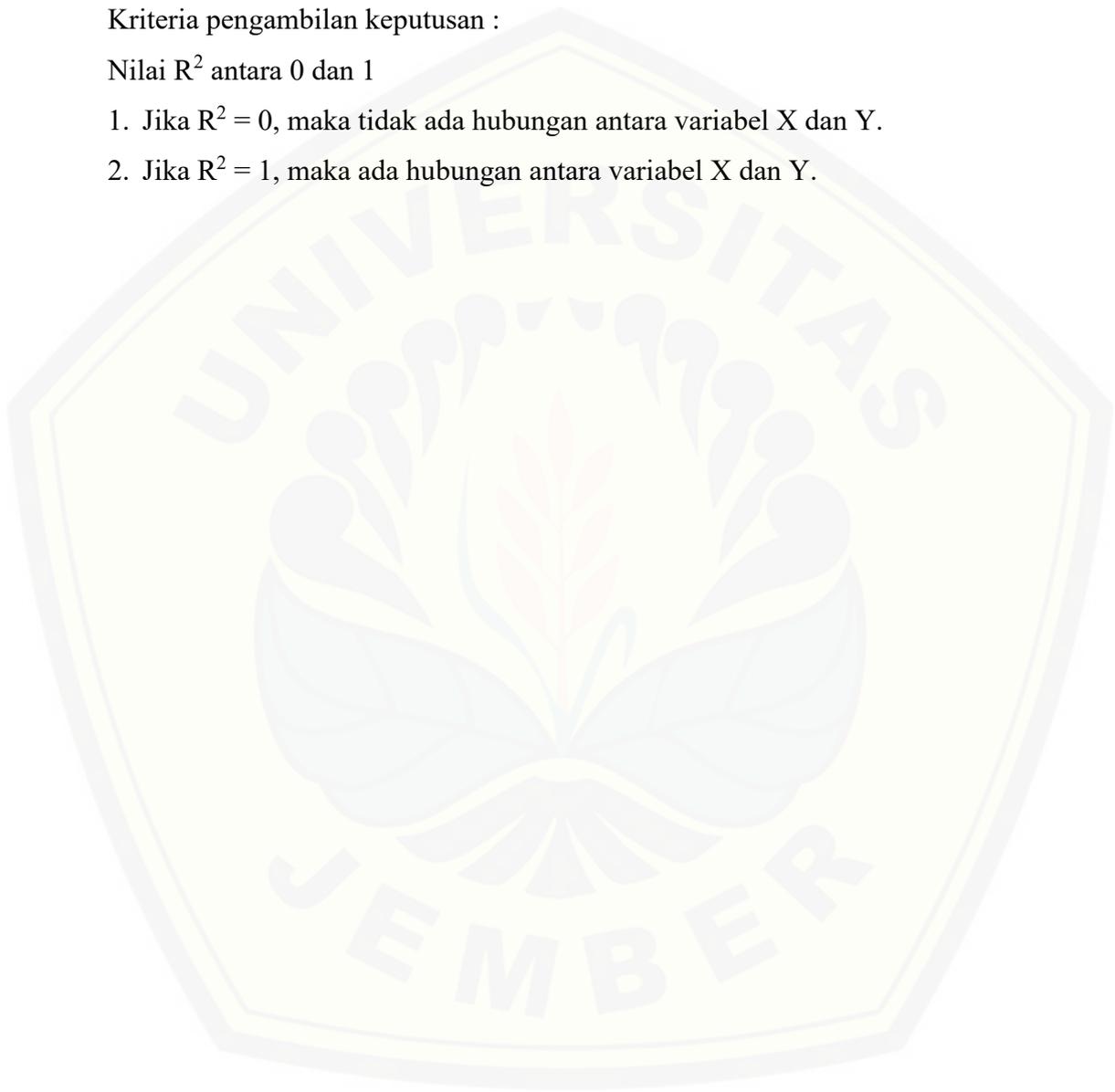
$X_2 = \textit{Skill}$

$X_3 = \textit{Work attitude}$

Kriteria pengambilan keputusan :

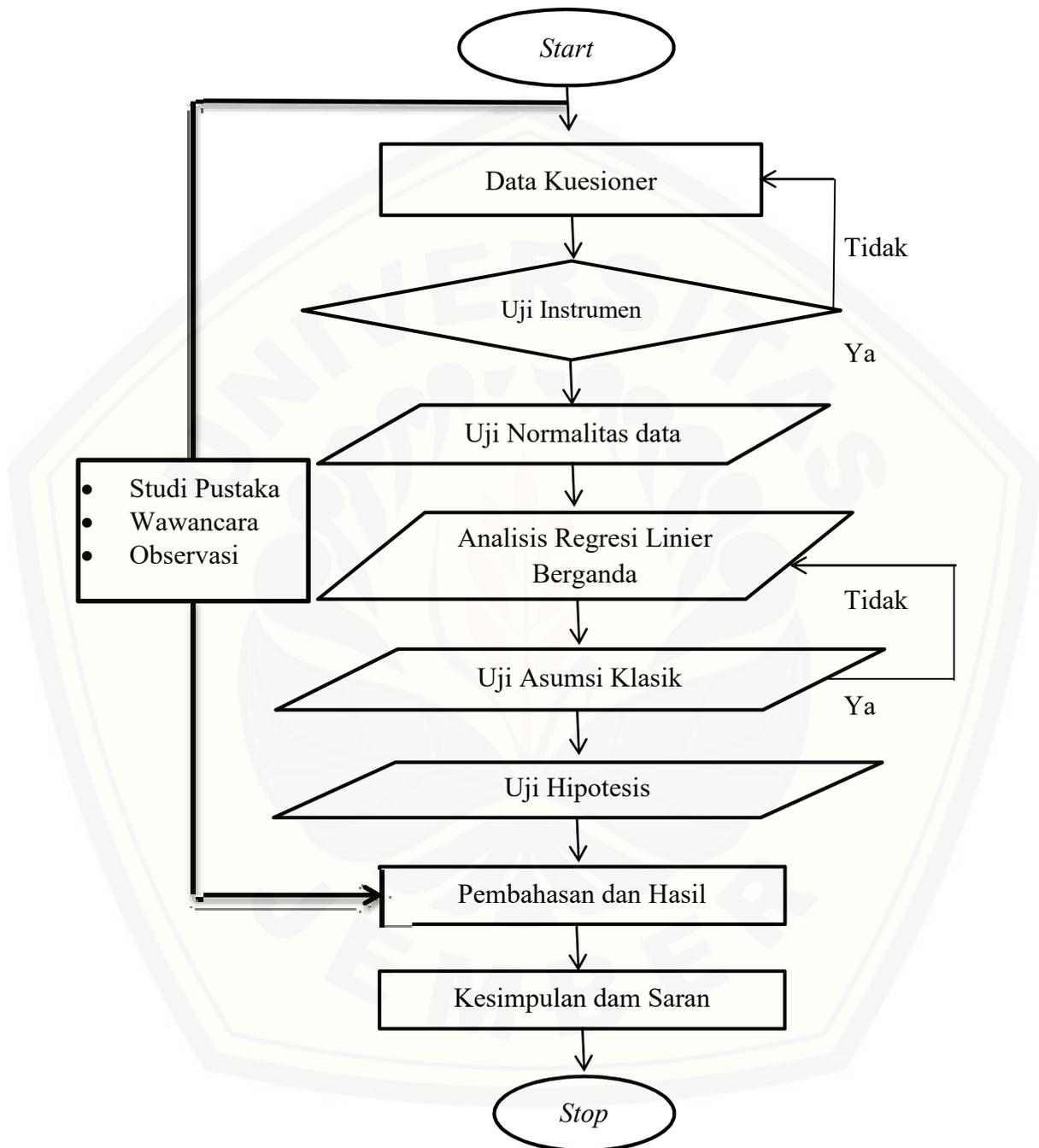
Nilai R^2 antara 0 dan 1

1. Jika $R^2 = 0$, maka tidak ada hubungan antara variabel X dan Y.
2. Jika $R^2 = 1$, maka ada hubungan antara variabel X dan Y.



3.9 Kerangka Pemecahan Masalah

Kerangka pemecahan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan :

1. *Start*, yaitu tahap awal dalam melakukan penelitian.
2. Proses mengumpulkan data dari kuesioner yang telah dibagikan.
3. Uji instrument, yaitu digunakan untuk menguji apakah layak atau tidak kuesioner yang telah disebarkan yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Jika hasil uji dinyatakan tidak valid dan tidak reliabel maka kembali ke langkah sebelumnya.
4. Dalam penelitian ini untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat menggunakan analisis linier berganda.
5. Uji asumsi klasik merupakan proses untuk melakukan pengolahan data menggunakan uji normalitas, uji heterokedastisitas dan uji multikolinearitas.
6. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t yaitu untuk mengetahui adanya pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.
7. Pembahasan merupakan tahap melakukan penguraian terhadap hasil yang diperoleh dari data yang telah diolah dan diperkuat dengan informasi-informasi dari studi pustaka, hasil observasi dan wawancara.
8. Kesimpulan berasal dari data-data yang diperoleh dari pembahasan hasil analisis data informasi-informasi yang mendukung. Kemudian menyimpulkan saran terhadap pihak-pihak yang terkait.
9. *Stop* adalah berakhirnya penelitian yang telah dilakukan kemudian menguraikan hasil dari penelitian.

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang pengaruh *knowledge management*, *skill*, dan *work attitude* terhadap kinerja karyawan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. *Knowledge management* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian menunjukkan jika semakin tinggi *knowledge management* maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada PT Bank BRI Syariah Kantor Cabang Banyuwangi.
2. *Skill* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian menunjukkan jika semakin baik *skill* seorang karyawan tidak terlalu mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada PT Bank BRI Syariah Kantor Cabang Banyuwangi.
3. *Work attitude* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian menunjukkan jika semakin baik *work attitude* yang dimiliki karyawannya maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada PT Bank BRI Syariah Kantor Cabang Banyuwangi.

1.2 Saran

1. PT Bank BRI Syariah Kantor Cabang Banyuwangi agar terus mengembangkan pengetahuan diantara karyawan-karyawannya sehingga pengetahuan serta informasi dapat tersalurkan dengan baik.
2. PT Bank BRI Syariah Kantor Cabang Banyuwangi agar terus meningkatkan keterampilan (*skill*) karyawannya agar mereka lebih cakap dan mudah untuk menjalankan pekerjaannya.
3. PT Bank BRI Syariah Kantor Cabang Banyuwangi agar lebih memperhatikan *work attitude* karyawannya agar dapat tercipta hubungan yang baik dalam perusahaan.
4. Peneliti berikutnya dapat mencari atau menambah variabel berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

5. Peneliti berikutnya dapat mencari objek atau instansi lainnya dengan melakukan perbandingan dengan hasil penelitian sebelumnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Miftahol. 2016. Pengaruh *Knowledge Management*, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal "PERFORMANCE" Bisnis & Akuntansi*. Volume VI. Nomor 1.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Badan Pusat Statistik Banyuwangi. 2014. *Banyuwangi Dalam Angka 2014*. September. Banyuwangi: Badan Pusat Statistik.
- Badan Pusat Statistik Banyuwangi. 2015. *Banyuwangi Dalam Angka 2015*. November. Banyuwangi: Badan Pusat Statistik.
- Badan Pusat Statistik Banyuwangi. 2016. *Banyuwangi Dalam Angka 2016*. Juli. Banyuwangi: Badan Pusat Statistik.
- Badan Pusat Statistik Banyuwangi. 2017. *Banyuwangi Dalam Angka 2017*. Agustus. Banyuwangi: Badan Pusat Statistik.
- Badan Pusat Statistik Banyuwangi. 2018. *Banyuwangi Dalam Angka 2018*. Agustus. Banyuwangi: Badan Pusat Statistik.
- Falah, Ahmad Sahas Nur dan Arik Prasetya. 2017. Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan (Studi Pada Karyawan PT Semen Indonesia Persero Tbk. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Volume 50. Nomor 4.
- Famella, Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, dan Mufidah. 2015. Pengaruh Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowos. *Artikel Ilmiah Mahasiswa*.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Istikomah, Asih Nor, Wahyu Hidayat, dan Widyanto. 2014. Pengaruh Keterampilan Kerja, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi Kasus Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang Bagian Rawat Inap Unit Umum). *Diponegoro Journal Of Social And Politic*.

- Kandou, Yunita Lidya, Victor P.K. Lengkong, dan Greis Sendow. 2016. Pengaruh *Knowledge Management, Skill dan Attitude* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Bank Sulutgo Kantor Pusat Di Manado). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Volume 16. Nomor 1.
- Karyoto. 2016. *Dasar-Dasar Manajemen Teori, Definisi Dan Konsep*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Korompis, Robert C. Y., Victor P.K. Lengkong, Mac Donald Walangitan. 2017. Pengaruh Sikap Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Manado. *Jurnal EMBA*. Volume 5. Nomor 2.
- Kosasih, Natalia dan Sri Budiani. 2007. Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Departemen *Front Office* Surabaya Plaza Hotel . *Jurnal Manajemen Perhotelan*. Volume 3, Nomor 2.
- Kuncoro, Mudrajat. 2013. *Metode Riset Untuk Bisnis*. Jakarta: PT. Penerbit Erlangga.
- Kusumah, Rd. Krisna Yudi, Sri Suwarsi, dan Dudung Abdurrahman. 2017. Pengaruh Kompetensi Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hashi Ramen Bar dan Resto Cimahi. *Prosiding Manajemen*. Volume 3. Nomor 2.
- Lian, Arcynthia M. 2013. Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Bukopin, Tbk. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Hasanuddin. Makassar.
- Lee, Chung-Chieh dan Chih-Jen Chen. 2013. The Relationship between Employee Commitment and Job Attitude and Its Effect on Service Quality in the Tourism Industry. *American Journal of Industrial and Business Management*. Volume 3.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosda karya.
- Margaretha, Meily dan Natalia. 2012. Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Duta Marga Silima Di Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Volume 2. Nomor 2.
- Maringan, Kusma, Yonathan Pongtuluran, dan dan Siti Maria. 2016. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Sikap Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Wahana Sumber Lestari Samarind. *Jurnal Ekonomi dan keuangan*. Volume 13. Nomor 2.

- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT BPFY-Yogyakarta.
- Mathis, Robert L, dan John H. Jackson. 2006. *Human Resource Management (Manajemen sumber daya Manusia)*. Jakarta: Selemba Empat.
- Mazdayani, Wuryaningsih Dwi Sayekti dan Adia Nugraha. 2014. Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Mandor Sadap Di PT Perkebunan Nusantara VII (Persero). *JIIA*. Volume 2. Nomor 3.
- Nawawi, Ismail. 2015. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Polak, Yanti Sriwulan. 2012. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja, Dan Sikap Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Makassar. *Skripsi*. Makassar. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Hasanuddin.
- Priyatno, Dwi. 2011. *Paham Analisa Data Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Rasyid, AF. Ichsan. 2018. DPK Perbankan Syariah Terus Meroket. <https://radarbanyuwangi.jawapos.com/read/2018/05/19/74754/dpk-perbankan-syariah-terus-meroket>. Diakses pada tanggal 13-03-2019.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Edisi Kedua. Jakarta: Raja Wali Pers.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Organizational Behavior. Perilaku organisasi*. Tenth Edition. New Jersey: Pearson Education, Inc. B. Molan. Klaten: PT Intan Sejati.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Organizational Behavior*. 12th Edition. New Jersey: Pearson Education, Inc. D. Angelia. R. Cahyani, dan A. Rosyid. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Selemba Empat.
- Sangkala. 2010. *Knowledge Management*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Santoso, Singgih. 2001. *SPSS (Statistical Product And Service Solution)*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia.
- Simamora. 2004. *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. Jakarta: Gramedia.

- Siregar, Syofan. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Solihin, Ismail. 2009. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Subagio, Mochammad . 2015. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ithaca Resources. *Jurnal Manajemen*. Volume XIX. Nomor 01.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharyadi dan Purwanto. 2011. *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern Edisi 2*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sumantri, Bagja. 2014. Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Produk Pembiayaan Terhadap Minat dan Keputusan Menjadi Nasabah di Bank Syariah. *Jurnal Economia*. Volume 10. Nomor 02.
- Sumijatun. 2012. *Membudidayakan Etika Dalam Praktik Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Sunyoto, Suyanto. 2011. *Analisis regresi untuk uji hipotesis*. Yogyakarta: Caps.
- Wahyudi, Bambang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sulita.
- Warouw, Bobby Teofilus dan Lotje Kawet. 2014. *Knowledge Management Terhadap Kinerja Operasional Pada PT. BTN (Persero) Tbk. Cabang Manado*. *Jurnal EMBA*. Volume 2. Nomor 1.

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Kepada :

Yth. Saudara Responden

Di Tempat

Sehubungan dengan saat ini saya menyusun skripsi sebagai syarat dalam menyelesaikan gelar S1 pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember. Dengan penelitian skripsi untuk mengetahui hubungan *knowledge management*, *skill*, dan *work attitude* terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BRI Syariah Kantor Cabang Banyuwangi. Maka dengan hormat saya meminta kesediaan saudara untuk mengisi kuesioner dengan jujur dan sebenarnya, hal ini diharapkan agar nantinya penelitian ini dapat benar-benar bermanfaat untuk bersama.

Informasi yang saudara berikan hanya digunakan untuk kepentingan terbatas yakni guna menyelesaikan penelitian ini saja. Sehingga mengenai identitas saudara akan dijamin kerahasiannya.

Demikian saya sampaikan terima kasih atas kesediaan saudara dalam mengisi kuesioner ini. Serta mohon maaf apabila terdapat kalimat yang kurang dimengerti dalam penelitian ini.

Hormat saya,

Resy Mega Elsera

150810201172

1. Identitas Responden

Nomor Responden : (Diisi oleh peneliti)

Nama :

Umur :

Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan (*)

Jabatan / Tugas :

Lama Bekerja : Tahun

Pendidikan Terakhir :

Status Kepegawaian : Tetap / Tidak Tetap (*)

(*) Coret yang tidak perlu

2. Petunjuk Pengisian

a. Pernyataan-pernyataan berikut ini mohon diisi dengan jujur serta sesuai dengan keadaan saat ini.

b. Berilah tanda (√) pada pernyataan yang anda anggap sesuai dengan kondisi anda saat ini. Terdapat lima pilihan jawaban, yaitu:

Sangat setuju (SS) : Skor 5

Setuju (S) : Skor 4

Netral (N) : Skor 3

Tidak Setuju (TS) : Skor 2

Sangat Tidak Setuju (STS) : Skor 1

KUESIONER

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan.					
2	Saya memiliki rasa percaya diri dalam mengemukakan ide ataupun pendapat.					
3	Saya melayani nasabah atau klien secara keseluruhan dengan menganggap semua nasabah atau klien memiliki kesamaan dalam aspek spiritual.					
4	Saya melayani nasabah atau klien secara keseluruhan dengan menganggap semua nasabah atau klien memiliki kesamaan baik dalam aspek psikologi.					
5	Saya melayani nasabah atau klien secara keseluruhan dengan menganggap semua nasabah atau klien memiliki kesamaan baik dalam strata sosial.					
6	Saya melayani nasabah atau klien secara keseluruhan dengan menganggap semua nasabah atau klien memiliki kesamaan baik kultural.					
7	Saya memperhatikan kebersihan dalam pekerjaan.					
8	Saya mempunyai kompetensi untuk teliti dalam segala hal yang berkaitan dengan pekerjaan.					
9	Saya dapat menciptakan gagasan baru untuk menyelesaikan masalah dalam pekerjaan saya.					

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
10.	Saya tidak ada keterpaksaan untuk menyalurkan pengetahuan saya dalam organisasi tempat saya bekerja.					
11	Saya dapat memberikan pelayanan yang baik terhadap nasabah atau klien.					
12	Saya selalu berusaha untuk mencapai hasil yang sesuai target.					
13	Saya dapat bergaul dengan baik dengan rekan sejawat.					
14	Saya dapat bergaul dengan baik dengan nasabah.					
15	Saya tidak melakukan pekerjaan dengan tergesa-gesa.					
16	Saya dapat mencapai produktivitas kerja yang optimal dengan memberikan kontribusi terbaik yang saya miliki untuk organisasi tanpa adanya keterpaksaan.					
17	Saya bekerja sesuai dengan tugas yang diberikan kepada saya.					
18	Saya selalu melibatkan sumber daya yang ada dalam organisasi guna menyelesaikan pekerjaan.					
19	Saya dapat berbagi ide maupun informasi dengan rekan kerja.					
20	Saya dapat saling berbagi ide maupun informasi dengan nasabah.					

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
21	Saya menggunakan informasi yang tersedia guna menyelesaikan pekerjaan.					
22	Saya dapat memulai pekerjaan tanpa harus menunggu perintah atasan.					
23	Saya menggunakan fasilitas yang tersedia di organisasi guna menyelesaikan pekerjaan.					
24	Saya memperhatikan peraturan pada organisasi tempat saya bekerja yang berhubungan dengan informasi dalam bentuk apapun.					
25	Saya dapat mengaplikasikan keterampilan secara teknis terhadap pekerjaan saya.					
26	Saya dapat mengesampingkan urusan pribadi untuk menjalankan pekerjaan saya secara optimal.					
27	Saya dapat mengoperasikan peralatan yang berhubungan dengan pekerjaan saya.					
28	Saya terbiasa bekerja secara tim guna menyatukan kemampuan intelektual.					
29	Saya berkontribusi dalam komunitas praktik guna belajar bersama dengan sesama karyawan lainnya.					
30	Saya selalu menerapkan kebiasaan untuk berfikir positif dalam segala hal.					

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
31	Saya berusaha memberikan yang terbaik untuk menyelesaikan tugas.					
32	Saya bekerja sesuai dengan standart operasional organisasi tempat saya bekerja.					
33	Saya menerapkan rasa optimis untuk percaya bahwa saya dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungan organisasi tempat saya bekerja.					
34	Saya mempunyai kompetensi untuk menyelesaikan pekerjaan saya dengan rapi.					

Catatan:

Pernyataan variabel *knowledge management* : 10, 28, 29, 32

Pernyataan variabel *skill* : 3, 4, 5, 6, 11, 15, 22, 25, 27

Pernyataan variabel *work attitude* : 2, 9, 13, 14, 17, 19, 20, 24, 26, 30, 31, 33

Pernyataan variabel kinerja karyawan : 1, 7, 8, 12, 16, 18, 21, 23, 34

Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Responden

No	X1					X2								X3										Y														
	1	2a	2b	3	X1	1a	1b	2a	2b	2c	2d	2e	3a	3b	X2	1a	1b	1c	2a	2b	2c	3a	3b	4a	4b	5a	5b	X3	1	2a	2b	3a	3b	4a	4b	4c	5	Y
1	5	5	4	5	15	5	5	5	5	4	5	5	4	5	14	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	23.5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	23.7
2	5	5	5	5	15	4	5	5	4	5	4	5	5	5	14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25.0	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25.0
3	3	3	4	4	11	4	4	5	3	4	5	3	5	4	13	4	4	4	3	4	4	4	5	3	5	4	3	19.7	3	3	4	4	4	3	4	3	4	17.8
4	4	4	4	4	12	5	5	5	5	4	4	4	4	4	13	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	23.3	4	5	4	5	5	4	5	4	4	21.8
5	5	5	5	3	13	5	4	5	5	5	5	3	5	5	14	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	22.7	3	5	5	3	5	5	4	5	5	21.7	
6	4	4	5	3	12	5	4	5	4	4	3	4	3	4	12	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	17.3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	18.7
7	4	3	4	4	12	4	5	4	5	4	3	3	3	4	12	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	18.7	4	3	3	3	3	4	4	3	3	16.7	
8	4	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20.0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20.0	
9	5	4	5	4	14	5	5	4	5	5	5	4	4	5	14	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	22.2	5	5	4	4	5	5	5	4	4	22.7	
10	5	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25.0	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25.0	
11	4	5	5	3	12	4	5	4	4	5	3	3	4	4	12	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	18.3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	16.8	
12	5	5	4	4	14	5	5	4	5	4	4	5	4	5	14	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	23.3	5	5	4	5	5	4	4	5	5	23.8	
13	4	4	4	4	12	4	5	5	4	5	4	5	4	4	13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20.0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20.0	
14	4	5	3	4	12	4	5	3	4	5	5	4	4	3	12	3	4	4	2	3	3	2	4	4	3	4	16.8	3	2	3	3	4	4	4	3	4	16.7	
15	4	4	3	4	12	4	5	4	3	4	5	3	3	4	12	4	4	3	2	4	3	4	3	2	4	2	16.2	4	3	3	4	2	4	3	3	3	16.3	
16	5	5	5	4	14	4	5	5	4	5	5	4	5	4	14	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	3	21.5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	21.7	
17	4	5	4	4	13	5	4	5	3	4	3	3	4	3	12	4	3	4	3	3	5	3	4	5	3	4	18.3	4	3	5	3	4	4	4	3	4	19.2	
18	5	4	4	3	12	4	5	4	3	4	5	4	2	3	11	2	3	3	4	3	3	4	4	3	4	2	16.5	3	2	4	4	3	4	4	4	4	17.5	
19	4	5	4	4	13	5	5	4	5	4	5	5	4	4	14	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	22.2	5	5	4	4	4	5	4	4	5	22.8	
20	3	5	4	2	9.5	3	4	4	5	3	4	4	3	2	10	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	17.7	2	3	4	4	2	3	4	2	4	15.5	
21	4	4	3	4	12	4	5	4	3	4	4	4	3	4	12	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	16.8	4	4	3	3	4	4	4	3	3	17.7	
22	5	3	3	5	13	4	4	4	4	5	4	4	3	5	13	4	3	3	4	2	3	4	3	2	4	4	16.8	4	3	3	3	4	4	4	3	4	18.2	
23	4	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20.0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20.0	
24	3	2	4	4	10	5	5	4	4	3	4	4	4	3	12	4	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4	19.2	3	4	3	4	3	3	4	4	3	16.7	
25	5	4	4	4	13	5	5	5	4	4	4	5	5	4	14	5	5	3	4	3	4	3	5	3	4	5	5	20.5	4	3	3	4	4	4	3	4	4	18.7
26	5	5	4	4	14	5	4	5	5	5	4	5	5	4	14	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	22.8	5	4	5	5	5	5	5	4	5	24.2	
27	4	4	3	3	11	4	3	3	4	4	4	3	3	4	11	4	4	3	3	4	3	4	3	2	3	4	17.0	3	4	3	3	4	4	3	4	4	17.7	
28	5	3	4	5	14	5	4	5	5	5	4	5	5	4	14	5	3	4	3	4	3	5	4	3	4	4	19.8	5	3	4	4	3	4	3	4	3	18.7	
29	4	4	3	5	13	4	4	5	3	3	4	4	3	4	11	3	4	3	5	5	4	4	5	4	5	5	21.5	4	3	4	3	4	4	4	3	4	18.7	
30	4	3	3	5	12	4	5	5	4	4	5	5	5	4	14	3	4	5	5	4	5	5	5	4	3	4	21.2	4	3	5	4	5	3	3	4	5	20.8	

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	10.0	10.0	10.0
	4.00	15	50.0	50.0	60.0
	5.00	12	40.0	40.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.2a

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3.3	3.3	3.3
	3.00	5	16.7	16.7	20.0
	4.00	12	40.0	40.0	60.0
	5.00	12	40.0	40.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.2b

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	23.3	23.3	23.3
	4.00	16	53.3	53.3	76.7
	5.00	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3.3	3.3	3.3
	3.00	5	16.7	16.7	20.0
	4.00	17	56.7	56.7	76.7
	5.00	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X2.1a

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	3.3	3.3	3.3
	4.00	16	53.3	53.3	56.7
	5.00	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X2.1b

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	3.3	3.3	3.3
	4.00	11	36.7	36.7	40.0
	5.00	18	60.0	60.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X2.2a

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	6.7	6.7	6.7
	4.00	13	43.3	43.3	50.0
	5.00	15	50.0	50.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X2.2b

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	20.0	20.0	20.0
	4.00	13	43.3	43.3	63.3
	5.00	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X2.2c

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	10.0	10.0	10.0
	4.00	16	53.3	53.3	63.3
	5.00	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X2.2d

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	13.3	13.3	13.3
	4.00	15	50.0	50.0	63.3
	5.00	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X2.2e

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	23.3	23.3	23.3
	4.00	13	43.3	43.3	66.7
	5.00	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X2.3a

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3.3	3.3	3.3
	3.00	8	26.7	26.7	30.0
	4.00	12	40.0	40.0	70.0
	5.00	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X2.3b

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3.3	3.3	3.3
	3.00	4	13.3	13.3	16.7
	4.00	18	60.0	60.0	76.7
	5.00	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X3.1a

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3.3	3.3	3.3
	3.00	3	10.0	10.0	13.3
	4.00	19	63.3	63.3	76.7
	5.00	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X3.1b

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	23.3	23.3	23.3
	4.00	15	50.0	50.0	73.3
	5.00	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X3.1c

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	11	36.7	36.7	36.7
	4.00	11	36.7	36.7	73.3
	5.00	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X3.2a

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	6.7	6.7	6.7
	3.00	5	16.7	16.7	23.3
	4.00	13	43.3	43.3	66.7
	5.00	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X3.2b

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3.3	3.3	3.3
	3.00	6	20.0	20.0	23.3
	4.00	14	46.7	46.7	70.0
	5.00	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X3.2c

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	10	33.3	33.3	33.3
	4.00	11	36.7	36.7	70.0
	5.00	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X3.3a

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3.3	3.3	3.3
	3.00	5	16.7	16.7	20.0
	4.00	17	56.7	56.7	76.7
	5.00	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X3.3b

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	23.3	23.3	23.3
	4.00	13	43.3	43.3	66.7
	5.00	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X3.4a

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	10.0	10.0	10.0
	3.00	7	23.3	23.3	33.3
	4.00	12	40.0	40.0	73.3
	5.00	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X3.4b

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	16.7	16.7	16.7
	4.00	15	50.0	50.0	66.7
	5.00	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X3.5a

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	6.7	6.7	6.7
	3.00	4	13.3	13.3	20.0
	4.00	15	50.0	50.0	70.0
	5.00	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X3.5b

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	20.0	20.0	20.0
	4.00	15	50.0	50.0	70.0
	5.00	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y.1a

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3.3	3.3	3.3
	3.00	6	20.0	20.0	23.3
	4.00	15	50.0	50.0	73.3
	5.00	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y.1b

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	6.7	6.7	6.7
	3.00	11	36.7	36.7	43.3
	4.00	10	33.3	33.3	76.7
	5.00	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y.1c

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	10	33.3	33.3	33.3
	4.00	13	43.3	43.3	76.7
	5.00	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	10	33.3	33.3	33.3
	4.00	13	43.3	43.3	76.7
	5.00	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	6.7	6.7	6.7
	3.00	4	13.3	13.3	20.0
	4.00	15	50.0	50.0	70.0
	5.00	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y.4a

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	16.7	16.7	16.7
	4.00	17	56.7	56.7	73.3
	5.00	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y.4b

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	20.0	20.0	20.0
	4.00	17	56.7	56.7	76.7
	5.00	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y.4c

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3.3	3.3	3.3
	3.00	9	30.0	30.0	33.3
	4.00	16	53.3	53.3	86.7
	5.00	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	20.0	20.0	20.0
	4.00	16	53.3	53.3	73.3
	5.00	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Lampiran 3 Karakteristik Responden

No	Umur	Jenis Kelamin	Lama Bekerja	Pendidikan
1	21 - 30	Wanita	1 - 3 tahun	Diploma
2	21 - 30	Laki-laki	4 - 6 tahun	Strata (1,2,3)
3	31 - 40	Wanita	4 - 6 tahun	Strata (1,2,3)
4	41 - 50	Laki-laki	7 - 9 tahun	Strata (1,2,3)
5	21 - 30	Laki-laki	4 - 6 tahun	Strata (1,2,3)
6	31 - 40	Laki-laki	4 - 6 tahun	Strata (1,2,3)
7	31 - 40	Laki-laki	4 - 6 tahun	Strata (1,2,3)
8	21 - 30	Wanita	1 - 3 tahun	Diploma
9	41 - 50	Laki-laki	7 - 9 tahun	Strata (1,2,3)
10	31 - 40	Wanita	4 - 6 tahun	Strata (1,2,3)
11	21 - 30	Wanita	4 - 6 tahun	Strata (1,2,3)
12	41 - 50	Laki-laki	7 - 9 tahun	Strata (1,2,3)
13	41 - 50	Laki-laki	7 - 9 tahun	Strata (1,2,3)
14	21 - 30	Wanita	1 - 3 tahun	Strata (1,2,3)
15	31 - 40	Laki-laki	4 - 6 tahun	Strata (1,2,3)
16	21 - 30	Laki-laki	1 - 3 tahun	Diploma
17	21 - 30	Wanita	4 - 6 tahun	Strata (1,2,3)
18	41 - 50	Laki-laki	7 - 9 tahun	Strata (1,2,3)
19	21 - 30	Wanita	1 - 3 tahun	Strata (1,2,3)
20	31 - 40	Wanita	4 - 6 tahun	Strata (1,2,3)
21	21 - 30	Laki-laki	1 - 3 tahun	Strata (1,2,3)
22	21 - 30	Laki-laki	4 - 6 tahun	Strata (1,2,3)
23	31 - 40	Laki-laki	4 - 6 tahun	Strata (1,2,3)
24	21 - 30	Laki-laki	1 - 3 tahun	Strata (1,2,3)
25	31 - 40	Wanita	4 - 6 tahun	Strata (1,2,3)
26	21 - 30	Laki-laki	4 - 6 tahun	Strata (1,2,3)
27	31 - 40	Laki-laki	1 - 3 tahun	Strata (1,2,3)
28	21 - 30	Laki-laki	1 - 3 tahun	Strata (1,2,3)
29	31 - 40	Wanita	4 - 6 tahun	Strata (1,2,3)
30	21 - 30	Wanita	1 - 3 tahun	Strata (1,2,3)

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21-30	15	50.0	50.0	50.0
31-40	10	33.3	33.3	83.3
41-50	5	16.7	16.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	18	60.0	60.0	60.0
Wanita	12	40.0	40.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 - 3 tahun	10	33.3	33.3	33.3
4 – 6 tahun	15	50.0	50.0	83.3
7 – 9 tahun	5	16.7	16.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Diploma	3	10.0	10.0	10.0
Strata (1,2,3)	27	90.0	90.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Lampiran 4. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Knowledge Management

Correlations

		X1	X1.2a	X1.2b	X1.3	SkorTotal
X1	Pearson Correlation	1	.349	.305	.356	.808**
	Sig. (2-tailed)		.059	.101	.053	.000
	N	30	30	30	30	30
X1.2a	Pearson Correlation	.349	1	.357	-.223	.651**
	Sig. (2-tailed)	.059		.053	.237	.000
	N	30	30	30	30	30
X1.2b	Pearson Correlation	.305	.357	1	-.200	.593**
	Sig. (2-tailed)	.101	.053		.288	.001
	N	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.356	-.223	-.200	1	.370*
	Sig. (2-tailed)	.053	.237	.288		.044
	N	30	30	30	30	30
SkorTotal	Pearson Correlation	.808**	.651**	.593**	.370*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.044	
	N	30	30	30	30	30

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

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

Skill

Correlations

		X2.1a	X2.1b	X2.2a	X2.2b	X2.2c	X2.2d	X2.2e	X2.3a	X2.3b	SkorTotal
X2.1a	Pearson Correlation	1	.129	.372*	.410*	.172	.018	.307	.389*	.392*	.595**
	Sig. (2-tailed)		.496	.043	.024	.363	.925	.099	.034	.032	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.1b	Pearson Correlation	.129	1	.061	.095	.139	.271	.344	.112	.121	.407*
	Sig. (2-tailed)	.496		.747	.618	.463	.147	.063	.556	.524	.026
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.2a	Pearson Correlation	.372*	.061	1	.061	.132	-.003	.341	.546**	.273	.533**
	Sig. (2-tailed)	.043	.747		.747	.487	.989	.065	.002	.144	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.2b	Pearson Correlation	.410*	.095	.061	1	.265	.057	.396*	.335	.311	.579**
	Sig. (2-tailed)	.024	.618	.747		.157	.766	.030	.070	.095	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.2c	Pearson Correlation	.172	.139	.132	.265	1	.169	.156	.461*	.505**	.579**
	Sig. (2-tailed)	.363	.463	.487	.157		.371	.410	.010	.004	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.2d	Pearson Correlation	.018	.271	-.003	.057	.169	1	.221	.253	.196	.421*
	Sig. (2-tailed)	.925	.147	.989	.766	.371		.241	.178	.300	.021
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.2e	Pearson Correlation	.307	.344	.341	.396*	.156	.221	1	.379*	.247	.662**
	Sig. (2-tailed)	.099	.063	.065	.030	.410	.241		.039	.189	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.3a	Pearson Correlation	.389*	.112	.546**	.335	.461*	.253	.379*	1	.341	.756**
	Sig. (2-tailed)	.034	.556	.002	.070	.010	.178	.039		.066	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.3b	Pearson Correlation	.392*	.121	.273	.311	.505**	.196	.247	.341	1	.651**
	Sig. (2-tailed)	.032	.524	.144	.095	.004	.300	.189	.066		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
SkorTotal	Pearson Correlation	.595**	.407*	.533**	.579**	.579**	.421*	.662**	.756**	.651**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.026	.002	.001	.001	.021	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Work Attitude

Correlations

		X3.1a	X3.1b	X3.1c	X3.2a	X3.2b	X3.2c	X3.3a	X3.3b	X3.4a	X3.4b	X3.5a	X3.5b	SkorTotal
X3.1a	Pearson Correlation	1	.342	.261	.220	.243	.312	.403*	-.013	.175	.262	.524**	.406*	.499**
	Sig. (2-tailed)		.064	.164	.242	.197	.093	.027	.945	.355	.163	.003	.026	.005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.1b	Pearson Correlation	.342	1	.365*	.376*	.651**	.417*	.194	.626**	.261	.469**	.337	.330	.657**
	Sig. (2-tailed)	.064		.048	.041	.000	.022	.305	.000	.163	.009	.069	.075	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.1c	Pearson Correlation	.261	.365*	1	.343	.377*	.738**	.405*	.470**	.746**	.461*	.308	.320	.730**
	Sig. (2-tailed)	.164	.048		.064	.040	.000	.027	.009	.000	.010	.098	.085	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.2a	Pearson Correlation	.220	.376*	.343	1	.430*	.529**	.469**	.403*	.456*	.545**	.454*	.376*	.707**
	Sig. (2-tailed)	.242	.041	.064		.018	.003	.009	.027	.011	.002	.012	.041	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.2b	Pearson Correlation	.243	.651**	.377*	.430*	1	.371*	.459*	.500**	.411*	.539**	.399*	.353	.711**
	Sig. (2-tailed)	.197	.000	.040	.018		.044	.011	.005	.024	.002	.029	.055	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.2c	Pearson Correlation	.312	.417*	.738**	.529**	.371*	1	.459*	.568**	.711**	.498**	.303	.246	.775**
	Sig. (2-tailed)	.093	.022	.000	.003	.044		.011	.001	.000	.005	.104	.191	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.3a	Pearson Correlation	.403*	.194	.405*	.469**	.459*	.459*	1	.245	.147	.664**	.164	.391*	.608**
	Sig. (2-tailed)	.027	.305	.027	.009	.011	.011		.192	.439	.000	.387	.033	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.3b	Pearson Correlation	-.013	.626**	.470**	.403*	.500**	.568**	.245	1	.407*	.553**	.315	.300	.668**
	Sig. (2-tailed)	.945	.000	.009	.027	.005	.001	.192		.026	.002	.090	.107	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.4a	Pearson Correlation	.175	.261	.746**	.456*	.411*	.711**	.147	.407*	1	.303	.434*	.280	.689**
	Sig. (2-tailed)	.355	.163	.000	.011	.024	.000	.439	.026		.104	.017	.133	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.4b	Pearson Correlation	.262	.469**	.461*	.545**	.539**	.498**	.664**	.553**	.303	1	.396*	.381*	.744**
	Sig. (2-tailed)	.163	.009	.010	.002	.002	.005	.000	.002	.104		.030	.038	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.5a	Pearson Correlation	.524**	.337	.308	.454*	.399*	.303	.164	.315	.434*	.396*	1	.507**	.644**
	Sig. (2-tailed)	.003	.069	.098	.012	.029	.104	.387	.090	.017	.030		.004	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.5b	Pearson Correlation	.406*	.330	.320	.376*	.353	.246	.391*	.300	.280	.381*	.507**	1	.597**
	Sig. (2-tailed)	.026	.075	.085	.041	.055	.191	.033	.107	.133	.038	.004		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
SkorTotal	Pearson Correlation	.499**	.657**	.730**	.707**	.711**	.775**	.608**	.668**	.689**	.744**	.644**	.597**	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Kinerja

Correlations

		Y.1	Y.2a	Y.2b	Y.3a	Y.3b	Y.4a	Y.4b	Y.4c	Y.5	SkorTotal
Y.1	Pearson Correlation	1	.482**	.288	.461*	.515**	.595**	.327	.481**	.316	.680**
	Sig. (2-tailed)		.007	.122	.010	.004	.001	.077	.007	.088	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.2a	Pearson Correlation	.482**	1	.361	.461*	.593**	.563**	.470**	.686**	.469**	.782**
	Sig. (2-tailed)	.007		.050	.010	.001	.001	.009	.000	.009	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.2b	Pearson Correlation	.288	.361	1	.521**	.486**	.433*	.482**	.456*	.670**	.702**
	Sig. (2-tailed)	.122	.050		.003	.006	.017	.007	.011	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.3a	Pearson Correlation	.461*	.461*	.521**	1	.326	.364*	.550**	.518**	.473**	.702**
	Sig. (2-tailed)	.010	.010	.003		.079	.048	.002	.003	.008	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.3b	Pearson Correlation	.515**	.593**	.486**	.326	1	.484**	.483**	.626**	.700**	.795**
	Sig. (2-tailed)	.004	.001	.006	.079		.007	.007	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.4a	Pearson Correlation	.595**	.563**	.433*	.364*	.484**	1	.538**	.551**	.512**	.751**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.017	.048	.007		.002	.002	.004	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.4b	Pearson Correlation	.327	.470**	.482**	.550**	.483**	.538**	1	.229	.368*	.662**
	Sig. (2-tailed)	.077	.009	.007	.002	.007	.002		.223	.045	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.4c	Pearson Correlation	.481**	.686**	.456*	.518**	.626**	.551**	.229	1	.580**	.780**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.011	.003	.000	.002	.223		.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.5	Pearson Correlation	.316	.469**	.670**	.473**	.700**	.512**	.368*	.580**	1	.764**
	Sig. (2-tailed)	.088	.009	.000	.008	.000	.004	.045	.001		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
SkorTotal	Pearson Correlation	.680**	.782**	.702**	.702**	.795**	.751**	.662**	.780**	.764**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

b. Uji Reliabilitas**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.950	34

Lampiran 5. Uji Normalitas Data**Uji Normalitas****Tests of Normality**

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
X1	.146	30	.104	.966	30	.434
X2	.145	30	.110	.959	30	.294
X3	.091	30	.200*	.949	30	.156
Y	.156	30	.061	.936	30	.071

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

a. Lilliefors Significance Correction

Lampiran 6. Regresi Linier Berganda**Variables Entered/Removed^a**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X1, X2 ^b		Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.933 ^a	.870	.855	1.0682

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	199.150	3	66.383	58.175	.000 ^b
	Residual	29.668	26	1.141		
	Total	228.819	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

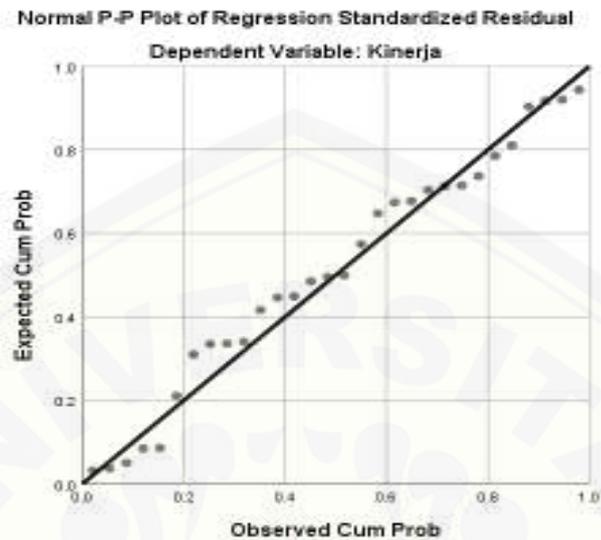
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.550	2.104		-1.687	.104
	X1	.662	.247	.317	2.677	.013
	X2	.109	.310	.048	.351	.728
	X3	.685	.122	.643	5.596	.000

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 7. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Model



b. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-3.550	2.104		-1.687	.104		
X1	.662	.247	.317	2.677	.013	.356	2.807
X2	.109	.310	.048	.351	.728	.269	3.711
X3	.685	.122	.643	5.596	.000	.378	2.648

a. Dependent Variable: Y

c. Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.149	1.244		1.728	.096		
X1	.013	.146	.029	.091	.928	.356	2.807
X2	-.116	.183	-.234	-.634	.532	.269	3.711
X3	-.002	.072	-.008	-.024	.981	.378	2.648

a. Dependent Variable: Abs_RES

Lampiran 8. Uji Hipotesis**a. Uji t****Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.550	2.104		-1.687	.104
	X1	.662	.247	.317	2.677	.013
	X2	.109	.310	.048	.351	.728
	X3	.685	.122	.643	5.596	.000

a. Dependent Variable: Y

b. Analisis Koefisien Determinasi (R²)**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.933 ^a	.870	.855	1.068

a. Predictors: (Constant), Work Atitude, Knowledge Mangement, Skill

Lampiran 9 r tabel

N	r	N	R	N	R	N	R	N	r	N	R
1	0.997	41	0.301	81	0.216	121	0.177	161	0.154	201	0.138
2	0.95	42	0.297	82	0.215	122	0.176	162	0.153	202	0.137
3	0.878	43	0.294	83	0.213	123	0.176	163	0.153	203	0.137
4	0.811	44	0.291	84	0.212	124	0.175	164	0.152	204	0.137
5	0.754	45	0.288	85	0.211	125	0.174	165	0.152	205	0.136
6	0.707	46	0.285	86	0.21	126	0.174	166	0.151	206	0.136
7	0.666	47	0.282	87	0.208	127	0.173	167	0.151	207	0.136
8	0.632	48	0.279	88	0.207	128	0.172	168	0.151	208	0.135
9	0.602	49	0.276	89	0.206	129	0.172	169	0.15	209	0.135
10	0.576	50	0.273	90	0.205	130	0.171	170	0.15	210	0.135
11	0.553	51	0.271	91	0.204	131	0.17	171	0.149	211	0.134
12	0.532	52	0.268	92	0.203	132	0.17	172	0.149	212	0.134
13	0.514	53	0.266	93	0.202	133	0.169	173	0.148	213	0.134
14	0.497	54	0.263	94	0.201	134	0.168	174	0.148	214	0.134
15	0.482	55	0.261	95	0.2	135	0.168	175	0.148	215	0.133
16	0.468	56	0.259	96	0.199	136	0.167	176	0.147	216	0.133
17	0.456	57	0.256	97	0.198	137	0.167	177	0.147	217	0.133
18	0.444	58	0.254	98	0.197	138	0.166	178	0.146	218	0.132
19	0.433	59	0.252	99	0.196	139	0.165	179	0.146	219	0.132
20	0.423	60	0.25	100	0.195	140	0.165	180	0.146	220	0.132
21	0.413	61	0.248	101	0.194	141	0.164	181	0.145	221	0.131
22	0.404	62	0.246	102	0.193	142	0.164	182	0.145	222	0.131
23	0.396	63	0.244	103	0.192	143	0.163	183	0.144	223	0.131
24	0.388	64	0.242	104	0.191	144	0.163	184	0.144	224	0.131
25	0.381	65	0.24	105	0.19	145	0.162	185	0.144	225	0.13
26	0.374	66	0.239	106	0.189	146	0.161	186	0.143	226	0.13
27	0.367	67	0.237	107	0.188	147	0.161	187	0.143	227	0.13
28	0.361	68	0.235	108	0.187	148	0.16	188	0.142	228	0.129
29	0.355	69	0.234	109	0.187	149	0.16	189	0.142	229	0.129
30	0.349	70	0.232	110	0.186	150	0.159	190	0.142	230	0.129
31	0.344	71	0.23	111	0.185	151	0.159	191	0.141	231	0.129
32	0.339	72	0.229	112	0.184	152	0.158	192	0.141	232	0.128
33	0.334	73	0.227	113	0.183	153	0.158	193	0.141	233	0.128
34	0.329	74	0.226	114	0.182	154	0.157	194	0.14	234	0.128
35	0.325	75	0.224	115	0.182	155	0.157	195	0.14	235	0.127
36	0.32	76	0.223	116	0.181	156	0.156	196	0.139	236	0.127
37	0.316	77	0.221	117	0.18	157	0.156	197	0.139	237	0.127
38	0.312	78	0.22	118	0.179	158	0.155	198	0.139	238	0.127
39	0.308	79	0.219	119	0.179	159	0.155	199	0.138	239	0.126
40	0.304	80	0.217	120	0.178	160	0.154	200	0.138	240	0.126

Lampiran 10 t Tabel

T tabel = $t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,05/2; 30-3-1) = t(0,025; 26) = 2,056$

df	α	0.1	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0025	0.001
1	3.077684	6.313752	12.706205	31.820516	63.656741	127.321336	318.308839	
2	1.885618	2.919986	4.302653	6.964557	9.924843	14.089047	22.327125	
3	1.637744	2.353363	3.182446	4.540703	5.840909	7.453319	10.214532	
4	1.533206	2.131847	2.776445	3.746947	4.604095	5.597568	7.173182	
5	1.475884	2.015048	2.570582	3.364930	4.032143	4.773341	5.893430	
6	1.439756	1.943180	2.446912	3.142668	3.707428	4.316827	5.207626	
7	1.414924	1.894579	2.364624	2.997952	3.499483	4.029337	4.785290	
8	1.396815	1.859548	2.306004	2.896459	3.355387	3.832519	4.500791	
9	1.383029	1.833113	2.262157	2.821438	3.249836	3.689662	4.296806	
10	1.373184	1.812461	2.228139	2.763769	3.169273	3.581406	4.143700	
11	1.367430	1.795885	2.200985	2.718079	3.105807	3.496614	4.024701	
12	1.356217	1.782288	2.178813	2.680998	3.054540	3.428444	3.929633	
13	1.350171	1.770933	2.160369	2.650309	3.012276	3.372468	3.851982	
14	1.345030	1.761310	2.144787	2.624494	2.976843	3.325696	3.787390	
15	1.340606	1.753050	2.131450	2.602480	2.946713	3.286039	3.732834	
16	1.336757	1.745884	2.119905	2.583487	2.920782	3.251993	3.686155	
17	1.333379	1.739607	2.109816	2.566934	2.898231	3.222450	3.645767	
18	1.330391	1.734064	2.100922	2.552380	2.878440	3.196574	3.610485	
19	1.327728	1.729133	2.093024	2.539483	2.860935	3.173725	3.579400	
20	1.325341	1.724718	2.085963	2.527977	2.845340	3.153401	3.551808	
21	1.323188	1.720743	2.079614	2.517648	2.831360	3.135206	3.527154	
22	1.321237	1.717144	2.073873	2.508325	2.818756	3.118824	3.504992	
23	1.319460	1.713872	2.068658	2.499867	2.807336	3.103997	3.484964	
24	1.317836	1.710862	2.063899	2.492159	2.796990	3.090514	3.466777	
25	1.316345	1.708141	2.059539	2.485107	2.787436	3.078199	3.450189	
26	1.314972	1.705618	2.055529	2.478630	2.778715	3.066909	3.434997	
27	1.313703	1.703288	2.051831	2.472660	2.770683	3.056520	3.421034	
28	1.312527	1.701131	2.048407	2.467140	2.763262	3.046929	3.408155	
29	1.311434	1.699127	2.045230	2.462021	2.756386	3.038047	3.396240	
30	1.310415	1.697261	2.042272	2.457262	2.749996	3.029798	3.385185	
31	1.309464	1.695519	2.039513	2.452824	2.744042	3.022118	3.374899	
32	1.308573	1.693889	2.036933	2.448678	2.738481	3.014949	3.365306	
33	1.307737	1.692360	2.034515	2.444794	2.733277	3.008242	3.356337	
34	1.306952	1.690924	2.032245	2.441150	2.728394	3.001954	3.347934	
35	1.306212	1.689572	2.030108	2.437723	2.723806	2.996047	3.340045	
36	1.305514	1.688298	2.028094	2.434494	2.719485	2.990487	3.332624	
37	1.304854	1.687094	2.026192	2.431447	2.715409	2.985244	3.325631	
38	1.304230	1.685954	2.024394	2.428568	2.711558	2.980293	3.319030	
39	1.303639	1.684875	2.022691	2.425841	2.707913	2.975609	3.312788	
40	1.303077	1.683851	2.021075	2.423257	2.704459	2.971171	3.306878	
41	1.302543	1.682878	2.019541	2.420803	2.701181	2.966961	3.301273	
42	1.302035	1.681952	2.018082	2.418470	2.698066	2.962962	3.295951	
43	1.301552	1.681071	2.016692	2.416250	2.695102	2.959157	3.290890	
44	1.301090	1.680230	2.015368	2.414134	2.692278	2.955534	3.286072	
45	1.300649	1.679427	2.014103	2.412116	2.689585	2.952079	3.281480	
46	1.300228	1.678660	2.012896	2.410188	2.687013	2.948781	3.277098	
47	1.299825	1.677927	2.011741	2.408345	2.684556	2.945630	3.272912	
48	1.299439	1.677224	2.010635	2.406581	2.682204	2.942616	3.268910	
49	1.299069	1.676551	2.009575	2.404892	2.679952	2.939730	3.265079	
50	1.298714	1.675905	2.008559	2.403272	2.677793	2.936964	3.261409	