**PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT* , *SKILL* DAN *ATTITUDE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**(STUDI PT.MERBAU JAYA INDAH RAYA**

**LABUHANBATU UTARA)**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Memenuhi Sebagai Syarat

Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Program Studi S1 Manajemen

****

OLEH:

**MAHARANI BR GINTING**

**15.011.00.006**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS LABUHANBATU**

**RANTAUPRAPAT**

**2019**

**LEMBAR PENGESAHAN**/**PERSETUJUAN SKRIPSI**

NAMA : MAHARANI BR GINTING

NPM : 15.011.00.001

PROGRAM STUDI : S-1 MANAJEMEN

JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT, SKILL DAN ATTITUDE TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MERBAU JAYA INDAH RAYA LABUHANBATU UTARA

Disetujui pada tanggal:

**Pembimbing I Pembimbing II**

**ADE PARLAUNGAN NASUTION, SE, M.Si PRISTIYONO, SE, M.Si**

**NIDN : 0106086801 NIDN : 0116118301**

**LEMBAR PENGESAHAN NASKAH SKRIPSI**

NAMA : MAHARANI BR GINTING

NPM : 15.011.00.001

PROGRAM STUDI : S-1 MANAJEMEN

JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT, SKILL DAN ATTITUDE TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MERBAU JAYA INDAH RAYA LABUHANBATU UTARA

Telah Diuji dan Dinyatakan Lulus Dalam Ujian Sarjana

Pada Tanggal, 27 Agustus 2019

TIM PENGUJI

**Penguji I (Ketua)** **Tanda Tangan**

Nama : Ade Parlaungan Nasution, SE, M.Si

NIDN : 1006086801 ........................

**Penguji II (Anggota)**

Nama : Pristiyono, SE, M.Si

NIDN : 0116118301 .........................

**Penguji III (Anggota)**

Nama : Elvina, S.Pd, M.Si

NIDN : 0108108101 .........................

Rantauprapat, September 2019

Dekan Ka. Program Studi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Manajemen

Pristiyono, SE, M.Si Hayanuddin Safri, SE, M.Si

NIDN. 0116118301 NIDN. 0108066503

**LEMBAR PENGESAHAN NASKAH SKRIPSI**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : MAHARANI BR GINTING

NPM : 15.011.00.001

PROGRAM STUDI : S-1 MANAJEMEN

JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT, SKILL DAN ATTITUDE TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MERBAU JAYA INDAH RAYA LABUHANBATU UTARA

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi ini merupakan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli saya sendiri. Saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan- bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagai bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijasah pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Labuhan batu atau perguruan tinggi lainnya.

Apabila kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidah benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan peraturan yang berlaku di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Labuhan Batu.

Rantau Prapat, 2019

Yang membuat pernyataan

MAHARANI BR GINTING

**ABSTRAK**

**MAHARANI BR GINTING. NPM: 15.011.00.006. Skripsi. Pengaruh *Knowledge Management, Skill* dan *Attitude* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Merbau Jaya Indah Raya Labuhanbatu Utara. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Labuhan Batu.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Knowledge Management, skill dan Attitude secara simultan dan secara parsial terhadap kineja karyawan pada PT. Merbau Jaya Indah Raya Labuhanbatu Utara. Populasi pada penelitian ini berjumlah 62 orang. Pengumpulan data menggunakan metode kuesioner atau angket. Metode analasis data yang digunakan adalah metode analisis deskriptif, mrtode analisis statistik yang terdiri dari, analisis regresi linear berganda, pengujian signifikansi simultan dan pengujian signifikansi parsial serta penujian koefisien determinasi (R2)

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) diketahui bahwa knowledge management berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Merbau Jaya Indah Raya Labuhanbatu Utara, dimana nilai thitung>ttabel yaitu 3,406>2,002 dengan signifikansi 0,001<0,05. Skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Merbau Jaya Indah Raya Labuhanbatu Utara, dimana nilai thitung>ttabel yaitu 3,290>2,002 dengan signifikansi 0,002<0,05. Attitude berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Merbau Jaya Indah Raya Labuhanbatu Utara, dimana nilai thitung>ttabel yaitu 3,479>2,002 dengan signifikansi. Dan hasil uji hipotesis secara simultan (uji f) diketahui bahwa knowledge management, skill dan attitude berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung>ttabel yaitu 12,420>2,76.

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

**KATA PENGANTAR**

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa , karena rahmat dan karunia-Nya penulis masih dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan baik, penulisan skripsi ini sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program S-1 Manajemen pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Labuhan Batu.

Penulis menyadari bahwa penulisan ini belum dapat dikatakan sempurna dan masih jauh dari apa yang diharapkan, baik nilai ilmiahnya maupun struktur subtensinya, untuk itu penulis berbesar hati menerima saran maupun kritikan yang baik dan bersifat membangun serta memotivasi dari para pembaca guna perbaikan dan penyempurnaan skripsi ini.

Dalam penyusunan skripsi ini sangat banyak memberikan dukungan dan moril baik dalam memberikan ide atau gagasan, maupun ilmu pengetahuan.

Dengan ini penulis menyampaikan banyak terimakasih kepada:

1. Bapak Ade Parlaungan, SE, M.Si selaku Rektor Universitas Labuhan Batu sekaligus Dosen Pembimbing I.
2. Bapak Pristiyono, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Labuhanbatu sekaligus Dosen Pembimbing II.
3. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Labuhan Batu yang tidak dapat disebutkan yang selama ini telah banyak memberikan bekal saat perkuliahan, sehingga penulis memiliki pengetahuan dan kompetensi.
4. Staf BAAK Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Labuhan Batu yang sudi memberikan bantuan pelayanan akademik yang baik dan berkualitas.
5. Pimpinan dan General Manajer PT. Merbau Jaya Indah Raya Labuhanbatu Utara yang telah banyak membantu penulis.
6. Kedua orangtua dan keluarga yang selalu memberikan motivasi dan dukungan baik berupa moril maupun materil.
7. Kepada teman-teman satu angkatan, sukses bagi kita semua.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan kita semua, sebagai bahan referensi dan menambah wawasan ilmu pengetahuan khususnya Ilmu Manajemen.

Rantauprapat, september 2019

Penulis,

MAHARANI BR GINTING

N.P.M . 15.011.00.006

**DAFTAR ISI**

**Halaman**

**LEMBAR PENGESAHAN i**

**LEMBAR PERNYATAAN ii**

**ABSTRAK iii**

**KATA PENGANTAR iv**

**DAFTAR ISI vi**

**DAFTAR TABEL ix**

**DAFTAR GAMBAR x**

**DAFTAR LAMPIRAN xi**

**BAB I PENDAHULUAN 1**

1. Latar Belakang Masalah 1
2. Batasan Masalah dan Perumusan Masalah 6
3. Batasan Masalah 6
4. Perumusan masalah 6
5. Tujuan Penelitian 7
6. Manfaat Penelitian 7

**BAB II LANDASAN TEORI 8**

1. Penelitian Terdahulu 8
2. Uraian Teori 9
3. Kerangka Konseptual 13
4. Hipotesis Penelitian 13

**BAB III METODE PENELITIAN 16**

1. Lokasi dan Waktu Penelitian 16
2. Lokasi Penelitian 16
3. Waktu Penelitian 16
4. Populasi dan Sampel Penelitian 16
5. Populasi 16
6. Sampel 17
7. Definisi Operasional Variabel 18
8. Jenis dan Sumber Data 19
9. Jenis Data 19
10. Sumber Data 19
11. Teknik Pengumpulan Data 20
12. Uji Instrumen Penelitian 22
13. Uji Validitas 22
14. Uji Reliabilitas 26
15. Metode Analisi Data 27

**BAB VI HASIL DAN PEMBAHASAN 31**

1. Hasil Penelitian 31
2. Gambaran Umum PT. Merbau Jaya Indah Raya Labuhanbatu

Utara ( Visi, Misi, Struktur Organisasi , Job deskripsi) 31

1. Hasil Deskriptif Responden 40
2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian 42
3. Hasil Analisis Uji Asumsi Klasik ( Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas) 57
4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda (Uji F, Uji t dan Koefesien Determinan ) 61
5. Pembahasan 65

**BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN 68**

1. **Kesimpulan 68**
2. **Saran 69**

**DAFTAR PUSTAKA 71**

**LAMPIRAN 73**

**DAFTAR TABEL**

**Halaman**

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu 8

Tabel 3.1. Jadwal Kegiatan Penelitian 16

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel 18

Tabel 3.3. Uji Validitas 23

Tabel 3.4. Uji Reliabilitas 27

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 41

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan 41

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja 42

Tabel 4.4. Analisis Deskriptif Variabel *Knowledge Managemen (* X1*)* 43

Tabel 4.5. Analisis Deskriptif Variabel *Skill* ( X2 ) 46

Tabel 4.6. Analisis Deskriptif Variabel *Attitude* (X3) 49

Tabel 4.7. Analisis Deskriptif Variabel *Kinerja Karyawan* (Y) 53

Tabel 4.8. Hasil Pengujian Normalitas 57

Tabel 4.9. Hasil Uji Multikolineritas 59

Tabel 4.10. Hasil Uji Heteroskedastisitas 60

Tabel 4.11. Analsisi Regresi Linear Berganda 61

Tabel 4.12. Hasil Perhitungan Uji Parsial (t) 62

Tabel 4.14 Hasil Uji Simultan (Uji F) 64

Tabel 4.15 Uji Koefesiensi Determinasi (R2) 65

**DAFTAR GAMBAR**

**Halaman**

Gambar 2.3 Kerangka Konseptual 13

Gambar 4.1. Histogram Uji Normalitas 58

Gambar 4.2. P-Plot Uji Normalitas 58

Gambar 4.3. *Scatterplot* Uji Heteroskedasititas 60

**DAFTAR LAMPIRAN**

**Halaman**

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian 28

Lampiran 2 Data Tabulasi Variabel 80

Lampiran 3 Hasil Uji Validitas 88

Lampiran 4 Hasil Uji Reliabilitas 97

Lampiran 5 Grafik Histogram Uji Normalitas 101

Lampiran 6 P-Plot Uji Normalitas 102

Lampiran 7 *Scatterplot* Uji *Heteroskedasititas* 102

Lampiran 8 Titik Persentase Distribusi t 103

Lampiran 9 Titik Persentase Distribusi F 105

**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar belakang masalah**

Pengetahuan telah menjadi aset strategis untuk di abad ke-21, organisasi yang berinvestasi dalam pengetahuan, aset pengetahuan dan nilai-nilai pengetahuan akan menjadi organisasi yang paling maju dan paling sukses dibandingkan dengan organisasi yang tidak berinvestasi dipengetahuan ini. Untuk itu setiap organisasi seharusnya sudah mengembangkan strategi terbaik untuk mengidentifikasi, mengembangkan dan menerapkan aset pengetahuan yang dibutuhkan untuk menjadi sukses. Setiap organisasi baik organisasi bisnis maupun orgnisasi publik perlu berinvestasi dalam menciptakan dan menerapkan jaringan pengetahuan, proses, metode, alat dan teknologis. Hal ini memungkinkan organisasi tersebut untuk belajar, menciptakan pengetahuan baru, dan menerapkan pengetahuan terbaik jauh lebih cepat. Individu dalam organisasi yang ingin sukses berpartisipasi dalam ekonomi pengetahuan global yang terus berkembang dengan sangat cepat dan pesat harus mempertimbangkan pengembangan kompetensi pribadi mereka mengenai pengetahuan manajemen sebagai keterampilan hidup yang penting untuk abad ke-21.

Pada saat ini, sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang penting, agar sumber daya manusia tersebut dapat difungsikan secara optimal dalam suatu organisasi, maka perlu untuk dikelola sedemikian rupa oleh pihak manajemen agar dapat meningkatkan efektifitas organisasi. Efektif atau tidaknya suatu organisasi menunjukkan berhasil tidaknya proses manajemen sumber daya manusia sekaligus mengukur efektif tidaknya manajer mengelola sumber daya manusia yang dimiliki. Banyak tolok ukur dari efektifitas suatu organisasi, namun satu diantara isu tersebut yang banyak mendapatkan perhatian adalah masalah kinerja.

Dari aspek organisasional, kinerja lerbih dimaknai sebagai hasil kerja yang dicapai oleh suatu organisasi (perusahaan). Lingkup kajian kinerja disini lebih fokus kepada hasil-hasil kerja yang terkait dengan pencapaian tujuan organisasi, baik berdasarkan kelompok fungsional perusahaan maupun hasil kerja yang dicapai oleh unit-unit kerja yang ada.

Secara teori terdapat banyak sekali faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Faktor-faktor tersebut bisa saja bersumber dari organisasi, dari karyawan itu sendiri maupun dari faktor luar karyawan dan organisasi. Faktor yang mempengaruhi kinerja yang bersumber dari karyawan itu sendiri salah satu diantaranya adalah kemampuan yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri baik dalam teori maupun praktek.

Lebih lanjut kinerja karyawan akan mencapai hasil yang maksimal apabil didukung dengan pengetahuan (*Knowledge)* yang dimiliki. Setiap karyawan diharapkan dapat terus menggali pengetahuannya dan tidak hanya bergantung pada sistem yang ada, sehingga dapat dikatakan bahwa setiap karyawan mempunyai peran dalam meningkatkan perusahaannya. Kesuksesan dan kinerja perusahaan bisa kita lihat dari kinerja yang telah dicapai oleh karyawannya, oleh sebab itu perusahaan menuntut agar para karyawan mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Pengetahuan manajemen merupakan suatu proses menciptakan, membagikan, menggunakan, dan mengelola suatu pengetahuan dan informasi dari sebuah organisasi. Kegiatan manajemen pengetahuan (*knowledge management*) ini, biasanya dikaitkan dengan tujuan organisasi misalnya untuk mencapai suatu hasil tertentu seperti pengetahuan bersama, peningkatan kinerja, keunggulan kompetitif, atau tingkat inovasi yang lebih tinggi. Organisasi harus menyadari pentingnya mengelola dan memanfaatkan sebaik-baiknya pengetahuan dari individu-individu yang ada dalam organisasi tersebut sebagai aset organisasi.

Seringkali organisasi dihadapkan pada tantangan bagaimana membuat pengetahuan yang dimiliki oleh masing-masing anggota organisasi ini mampu teroptimalkan, berkembang, dan tersebar dengan baik ke seluruh lapisan organisasi menurut kapasitas, tugas, dan fungsinya masing-masing. Untuk memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari pengetahuan yang dimiliki dan untuk mengetahui pengetahuan yang harus dimiliki, perusahaan seharusnya mengelola pengetahuan melalui *knowledge management*. Melalui *knowledge management*, pengetahuan yang dimiliki seorang karyawan tetap tinggal dan menjadi aset perusahaan sekali pun secara fisik mereka telah meninggalkan perusahaan.

Sejarah membuktikan bahwa perusahaan-perusahaan yang maju dan dapat bertahan dengan baik dari zaman ke zaman adalah perusahaan yang memiliki kemampuan untuk mengelola pengetahuan yang dimilikinya dengan baik. Hal ini dikarenakan pengetahuan merupakan sumberdaya utama dan memiliki peran penting untuk pencapaian keunggulan kompetitif berkelanjutan.

Pada dasarnya setiap orang memiliki keterampilan (*skill)* yang merupakan suatu talenta dari Yang Maha Kuasa. Sebagian orang menyadari akan keterampilan yang dimilikinya, akan tetapi sebagian lagi belum atau tidak menyadari keterampilan bisa saja dengan pikiran, akal dan kreatifitas. Jika keterampilan itu diasah, tidak menutup kemungkinan bila akan menghasilkan suatu yang menguntungkan.

Kemampuan (*Skill)* adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman. Keahlian seseorang tercermin dengan seberapa baik seseorang dalam melaksanakan kegiatan yang spesifik, seperti mengoprasikan suatu peralatan, komunkasi efektif atau mengimplementasikan suatu strategi.Hasil penelitian Kandou *et al*. (2016) menunjukkan bahwa Skill secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Skill secara parsila berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Pada dasarnya sikap (*Attitude)* berhubungan erat dengan keterampilan seseorang. Antara karyawan satu dengan yang lainnya tidaklah sama dalam mengapresiasikan sikap kerja mereka. Budaya yang dibawa oleh setiap karyawan mempengaruhi karyawan tersebut dalam bersikap. Sikap (*Attitude)* berisi eveluasi positif atau negatif yang dimiliki seseorang tentang aspek-aspek lingkungan kerja mereka.

Menurut Hakim (2010) sikap adalah kondisi mental yang kompleks yang melibatkan keyakinan dan perasaan , serta diposisi untuk bertindak dengan cara tertentu. Walaupun seorang karyawan memiliki pengetahuan (*knowledge)* dan kemampuan (*skill)* yang kompeten tetapi jika tidak diimbangi dengan sikap (*attitude)* yang kurang baik tentu saja sangat mempengaruhi kinerja profesionalisme menjadi buruk.

PT. Merbau Jaya Indah Raya adalah perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan perkebunan kelapa sawit. PT. Merbau Jaya Indah Raya memiliki wilayah perkebunan di 3 provinsi yaitu Sumatera Utara, Kalimantan Tengah, dan Sulawesi Tenggara dengan perluasan kebun-kebun tersebut, maka PT. Merbau Jaya Indah Raya hingga saat ini telah mengelola areal perkebunan kelapa sawit dan perluasannya mencapai 14.058,69 Ha, yang akan bermuara ke 34.058,69 Ha.

PT. Merbau Jaya Indah Raya terus berupaya untuk selalu memberikan produk berkualitas dengan efektif dan efesien, konsekuensi dari tekad tersebut adalah dengan memberdayakan seluruh karyawan melakukan inovasi dan perbaikan secara berkesinambungan secara terstruktur. Hal ini dapat tercapai jika PT. Merbau Jaya Indah Raya memfokuskan pada peningkatan manajemen pengetahuan, keterampilan para karyawan serta penciptaan sikap yang baik antara para karyawan sehingga mereka bekerja dengan kinerja yang tinggi, berkualitas, serta dengan kuantitas kerja yang besar. Hal ini akan membawa pada kemajuan PT. Merbau Jaya Indah Raya.

Terdapat pengaruh yang cukup signifikan PT. Merbau Jaya Indah Raya Labuhanbatu Utara dalam peningkatan manajemen pengetahuan(*Knowledge Management)* terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, Keterampilan(Skill) dan Sikap(Attitude) yang baik juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang tinggi, berkualitas serta berkuantitas.

Berdasarkan dari latar belakang masalah tersebut maka penulis mencoba melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT*,*SKILL* DAN *ATTITUDE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. MERBAU JAYA INDAH RAYA)”**

1. **Batasan dan Perumusan Masalah**

1. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka yang menjadi batasan masalah penelitian ini adalah mengenai pengaruh *knowledge management, skill dan attitude* di PT. Merbau Jaya Indah Raya. Aspek tersebut diduga sebagai kekuatan strategis yang perlu dibina dan dikembangkan untuk meningkatkan daya saing perusahaan di era ini. Pokok permasalahan yang diungkapkan dalam penelitian ini adalah sejauh mana pengaruh *knowledge management, skill dan attitude terhadap kinerja karyawan PT. Merbau Jaya Indah Raya.*

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut , maka dapat diuraikan rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah *Knowledge Management* yang dimiliki karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah *Skill* yang dimiliki karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah *Attitude* yang dimiliki karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah *Knowledge management,Skill* dan *Attitute* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ?
5. **Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mencari jawaban diatas atas permasalahan mengenai *pengaruh knowledge management, skill dan attitude terhadap kinerja karyawan* pada PT. Merbau Jaya Indah Raya.

1. **Manfaat Penelitian**

Dalam penelitian ini, diharapkan penelitian dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Dapat menjadi tambahan bahan teori mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan dan sebagai bahan perbandingan untuk peneliti lain dalam melakukan penelitian serupa mengenai pengaruh kompetensi yakni, *knowledge management* (pengetahuan manajemen), *skill* (keterampilan) dan *attitude* (sikap) terhadap kinerja karyawan dimasa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

1. Bagi pihak perusahaan

Hasil penelitian diharapkan memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat berkaitan dengan *knowledge management, skill* dan *attitude* dan kinerja karyawan.

1. Bagi penulis

Hasil penelitian ini bermanfaat dalam pengaplikasian ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan MSDM yang berkaitan dengan *knowledge management, skill* dan *attitude* terhadap kinerja karyawan

1. Bagi pihak lain

Dapat digunakan sebagai referensi tambahan atau untuk pengembangan ide-ide baru untuk penelitian selanjutnya.

**BAB II**

**LANDASAN TEORI**

1. **Penelitian Terdahulu**

Sebagaimana tercantum dalam dalam bagian studi pustaka yang menjadi landasan teori dalam penelitian ini, sebenarnya studi tentang *knowledge management, skill* dan *attitude* telah banyak dilakukan. Dalam hal ini terdapat perbedaan dari penelitian terdahulu, yaitu diantaranya lokasi dan kondisi objek penelitian. Berikut ini ringkasan beberapa penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya tentang *knowledge management, skill,* dan *attitude* antara lain:

**Tabel 2.1**

**penelitian terdahulu**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Nama/Tahun/Judul** | **Hasil Penelitian** | **Relevansi** |
| 1 | Natalia kosasih, Sri Budiami/ (2012)/ Pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Departemen Front Office Surabaya Plaza Hotel | Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada pengaruh langsung Personal *Knowlegde, Job Procedure* dan *Technology* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. | Persamaan dalam penelitian ini menggunakan variabel *Knowledge Management* dan Kinerja Karyawan Sedangkan perbedaannya di obyek penelitian |
| 2 | Yunita lidya kandou, Victor P. K. Lengkong, Greis sendow / (2016) / Pengaruh *Knowledge Management, Skill,* dan *Attitude* terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat di Manado). | *Knowledge Management, Skill,* dan *Attitude* secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulutgo Manado, *Knowledge Management*  secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulutgo Manado, *skill* secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulutgo Manado, *Attitude* secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulutgo Manado | Persamaan dalam penelitian ini menggunakan variabel *Knowledge Management, Skill,* dan Kinerja Karyawan. Sedangkan perbedaannya di obyek variabel *Attitude.* |

8

1. **Uraian Teori**
2. **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Hal ini mencakup dari mulai memilih siapa saja yang memiliki kualifikasi dan pantas untuk menempati posisi dalam perusahaan (*the right man on the right place*) seperti disyaratkan perusahaan hingga bagaimana agar kualifikasi ini dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan serta dikembangkan dari waktu ke waktu. Oleh karena manajemen sumber daya manusia ini merupakan proses yang berkelanjutan sejalan dengan proses operasionalisasi perusahaan, maka perhatian terhadap sumber daya manusia ini memiliki tempat yang khusus dalam organisasi perusahaan (Lian, 2013). Manajemen sumber daya manusia yakni ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksana dan pengendalian (Rival, 2015:1). Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading and controlling*, dalam setiap aktifitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumberdaya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja. Maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang menekankan pada unsur SDM dan sudah menjadi tugas manajemen sumber daya manusia untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang tepat sesuai pekerjaannya, sehingga mampu bekerja optimal demi tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi.   
  
Secara sederhana manajemen SDM dapat dipahami sebagai pengelolaan sumber daya manusia dengan mengimplementasikan fungsi manajemen dalam aktivitas operasional demi terwujudnya tujuan organisasi.

Dalam mengelola management sumber daya manusia dibutuhkan tujuan yang baik dan terarah, agar mempunyai manfaat yang maksimal dalam mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia dengan sumber daya alam yang ada di sekitar yang berguna untuk diri sendiri dan orang lain. Dengan cara memiliki perencanaan yang baik untuk memanfaatkan sumber daya alam, tidak membuang waktu yang sia-sia dalam mengelola sumber daya alam terutama di Indonesia. Karena di Indonesia mempunyai sumber daya alam yang melimpah, tetapi sumber daya manusianya kurang mengelolanya dengan baik. Dan dibutuhkan strategi dalam memanfaatkan sumber daya alam tersebut.

Untuk itu, diperlukan orang- orang yang terlibat dalam manajemen sumber daya tersebut dengan bertujuan untuk mengelolanya dengan baik. Seperti halnya karyawan industri yang bekerja dibidang industri emas yang mempunyai potensi untuk mengembangkan sumber daya alam dengan baik. Dengan cara dibutukan orang-orang yang terlatih dalam bidangnya, kemudian orang yang mempunyai pengalaman dalam industri tersebut. Supaya pemanfaatan sumber daya manusia dengan sumber daya alam berjalan dengan baik dan lancar.

manajemen sumber daya manusia sangat berperan penting untuk mengatur pengelolaan SDM dan sumber daya perusahaan agar memberikan hasil maksimal dan memiliki loyalitas tinggi. Selain itu juga akan memiliki profesionalitas terbaik yang dapat diandalkan untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan tersebut. Management sumber daya manusia harus menciptakan SDM yang ahli dalam melakukan *training, coaching* dan *motivation* pada setiap karyawan agar mampu menjalankan tugas dengan sebagaimana seharusnya. Kemampuan inilah yang akan menjadi salah satu kunci kemajuan dan keberhasilan dari sebuah perusahaan itu.

1. ***Knowledge Management* (Pengetahuan Manajemen)**

*Knowlegde Management* merupakan suatu rangkaian kegiatan yang digunakan oleh organisasi atau perusahaan untuk mengidentifikasi, menciptakan, menjelaskan, dan mendistribusikan pengetahuan untuk digunakan kembali, diketahui, dan dipelajari di dalam organisasi. Sehubungan dengan itu, peranan ilmu pengetahuan menjadi semakin menonjol, karena hanya dengan ilmu pengetahuan semua perubahan dapat disikapi dengan tepat. Kesuksesan dan kinerja perusahaan bias kita dilihat dan dari kinerja yang telah dicapai oleh karyawannya, oleh sebab itu perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Indikatornya yaitu: kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan, dan hubungan karyawan dengan organisasi.

Menurut Turban, *et* al. (2010:41), *Knowledge Management* merupakan sebuah proses membantu identitas perusahaan, memilih, mengatur, menyebarkan, dan mengirim informasi penting serta keahlian termasuk bagian dari ingatan organisasi yang terletak secara khas dalam organisasi di area tersusun. Menurut Chen *et* al. (2010), menekankan bahwa knowledge management adalah proses aktivitas manusia yang berhubungan dengan pengetahuan, namun tidak berurusan dengan sifat istimewa dari berbagai jenis pengetahuan, atau relative pentingnya pengetahuan yang berbeda dalam suatu organisasi. Menjaga keseimbangan pengetahuan yang berbeda dalam suatu organisasi. Menjaga keseimbangan pengetahuan yang berbeda dalam suatu organisasi sangatlah penting. Definisi lain tentang knowledge management adalah sebagai proses yang menciptakan atau menempatkan pengetahuan, mengelola penyebaran serta penggunaan pengetahuan dalam organisasi, teori ini dikutip dari Darroch. Dari penelitian tentang menujukan, knowledge management secara positif terkait dengan keberhasilan suatu organisasi, terutama di perusahaan manufactur (Gregory, et al, 2010). Mengutip dari pendapat *Davenport* dan *knowledge management* difokuskan pada proses dan mekanisme untuk menemukan serta berbagi pa yang dikenal oleh organisasi atau stakeholder external. Kemampuan untuk berbagi pengalaman internal yang baik, dianggap penting untuk kinerja organisasi secara keseluruhan. Michael et al (2010) juga mengemukakan bahwa memanfaatkan pengetahuan external sangat penting dalam mengarahkan inovasi produk baru serta kinerja organisasi secara umum. Knowledge management membantu sebuah organisasi membeli, menyimpan dan menggunakan pengetahuan untuk hal-hal seperti pemecahan masalah, pembelajaran 9 yang dinamis, perencanaan strategis, dan pengambilan keputusan. Knowledge management juga membantu perusahaan untuk melindungi aset intelektual dan menerapkan budaya sharing knowledge antara karyawan dalam perusahaan. Menurut Turban (2010:390) mendefinisikan knowledge management sebagai sebuah proses yang membantu perusahaan mengidentifikasi, memilih, mengorganisasikan, menyebarkan, dan mentransfer informasi dan keahlian yang merupakan bagian dari memori perusahaan dan biasanya berada di dalam perusahaan dalam bentuk tidak terstruktur

*Knowldege management* menjadi bidang yang penting dalam proses pembelajaran sebuah organisasi. Penge-tahuan yang dimiliki oleh organisasi harus mampu memberikan kemajuan bagi organisasi itu sendiri. Agar organisasi dapat bertahan hidup, maka diwajibkan agar setiap orang yang ada di dalam organisasi sharing penge-tahuan. Untuk itu dibutuhkan manajemen yang kuat agar pengetahuan tersebut mengakar di setiap individu dalam organisasi dan tidak hilang begitu saja dengan didukung infrastruktur untuk penyebaran informasi di lingkungan organisasi.

Implementasi penetahuan manajemen (*knowledge management*) atau manajemen pengetahuan akan memberikan pengaruh positif terhadap proses bisnis perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung, beberapa manfaat knowledge management atau manajemen pengetahuan bagi perusahaan antara lain:

1. Penghematan waktu dan biaya. Dengan adanya sumber pengetahuan yang terstruktur dengan baik, maka perusahaan akan mudah untuk menggunakan pengetahuan tersebut untuk konteks yang lainnya, sehingga perusahaan akan dapat menghemat waktu dan biaya.
2. Peningkatan aset pengetahuan. Sumber pengetahuan akan memberikan kemudahaan kepada setiap karyawan untuk memanfaatkannya, sehingga proses pemanfaatan pengetahuan di lingkungan perusahaan akan meningkat, yang akhirnya proses kreatifitas dan inovasi akan terdorong lebih luas dan setiap karyawan dapat meningkatkan kompetensinya.
3. Kemampuan beradaptasi. Perusahaan akan dapat dengan mudah beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis yang terjadi.
4. Peningkatan produktfitas. Pengetahuan yang sudah ada dapat digunakan ulang untuk proses atau produk yang akan dikembangkan, sehingga produktifitas dari perusahaan akan meningkat.

Faktor-faktor yang mempengaruhi *Knowledge Management* adalah:

* 1. Kemampuan, setiap karyawan untuk memahami teori-teori yang berkaitan dengan pekerjaan.
  2. Motivasi, setiap pemimpin memberikan semangat dan dukungan kepada karyawan untuk lebih giat dan bertanggung jawab dalam bekerja.
  3. Dukungan yang diterima, pemimpin mampu memberi dukungan terhadap pengetahuan yang dimiliki karyawan.
  4. Keberadaan pekerjaan yang dilakukan, perusahaan mampu menempatkan setiap karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.
  5. Hubungan karyawan dengan organisasi, pimimpin dengan bawahan mampu membina hubungan yang baik.

**3. Keterampilan *(Skill)***

Keterampilan merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan. Tujuan keterampilan (*skill*) yaitu untuk mempermudah suatu pekerjaan dalam penyelesaian setiap pekerjaan secara efektif dan efesien tanpa adanya kesulitan sehingga akan menghasilkan suatu kinerja karyawan yang baik. Keterampilan (*skill)* adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman. Keahlian seseorang tercermin dengan seberapa baik seeorang dalam melaksanakan suatu kegiatan yang spesifik, seperti mengoperasikan suatu peralatan, berkomunikasi efektif atau mengimplementasikan suatu strategi bisnis. Menurut *Dunnette*, Pengertian keterampilan adalah kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan beberapa tugas yang merupakan pengembangan dari hasil training dan pengalaman yang didapat. Dan, menurut Robbins (2014:55) Keterampilan (skill) berarti kemampuan untuk mengoperasikan suatu pekerjaan secara mudah dan cermat yang membutuhkan kemampuan dasar (basic ability).

Keterampilan (*skill*) merupakan kemampuan untuk mampu melaksanakan tugas-tugas fisik dan mental. Sedangkan menurut Murbijanto (2013) menjelaskan bahwa Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual. Indikatornya yaitu: keterampilan teknis *(technical skill*), keterampilan hubungan manusiawi (*human relation skill*), keterampilan konseptual (*conceptual skill*), keterampilan manajemen (*management skill)*, keterampilan pengambilan keputusan (*decision making skill).*

Keterampilan (*skill*) mempunyai beberapa tingkatan yaitu:

1. Persepsi

Mengenal dan memilih berbagai objek sehubungan dengan tindakan yang akan diambil merupakan tindakan tingkat pertama tingkat pertama.

1. Respon terpimpin

Yaitu dapat melakukan sesuatu sesuai dengan urutan yang benar (dalam hal ini adalah prosedur).

1. mekanisme

apabila sesorang telah melakukan sesuatu dengan benar secara otomatis atau sesuatu itu sudah merupakan kebiasaan.

1. Adaptasi

Merupakan suatu tindakan yang berkembang dengan baik, artinya tindakan tersebut sudah dimodifikasinya tanpa mengurangi kebenaran tindakan tersebut.

Adapun faktor- faktor yang mempengaruhi Keterampilan (*skill*) adalah:

1. Keterampilan tehnis *(tehnicall skills*), adalah keterampilan untuk menggunakan peralatan-peralatan, prosedur-prosedur, atau teknik-teknik dari suatu bidang tertentu.
2. Keterampilan hubungan manusiawi (*human-relation skills*), adalah keterampilan menggembangkan hubungan yang harmonis diantara semua anggota lembaga atau organisasi. Keterampilan ini berkenaan dengan kemampuan seorang pimpinan dalam bekerja sama dengan orang lain dan memotivasi para karyawan agar bersungguh-sungguh alam bekerja.
3. Keterampilan konseptual (*conceptual skills*), adalah kemampuan mental untuk mengkoordinasi dan mengintegrasikan seluruh kepentingan dan kegiatan organsasi. Ini mencakup kemampuan manajer untuk melihat organisasi sebagai suatu keseluruhan dan memahami hubungan antara bagian yang saling bergantung, mendapatkan, menganalisa dan menginterprestasikan informasi dari berbagai sumber.
4. Keterampilan manajemen (*management skills*), adalah perencanaan dan pengorganisasian, pengidentifikasian dan saluran distribusi, mengelola sumber daya dan keterampilan mengatur ditempat yang tepat dan struktur bagi *system control.* Keterampilan ini termasuk keterampilan tingkat tinggi, seperti mencari pemecahan masalah, keterampilan unutuk membangun kemampuan inti dan keterampilan menangani karyawan secara efektif.
5. Keterampilan pegambilan keputusan (*dicision making skills*), adalah keterampilan untuk mengidentifikasi masalah sekaligus menawarkan berbagai alternatif solusi atau permasalahan yang dihadapi. Ada tiga tahapan utama dalam pengambilan keputusan yaitu:
6. Merumuskan masalah, mengumpulkan fakta, dan mengidentifikasi alternatif pemecahannya.
7. Mengevaluasi setiap alternatif dan memilih alternatif yang terbaik.
8. Mengimplementasikan alternatif yang terpilih, menindaklajutinya secara periodik, dan mengevaluasi keefektifan yang telah dipilih tersebut.

Faktor –faktor yang mempengaruhi kemampuan adalah:

1. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktifitas mental, berfikir, manalar dan memecahkan masalah.
2. Kemampuan fisik adalah kemampuan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan dan karakteristik serupa.

**4. Sikap *(Attitude)***

Sikap (*attitude)* merupakan keteraturan perasaan dan pikiran seseorang dan kecenderungan bertindak terhadap aspek lingkungannya. Menurut Hornby (dalam Hakim, 2010), sikap (*attitude)* adalah cara menempatkan atau membawa diri, atau cara merasakan, jalan pikiran, dan perilaku, juga mejelaskan bahwa sikap adalah kondisi mental yang kompleks yang melibatkan keyakinan dan perasaan, serta disposisi untuk bertindak dengan cara tertentu. Pendapat tersebut semakin diperkaya oleh Ramdhani (yang dikutip oleh Hakim, 2010) bahwa sikap adalah kondisi mental dan neural yang diperoleh dari pengalaman, yang mengarahkan dan secara dinamis mempengaruhi respon-respon individu terhadap semua objek dan situasi yang terkait. Indikator yaitu: berpikir fleksibel,dan bebas dalam berpikir, kebebasan dalam berekspresi, sangat berminat terhadap aktivitas kreatif, kepercayaan pada gagasan sendiri, dan keterlibatan dalam tugas. Sikap adalah cara menempatkan atau membawa diri, atau cara merasakan, jalan pikiran, dan perilaku. Lebih lanjut konsep tentang sikap atau dalam bahasa Inggris disebut *attitude* adalah suatu cara bereaksi terhadap suatu perangsang. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Harsono (2012:141) bahwa sikap merupakan suatu kecenderungan untuk bereaksi dengan cara tertentu terhadap sesuatu perangsang atau situasi yang akan dihadapi.

Ada beberapa bentuk- bentuk sikap (*attitude*) yaitu :

1. Pengalaman pribadi. Untuk dapat menjadi dasar pembentukan sikap, pengalaman pribadi harus meninggalkan kesan yang kuat. Karena itu, sikap akan lebih mudah terbentuk apabila pengalaman pribadi tersebut melibatkan faktor emosional. Dalam situasi yang melibatkan emosi, penghayatan akan pengalaman akan lebih mendalam dan lebih lama berbekas.
2. Menekankan pengaruh lingkungan (termasuk kebudayaan) dalam membentuk kepribadian seseorang. Kepribadian tidak lain dari perilaku yang konsisten yang menggambarkan secara *Reinforcement* (penguatan, ganjaran) yang dimiliki. Dari masyarakat untuk sikap dan perilaku tersebut, bukan untuk sikap dan perilaku tersebut dan perilaku yang lain.
3. lain yang dianggap penting. Pada umumnya, individu bersikap konformis dengan sikap orang-orang yang dianggap penting. Kecenderungan ini antara lain dimotivasi oleh keinginan untuk berafiliasi dan keinginan untuk menghindari konflik dengan orang yang dianggap penting tersebut.
4. Media massa. Sebagai sarana komunikasi, berbagai media massa seperti televisi, radio, mempunyai pengaruh besar dalam pembentukan opini dan kepercayaan orang. Adanya informasi baru mengenai sesuatu hal memberikan landasan kognitif baru lagi terbentuknya sikap terhadap hal tersebut.
5. Institusi Pendidikan dan Agama. Sebagai suatu sistem, institusi pendidikan dan agama mempunyai pengaruh kuat dalam pembentukan sikap dikarenakan keduanya meletakkan dasar pengertian dan konsep moral dalam diri individu. Pemahaman akan baik dan buruk, garis pemisah antara sesuatu yang boleh

boleh dilakukan, diperoleh dari pendidikan dan pusat keagamaan serta ajaran-ajarannya.

1. Faktor emosi dalam diri. Tidak semua bentuk sikap ditentukan oleh situasi lingkungan dan pengalaman pribadi seseorang. suatu bentuk sikap merupakan pernyataan yang didasari oleh emosi yang berfungsi sebagai penyaluran frustrasi atau pengalihan bentuk mekanisme pertahanan ego. Sikap demikian bersifat sementara dan segera berlaku begitu frustrasi telah hilang akan tetapi dapat pula merupakan sikap yang lebih persisten dan lebih tahan lama. Contohnya bentuk sikap yang didasari oleh faktor emosional adalah prasangka.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi *Attitude* (sikap) adalah:

* 1. Berpikir fleksibel dan bebas dalam berpikir

Karyawan mampu mengembangkan pemikirannya untuk menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan.

* 1. Kebebasan dalam berekspresi

Karyawan bebas menuangkan pemikirannya untuk kemajuan perusahaan

* 1. Kepercayaan kepada gagasan sendiri

Setiap pemimpin atau karyawan memiliki gagasan dan ide untuk menyelesaikan suatu masalah.

* 1. Berminat terhadap aktivitas kreatif

Pemimpin dan karyawan bersama-sama meningkatkan perusahaan dengan inovasi dan pemikiran yang baru.

* 1. Keterlibatan dalam tugas

Mengerjakan setiap pekerjaan dengan penuh tanggungjawab.

1. **Kinerja**

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian, aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Hasibuan, 2012:160). Kinerja pegawai sangat perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja merupakan hasil kerja atau karya yang dihasilkan oleh masing-masing karyawan untuk membantu badan usaha dalam mencapai dan mewujudkan tujuan badan usaha. Pada dasarnya kinerja seseorang merupakan hal yang bersifat individu karena masing-masing dari karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda. Kinerja seseorang tergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2015:50)

Menurut Koomans, *et* al. (2014), terdapat tiga faktor dalam penilaian kerja individu, meliputi:

1. Kinerja Tugas, mengacu kepada kemampuan seorang karyawan untuk melakukan tugas yang utama, meliputi kualitas kerja, perencanaan dan pengorganisasian tugas, berorientasi pada hasil, memprioritaskan, dan bekerja secara efesien.
2. Kinerja kontekstual, mengacu pada prilaku anggota organisasi yang mendukung organisasi dan lingkungan psikologis sosial dimana tugas pekerjaan sentral dilakukan, misalnya bertanggung jawab untuk pekerjaan, memiliki inisiatif, senang untuk mengambil pekerjaan yang menantang, berkomunikasi efektif, mampu bekerja sama, menerima serta belajar dari orang lain.
3. Prilaku kerja kontraproduktif, mengacu pada prilaku yang berbahaya bagi kelangsungan hidup organisasi, misalnya melakukan hal-hal yang merugikan organisasi, melakukan hal-hal yang merugikan rekan kerja dan tasan, serta sengaja membuat kesalahan.

Tujuan penilaian kinerja adalah:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini
2. Pemberian imbalan, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang.
3. Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.
4. Meningkatkan motivasi kerja.
5. Meningkatkan etos kerja.
6. Memperkuat hubungan antara karyawan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
7. Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh.
8. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.

Untuk mengukur kinerja dapat digunakan beberapa kriteria kinerja, antara lain:

1. Kualitas merupakan tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
2. Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan
3. Ketepatan waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersama koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.
4. Efektifitas juga sering digunakan untuk mengukur keberhasilan yang dicapai oleh organisasi atau perusahaan terkait dengan program-progam yang direncanakan. Pengelolaan sebuah organisasi atau perusahaan dikatakan berhasil apabila sasaran atau tujuan yang ditetapkan mampu dilaksanakan dan memberikan kegunaan bagi perusahaan tersebut. Ukuran dari efektivitas dapat dinilai dengan cara membandingkan pencapaian tujuan dari suatu aktivitas yang dilakukan dan bukan mengenai biaya yang dikeluarkan untuk melaksanakan aktivitas tersebut.
5. Kemandirian Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Hal ini berarti bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam bekerja untuk periode Kinerja individu adalah dasar untuk kinerja perusahaan.

1. **Kerangka Konseptual**

**Gambar 2.3**

**Kerangka Konseptual**

H1

*KNOWLEDGE*

*MANAGEMENT (X1)*

*SKILL (X2)*

KINERJA KARYAWAN

(Y)

H2

H3

*ATTITUDE (X3)*

1. **Hipotesis Peneletian**

Hipotesis merupakanjawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalaui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

* + 1. Pengaruh *Knowledge management* terhadap Kinerja Karyawan

Perusahaan mempunyai daya saing tersendiri karena mereka memahami bahwa *knowledge* merupakan sumber daya saing. *Knowledge* ini harus dikelola *(managed),* karena harus direncakan dan diimplementasikan. Tujuan organisasi berinteraksi dengan bermacam-macam elemen dibutuhkan waktu dan proses yang cukup lama. Paradoks dengan para pengambil keputusan menghadapi kompleksitas dan ketikpastian yang besar sekali memahami isu yang ada, atau mengidentifikasi alternatif yang sesuai dengan situasi dan kondisi tertentu. Untuk mencapai organisasi yang inovatif, diperlukan upaya membangun *knowledge sharing (*berbagai *knowledge).* Kunci utama pelaku *knowledgesharing* adalah manusia. Keuntungan dari orang berbagi *knowledge* adalah mereka mampu merespon kesempatan secara cepat dan inovai dapan diciptakan agar mencapai kesuksesan di dunia bisnis secara tepat.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : diduga terdapat pengaruh signifikan antara *knowledge management* terhadap kinerja karyawan di PT. Merbau Jaya Indah Raya Labuhanbatu Utara.

* + 1. pengaruh *Skill* terhadap Kinerja Karyawan

*Skill* sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman. Keahlian seseorang tercermin dengan beberapa baik seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan yang spesifik, seperti mengoperasikan suatu peralatan, berkomunikasi efektif atau mengimplementasikan suatu strategi bisnis.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H2 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara *skill* terhadap Kinerja Karyawan di PT. Merbau Jaya Indah Raya Labuhanbatu Utara

* + 1. Pengaruh *Attitude* terhadap Kinerja Karyawan

Attitude (Sikap) adalah cara menempatkan atau membawa diri, atau cara merasakan, jalan pikiran, dan perilaku. Hakim (2010) juga mejelaskan bahwa sikap adalah kondisi mental yang kompleks yang melibatkan keyakinan dan perasaan, serta disposisi untuk bertindak dengan cara tertentu. Pendapat tersebut semakin diperkaya oleh Ramdhani (yang dikutip oleh Hakim, 2010) bahwa sikap adalah kondisi mental dan neural yang diperoleh dari pengalaman, yang mengarahkan dan secara dinamis mempengaruhi respon-respon individu terhadap semua objek dan situasi yang terkait.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H3 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara *Attitude* terhadap Kinerja Karyawan di PT. Merba Jaya Indah Raya Labuhanbatu Utara

* + 1. Pangaruh *Knowledge Management, Skill,* dan *Attitude* terhadap Kinerja Karyawan *Knowledge Management, Skill,* dan *Attitude* merupakan kebutuhan dari perusahaan dalam proses produksi dan untuk meningkatkan kinerja karyawan diperusahaan.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H4 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara *Knowledge Management, Skill,* dan *Attitude* terhadap Kinerja Karyawan di PT. Merbau Jaya Indah Raya Labuhanbatu Utara.

**BAB III**

**METODE PENELITIAN**

**A. Lokasi dan Waktu Penelitian**

1. Lokasi Penelitian

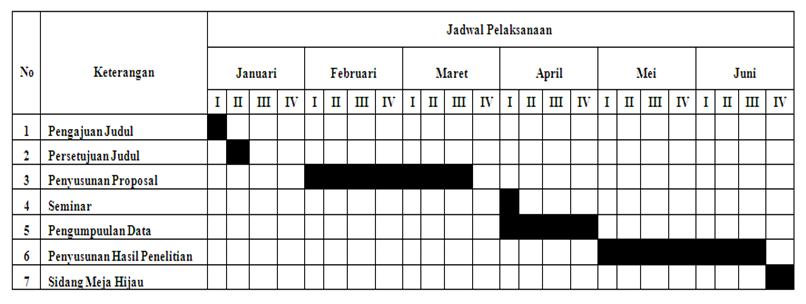
Penelitian dilakukan di PT.Merbau Jaya Indah Raya Desa Pulo Jantan Kecamatan NA IX-X Kabupaten Labuhanbatu Utara

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini berlangsung pada bulan Maret 2019 sampai bulan April 2019

**Tabel 3.1**

**Jadwal Kegiatan Penelitian**



**B. Populasi dan Sampel**

1. Populasi

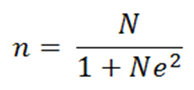
Populasi adalah merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya orang, tetapi obyek dan benda-benda alam lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek tersebut (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Merbau Jaya Indah Raya sebanyak 170 responden (data pada Merbau Jaya Indah Raya).

16

1. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada populasi (keterbatasan dana, tenaga, dan waktu) maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili) (Sugiyono, 2013). Riduwan (2010) ukuran atau besarnya sampel minimal berjumlah 100 atau lebih.

17

 Rumus Slovin:

Dimana :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi = 160

e = batas toleransi kesalahan (*error tolerance)*

Berarti penghitungan dalam rumus slovin adalah :

n=N

1+Ne

n=160

1+160(10%)2

n=160

1+150(0,01)

n=160

2,50

n=62

Berdasarkan perhitungan diketahui bahwa sampel atau responden minimum yang dapat dijadikan sampel dalam penelitian sebanyak orang responden. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 62 orang responden

1. **Defenisi Operasional Variabel**

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.2**

**Definisi Operasional Variabel**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Jenis Variabel** | **Definisi** | **Indikator** |
| 1.*knowledge management (X1)* | Serangkaian proses penciptaan nilai dengan menggunakan *knowledgebased assets* | 1. 1. kemampuan 2. 2. motivasi 3. 3.dukungan yang diterima 4.keberadaan pekerjaan yang dilakukan 4. 5.hubungan karyawan dengan organisasi |
| 2.*Skill(X2)* | Kemampuan seseorang menerapkan pengetahuan kedalam bentuk tindakan | 1. 1.keterampilan teknik *(technical skill)* 2. 2.keterampilan hubungan manusiawi (*human relation skill)* 3. 3.keterampilan konseptual (*conceptual skill*) 4. 4.keterampilan manajemen (*management skill)* 5. 5.keterampilan pengambilan keputusan (*dicision making skill)* |
| 3.*Attitude(X3)* | Cara menempatkan atau membawa diri, atau cara merasakan, jalan pikiran, dan prilaku | 1. 1.berpikir fleksibel dan bebas dalam berpikir 2. 2.kebebasan dalam berekspresi 3. 3.sangat berminat terhadap aktivitas kreatif 4. 4.kepercayaan pada gagasan sendiri 5. 5.keterlibatan dalam tugas |
| 4.Kinerja Karyawan | Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya | 1. 1.kualitas 2. 2.kuantitas 3. 3.ketepatan waktu 4. 4.efektifitas 5. 5.kemandirian |

**C. Jenis dan Sumber Data**

1. Jenis Data

Adapun data yng digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif.

a. Data kualitatif, yaitu data yang disajikan dalam bentuk kata verbal bukan dalam bentuk angka.

b. Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan dan dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka.

2. Sumber Data

Pengertian sumber data adalah informasi yang memiliki arti bagi penggunanya . data terbagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder.

a. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari sumbernya ,diambil serta dicatat untuk pertama kalinya. Data primer yang butuhkan dalam penelitian ini adalah data identitas responden.

1. Data sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dari data atau arsip di PT. Merbau Jaya Indah Raya Labura).

**D. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket atau kuesioner . kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Teknik ini memberikan tanggung jawab kepada responden untuk membaca atau menjawab pertanyaan, dimana peneliti dapat memberi penjelasan mengenai tujuan survey dan pertanyaan yang kurang dipahami oleh responden serta tanggapan atas kuesioner dapat langsung dikumpulkan oleh peneliti setelah diisi responden.Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini dikumpulkan melalui beberapa metode yaitu: Metode Penelitian Lapangan (*field Research Method)* yaitu pengumpulan data dengan mengadakan penelitian:

1. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara peneliti dan narasumber. Seiring perkembangan teknologi, metode wawancara dapat pula dilakukan melalui media-media tertentu, misalnya telepon, email, atau skype. Wawancara terbagi atas dua kategori, yakni wawancara terstruktur dan tidak terstruktur.

a. Wawancara terstruktur

Dalam wawancara terstruktur, peneliti telah mengetahui dengan pasti informasi apa yang hendak digali dari narasumber. Pada kondisi ini, peneliti biasanya sudah membuat daftar pertanyaan secara sistematis. Peneliti juga bisa menggunakan berbagai instrumen penelitian seperti alat bantu recorder, kamera untuk foto, serta instrumen-instrumen lain.

b. Wawancara tidak terstruktur

Wawancara tidak terstruktur adalah wawancara bebas. Peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang berisi pertanyaan-pertanyaan spesifik, namun hanya memuat poin-poin penting dari masalah yang ingin digali dari responden.

2. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data yang kompleks karena melibatkan berbagai faktor dalam pelaksanaannya. Metode pengumpulan data observasi tidak hanya mengukur sikap dari responden, namun juga dapat digunakan untuk merekam berbagai fenomena yang terjadi. Teknik pengumpulan data observasi cocok digunakan untuk penelitian yang bertujuan untuk mempelajari perilaku manusia, proses kerja, dan gejala-gejala alam. Metode ini juga tepat dilakukan pada responden yang kuantitasnya tidak terlalu besar. Metode pengumpulan data observasi terbagi menjadi dua kategori, yakni:

a. Participant observation

Dalam participant observation, peneliti terlibat secara langsung dalam kegiatan sehari-hari orang atau situasi yang diamati sebagai sumber data.

b. Non participant observation

Berlawanan dengan participant observation, non participant observation merupakan observasi yang penelitinya tidak ikut secara langsung dalam kegiatan atau proses yang sedang diamati.

3. Angket (kuesioner)

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang lebih efisien bila peneliti telah mengetahui dengan pasti variabel yag akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden. Selain itu kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas.

Berdasarkan bentuk pertanyaannya, kuesioner dapat dikategorikan dalam dua jenis, yakni kuesioner terbuka dan kuesioner tertutup. Kuesioner terbuka adalah kuesioner yang memberikan kebebasan kepada objek penelitian untuk menjawab. Sementara itu, kuesioner tertutup adalah kuesioner yang telah menyediakan pilihan jawaban untuk dipilih oleh objek penelitian. Seiring dengan perkembangan, beberapa penelitian saat ini juga menerapkan metode kuesioner yang memiliki bentuk semi terbuka. Dalam bentuk ini, pilihan jawaban telah diberikan oleh peneliti, namun objek penelitian tetap diberi kesempatan untuk menjawab sesuai dengan kemauan mereka.

**E. Uji Instrumen Penelitian**

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur kuesioner tersebut. Cara mengukur validitas dengan melakukan korelasi antar skor butir pernyataan dengan total skor variabel .

Jika t hitung > t tabel dan nilai positif, maka pertanyaan/pernyataan atau indicator dinyatakan valid. Uji validitas yang digunaklan dalam penelitian ini adalah two-tailed (dua sisi) dengan taraf kepercayaan 95% atau signifikansi 5% (p=0,05) dapat dicari berdasarkan jumlah responden (N). Dalam uji validitas ini penelitian menggunakan 62 responden atau N=62, dan df (*degree of freedom*) adalah sebagai berikut.

**Tabel 3.3**

**Uji Validitas**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Pernyataan | r-hitung | Tanda | r-tabel | ket. |
| *Knowledge management* (X1) | 1 | 0,365 | **>** | 0,2500 | Valid |
| 2 | 0,376 | **>** | 0,2500 | Valid |
| 3 | 0,363 | **>** | 0,2500 | Valid |
| 4 | 0,294 | **>** | 0,2500 | Valid |
| 5 | 0,356 | **>** | 0,2500 | Valid |
|  | 6 | 0,342 | **>** | 0,2500 | Valid |
| **7** | 0,274 | **>** | 0,2500 | Valid |
| 8 | 0,366 | **>** | 0,2500 | Valid |
| 9 | 0,319 | **>** | 0,2500 | Valid |
| 10 | 0,305 | **>** | 0,2500 | Valid |
| 11 | 0,465 | **>** | 0,2500 | Valid |
| 12 | 0,295 | **>** | 0,2500 | Valid |
| 13 | 0,340 | **>** | 0,2500 | Valid |
| 14 | 0,394 | **>** | 0,2500 | Valid |
| 15 | 0,281 | **>** | 0,2500 | Valid |
| *Skill* (X2) | 1 | 0,377 | **>** | 0,2500 | Valid |
| 2 | 0,348 | **>** | 0,2500 | Valid |
| 3 | 0,386 | **>** | 0,2500 | Valid |
| 4 | 0,261 | **>** | 0,2500 | Valid |
| 5 | 0,343 | **>** | 0,2500 | Valid |
| 6 | 0,340 | **>** | 0,2500 | Valid |
| 7 | 0,330 | **>** | 0,2500 | Valid |
| 8 | 0,363 | **>** | 0,2500 | Valid |
| 9 | 0,270 | **>** | 0,2500 | Valid |
| 10 | 0,494 | **>** | 0,2500 | Valid |
| 11 | 0,362 | **>** | 0,2500 | Valid |
| 12 | 0,271 | **>** | 0,2500 | Valid |
| 13 | 0,310 | **>** | 0,2500 | Valid |
| 14 | 0,261 | **>** | 0,2500 | Valid |
| 15 | 0,331 | **>** | 0,2500 | Valid |
| *Attitude* (X3) | 1 | 0,267 | **>** | 0,2500 | Valid |
| 2 | 0,359 | **>** | 0,2500 | Valid |
| 3 | 0,404 | **>** | 0,2500 | Valid |
| 4 | 0,472 | **>** | 0,2500 | Valid |
| 5 | 0,471 | **>** | 0,2500 | Valid |
| 6 | 0,395 | **>** | 0,2500 | Valid |
| 7 | 0,727 | **>** | 0,2500 | Valid |
| 8 | 0,514 | **>** | 0,2500 | Valid |
| 9 | 0,604 | **>** | 0,2500 | Valid |
| 10 | 0,668 | **>** | 0,2500 | Valid |
| 11 | 0,618 | **>** | 0,2500 | Valid |
| 12 | 0,674 | **>** | 0,2500 | Valid |
| 13 | 0,446 | **>** | 0,2500 | Valid |
| 14 | 0,476 | **>** | 0,2500 | Valid |
| 15 | 0,350 | **>** | 0,2500 | Valid |
| Kinerja (Y) | 1 | 0,316 | **>** | 0,2500 | Valid |
| 2 | 0,376 | **>** | 0,2500 | Valid |
| 3 | 0,363 | **>** | 0,2500 | Valid |
| 4 | 0,294 | **>** | 0,2500 | Valid |
| 5 | 0,356 | **>** | 0,2500 | Valid |
| 6 | 0,342 | **>** | 0,2500 | Valid |
| 7 | 0,274 | **>** | 0,2500 | Valid |
| 8 | 0,366 | **>** | 0,2500 | Valid |
| 9 | 0,419 | **>** | 0,2500 | Valid |
| 10 | 0,305 | **>** | 0,2500 | Valid |
| 11 | 0,465 | **>** | 0,2500 | Valid |
| 12 | 0,292 | **>** | 0,2500 | Valid |
| 13 | 0,280 | **>** | 0,2500 | Valid |
| 14 | 0,394 | **>** | 0,2500 | Valid |
| 15 | 0,381 | **>** | 0,2500 | Valid |

Sumber: Data Diolah 2019

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang akan dipergunakan untuk mengumpulkan data variable penelitian reliable atau tidak. Kuesioner dikatakan reliabel jika kuesioner tersebut dilakukan pengukuran ulang, maka akan mendapatkan hasil yang sama. Dalam menguji reliabilitas peneliti menggunakan *cronbach’s alpha.* Dalam penelitian ini pengukuran reliabilitas dilakukan dengan bantuan SPSS 22.0 for windows, yang memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *cronbach’s alpha*> 0,6.

Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus koefisien *cronbach’s alpha*. Kriteria penilaian uji reliabilitas adalah:

1. Kuesioner tersebut reliabel, apabila hasil koefisien *cronbach’s alpha* lebih besar dari taraf signifikan 60% atau 0,6.
2. Kuesioner tersebut tidak reliabel, apabila hasil koefisien *cronbach’s alpha* lebih kecil dari taraf signifikan 60% atau 0,6.

**Tabel 3.4**

**Uji Reliabilitas**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | *Cronbach’s alpha* | Tanda | *N of Items* | Ket. |
| *Knowledge Management* (X1) | 2,321 | > | 0,6 | Reliabel |
| *Skill* (X2) | 0,645 | > | 0,6 | Reliabel |
| *Attitude* (X3) | 0,754 | > | 0,6 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,761 | > | 0,6 | Reliabel |

Sumber: Data Diolah 2019

1. **Metode Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas residual, multikolinieritas dan heteoskedastis pada model regresi. Model regresi liniear dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebet memenuhi beberapa asumsi klasik.

a.Uji Normalitas

Uji Normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Pengujian normalitas dilakukan dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik normal P-P Plot. Sebagai dasar pengambilan keputusan, jika titik-titik penyebaran sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka nilai residual tersebut telah normal

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan didalam model regresi. Pengujian Heteroskedastisitas menggunakan metode grafik melihat pola titik-titik pada grafik regresi. Dasar kriterianya dalam pengambilan keputusan yaitu: jik ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur(bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi Heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteoskedastisitas.

c.Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi maka dinamakan terdapat problem(multiko). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Untuk mendeteksi adanya problem multiko, maka dapat dilakukan dengan melihat nilai varienceinflation factor(vif) serta besaran korelasi antar variabel independen.

d.Uji Linieritas

Uji Linieritas dimaksudkan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas prediator mempunyai hubungan liniear atau tidak dengan variabel terikat.

1. Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

1. Analisis Regresi Liniear Berganda

Regresi liniear Berganda adalah metode analisis yang tepat ketika penelitian melibatkan suatu variabel terikat yang diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas. Tujuannya adalah untuk memperkirakan perubahan respon pada variabel terikat terhadap beberapa variabel bebas. Model analisis regresi liniear berganda yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah sebagai berikut:

**Y = b0 + 1X1 + 2X2 + 3X3 + t**

Keterangan :

b 0 = konstanta

1. = koefisien regresi untuk X1

4. = koefisien regresi untuk X2

5 = koefisien regresi untuk X3

t = standar error

Y = kinerja karyawan

X1 = *knowledge management*

X2 = *skill*

X3 = *attitude*

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji F (uji simultan)

Uji F digunakan digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama yaitu dengan membandingan antara F hitung dengan F table maka semua variabel bebas berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

b. Uji T (uji parsial)

Uji parsial adalah uji statistic secara individu untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji T digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap vaariabel terikat secara parsial (sendiri-sendiri). Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai T table . apabila T table > T hitung dengan signifikan dibawah 0,05 (5%). Maka secara parsial variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, begitu juga sebaliknya.

c.Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variansi variabel independen. Nilai Koefisien determinasi ini adalah antara non dan satu. Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh serentak variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Nilai Koefisien determinasi mempunyai internal nol sampai satu, berarti besarnya presentase sumbangan X terhadap varisi (naik-turunnya) Y secara bersama-sama adalah 100%. Hal ini menujukkan bahwa apabila Koefisien Determinasi mendekati 1, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya semakin kuat, maka semakin cocok pula garis regresi untuk meramalkan Y.

**BAB IV**

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

1. **Hasil Penelitian**
2. **Gambaran Umum PT. Merbau Jaya Indah Raya Labuhanbatu Utara**
3. Sejarah Kebun

PT. Merbau Jaya Indah Raya saat ini sebagai salah satu dari Merbau Jaya Indah Raya adalah perusahaan swasta yang bergerak dibidang perkebunan dan pabrik pengolahan kelapa sawit yang didirikan bedasarkan Akta pendirian Nomor 10 Notaris Nikmatullah, SH. Notaris Pengganti Hj. Siti Asni Pohan, SH tanggal 22 Oktober 1987 dengan Pengesahan Nomor 133/PT/PEND/1989 Tertanggal 31 Agustus 1989 dan Akta Perubahan Terakhir Nomor 07 Notaris Yunita Permatasari, SH tanggal 19 Juni 2013 dengan Pengesahan Nomor AHU-AH.01.10-27785 Tertanggal 08 Juli 2013.

Kronologis legalitas dan perijinan PT. Merbau Jaya Indah Raya. Pada Tahun 1989 pendirian perusahaan PT. Merbau Jaya Indah Raya berdasarkan akta pendirian Nomor Notaris 10 Notaris Nikmatullah, SH. Notaris penggantiHj. Siti Asni Pohan, SH tanggal 22 Oktober 1987 dengan Pengesahan Nomor 133/PT/PEND/1989 Tertanggal 31 Agustus 1989. Tahun 1990 memperoleh HGU No.1 tanggal 19 Juli 1990, tahun 1999 memperoleh Izin Usaha Tetap (IUT) No. 565/T/PERKEBUNANINDUSTRI/1999 tanggal 22 Oktober 1999. Pada tahun 1996 memperoleh Hak Guna Bangunan No. 1 tanggal 27 Mei 1996, No. 2 tanggal 27 Mei 1996, No. 3 tanggal 27 Mei 1996, No. 4 tanggal 12 Juni 1996, No. 5 tanggal 21 Juni 1996, No. 5 tanggal 21 Juni 1996, No. 1 tahun 2001

1. Profil Kebun

Profil PT. Merbau Jaya Indah Raya sebagai berikut :

Perusahaan : PT. Merbau Jaya Indah Raya

Alamat Perusahaan:

PKS : Desa Pulo Jantan , kec. NA. IX-X, Kab.

Labuhanbatu Utara, Prov. Sumatera Utara Kebun :Desa Aek Korsik, Kecamatan Aek Kuo,

Kabupaten Labuhanbatu Utara, Prov.

Sumatera Utara.

Kantor Pusat : Wijaya gRaha Puri, Blok D -2, Jalan Wijaya 11, Kebayoran Baru Jakarta Selatan.

No .Tlp/fax : Kantor PKS: 0624-7001129

Kantor Kebun : 0852 6178 5634, 0624-57602257

Status Modal : PMDN

PT. Merbau Jaya Indah Raya berada di Kabupaten Labuhan Batu Utara, Provinsi Sumatera Utara. Secara geografis areal PT. Merbau Jaya IndahRaya berada di antara99° 53' 4,027" Bujur Timur dan 99° 58' 49,281" Bujur Timur serta

2° 22' 46,004" Lintang Utara dan 2° 20' 5,720" Lintang Utara. Sebelah utara berbatasan dengan PT Andalas dan PT Torganda, sedangkan di sebelah Timur berbatasan dengan PT HSJ. Sebelah selatan berbatasan dengan ladang masyarakat, di sebelah barat berbatasan dengan CV Datar.

PT. Merbau Jaya Indah Raya yang terletak di Kabupaten Labuhan Batu Utara dapat ditempuh melalui jalur darat dari Medan. Perjalanan dilanjutkan dari Medan menuju Rantau Prapat, Kabupaten Labuhan Batu Utara ditempuh.PT. Merbau Jaya Indah Raya yang terletak di Kabupaten Labuhan Batu Utara dapat ditempuh melalui jalur darat dari Medan. Perjalanan dilanjutkan dari Medan menuju Rantau Prapat, Kabupaten Labuhan Batu Utara ditempuh menggunakan Kereta Api dengan waktu tempuh sekitar 6 jam. Dari Rantau Prapat menuju mess PKS PT Merbau Jaya Indah Raya, ditempuh melalui jalur darat berupa jalan aspal dan jalan tanah dengan waktu tempuh sekitar 40 menit.

1. Luas Kebun

PT. Merbau Jaya Indah Raya memiliki areal lahan gambut yang bervariasi kedalamannya antara 3-6 m dan memiliki areal yang datar. Luasan yang dimiliki PT. Merbau Jaya Indah Raya adalah ± 3246,78 Ha.

Data Areal di Kebun Merbau Jaya Indah Raya

Divisi Luas Areal

I 625,13 Ha

II 614,43 Ha

III 677,29 Ha

IV 682,67 Ha

V 647,26 Ha

Jumlah 3246,78 ha

Tempat yang menjadi sampel penelitian ini yaitu di Divisi IV kebun

Merbau Jaya PT. Merbau Jaya Indah Raya. Luas areal pada Divisi IV ini yaitu, 682,67 Ha kelapa sawit. Divisi IV terdiri dari beberapa tahun tanam.

1. Curah Hujan

Curah hujan merupakan salah satu faktor pendukung yang sangat penting bagi pelaksanaan pemupukan juga dalam keberhasilan perkebunan kelapa sawit. Tanaman membutuhkan air dalam proses fisiologi seperti fotosintesis, respirasi, dan transpirasi unsur hara mineral ke seluruh jaringan tanaman.

1. Visi dan Misi PT. Merbau Jaya Indah Raya
2. Visi

Visi adalah suatu pandangan jauh tentang perusahaan, tujuan-tujuan perusahaan dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut pada masa yang akan datang. Visi itu tidak dapat dituliskan secara lebih jelas menerangkan detail gambaran sistem yang ditujunya, dikarenakan perubahan ilmu serta situasi yang sulit diprediksi selama masa yang panjang tersebut.

Adapun Visi PT. Merbau Jaya Indah Raya adalah :

**“Menjadi Perusahaan Industri Kelapa Sawit Berkelanjutan Dengan Tata Kelola Kelas Dunia”**

1. Misi

Misi adalah pernyataan tentang apa yang harus dikerjakan oleh lembaga dalam usahanya mewujudkan Visi. Misi perusahaan adalah tujuan dan alasan mengapa perusahaan itu ada. Misi juga akan memberikan arah sekaligus batasan proses pencapaian tujuan.

Adapun Misi PT. Merbau Jaya Indah Raya adalah :

1. Membangun usaha berkelanjutan secara ekonomi, bermanfaat sosial dan lingkungan.
2. Mengutamakan mutu proses dan hasil, untuk berkualitas yang tinggi.
3. Mengembangkan kemampuan sumberdaya manusia, untuk kemanfaatan dan kesejahteraan.
4. Membangun kemitraan dengan masyarakat lokal, dan pemangku kepentingan.
5. Mengembangkan sistem Manajemen yang relevan, guna meningkatkan efesiensi dan produktifitas.
6. Nilai Utama

**KOMPETEN – KOMPETITIF – HARMONIS**

1. Sturuktur Organisasi PT. Merbau Jaya Indah Raya

BAGAN STRUKTUR ORGANISASI

**UNIT PABRIK KELAPA SAWIT**

MGR MILL

KEU.DAN ADMIN

ASKEP MILL

ASISTEN SORTASI

ASISTEN LIMBAH

ASISTEN HARNIK

ASISTEN PENGOLAHAN

KERANI

KERANI

MANDOR HARNIK

MANDOR LISTRIK

MANDOR

PENGOLAHAN

MANDOR SORTASI

MANDOR LIMBAH

MANDOR PENGELOHAN

PELAKSANA

PELAKSANA

PELAKSANA

PELAKSANA

PELAKSANA

PELAKSANA

1. Job Deskripsi

Tugas dan tanggung jawab tiap-tiap Jabatan pada Struktur

Organisasi menurut data bagian kantor Pabrik Minyak Kelapa Sawit PT. Merbau Jaya Indah Raya, pembagian tugas dan wewenang berdasarkan jabatan pada Struktur Organisasi adalah sebagai berikut :

1. MANAGER MILL
2. Memimpin pelaksanaan tuga-tugas produksi, lapangan dan kegiatan adsministrasi
3. Mengatur, mengawasi, dan memberikan petunjuk asisten dalam pelaksanaan tugas di lapangan.
4. Senantiasa melaksanakan upaya peningkatan kualitas dan kuatitas produksi.
5. Secara periodik berkewajiban untuk langsung mengadakan penelitian dan pemeriksaan terhadap pelaksanaan kegiatan-kegiatan di lapangan, pabrik dan bagian-bagian lainnya.
6. Bertanggung jawab sepenuhnya atas pengeluaran dan pemakaian uang dari pabrik yang dipimpinnya sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku.
7. Memelihara dan menjaga mutu produksi sebagai bahan baku pabrik sesuai dengan standar yang ditetapkan
8. Bertanggungjawb atas keamanan dan keselamatan atas seluruh kekayaan perusahaan yang berada dibawah pimpinannya, serta melaksanakan kegiatan dengan baik.
9. Mengadakan rapat kerja periodik dengan asisten dan staf yang berada dibawah pimpinannya untuk membahas masalah yang ada.
10. KEUANGAN DAN ADMIN
11. Membawahi bagian pembukuan, keuangan, dan bertanggung jawab atas penyelenggaraan admistrasi pembukuan dan keuangan dengan rapi.
12. Mengawasi penyimpanan dan pengeluaran uang kontan.
13. Cek dan surat-surat berharga.
14. Menyusun laporan realisi bulanan, triwulan, tahunan, maupun *incidental****.***
15. ASKEP MILL (DEPARTEMEN PKS)
16. Melakukan pengawasan atau penerimaan bahan baku yang berasal dari supliyer.
17. Menjaga memelihara perawatan mesin-mesin dan membuat laporan serta mempersiapkan jadwal pemeliharaanya yang efektif.
18. Bertanggungjawab atas keamanan pabrik dan seluruh asetb yang terdapat di lingkungannya.
19. Melakukan pemeriksaan hasil produksi dan persediaan bahan baku yang diperlukan dalam proses pengelohan sesuai standar yang berlaku.
20. Memberi petunjuk dalam pelaksaan pengolahan
21. Mengendalikan proses pengolahan untuk mencapai hasil sebaik-baiknya.
22. Membuat laporan kerja harian menyangkut penerimaan bahan baku, pemeliharaan mesin, pengolahan dan mutu produksi yang dihasilkan.
23. ASISTEN SORTASI
24. Mengontrol buah kelapa sawit yang masuk apakah layak diterima di pabrik atau tidak.
25. Mengontrol penurunan Tandan Buah Sawit(TBS)ke pabrik.
26. ASISTEN LIMBAH
27. Mengontrol limbah perusahaan
28. Koordinasi dengan lembaga eksternal didalam masalah pengurusan limbah industri
29. Mengurus masalah K3 (Kecelakaan dan keselamatan Kerja)
30. Mengurus dokumen/perizinan yang berhubungan dengan limbah industri
31. Membuat laporan limbah B3 (Bahan Berbahaya dan Beracun)
32. ASISTEN PENGOLAHAN
33. Mengawasi pekerjaan karyawan yang ada dibawah pengawasannya
34. Mengawasi secara langsung pengoperasian mesin-mesin pengolahan
35. Mengawasi kebersihan, keselamatan kerja dan keamanan didalam lingkungan Pabrik
36. Mengawasi kerugian(losses) yang terjadi selama proses produksi, guna meningkatkan efesiensi hasil pengolahan
37. ASISTEN HARNIK
38. Melaksanakan seluruh program kegiatan/pekerjaan pemeliharaan dan perawatan unit mesin-mesin utama serta mesin pendukung pengolahan buah sawit yang telah ditetapkan
39. Mengawasi/mengendalikan seluruh aspek pelaksanaan perawatan dan perbaikan unit mesin pengolahan termasuk pengawasan dan pengendalian waktu dan biaya dengan tetap memperhatikan aspek teknis (kehandalan & Lifetime)
40. Mengawasi pengoperasian seluruh mesin pengolahan dengan tetap memperhatikan perlakuan yang baik dan benar agar diperoleh efisiensi mesin yang optimal dengan tetap memperhatikan standar perlakuan yang telah ditentukan
41. Membuat perencanaan kerja dan kebutuhan material/spare part sesuai dengan anggaran yang telah disetujui.
42. Membuat perencanaan kerja (perawatan dan perbaikan) harian dengan memperhatikan / mempertimbangkan informasi teknis yang diperoleh dari :

1. Jadwal perawatan (Maintenance Schedule)

2. Shift inspection schedule

1. Laporan kondisi mesin selama pengolahan yang dibuat oleh Asisten Processing

f. Membuat perencanaan kerja dan kebutuhan material/spare part sesuai dengan anggaran yang telah disetujui.

1. KERANI
2. Sebagai administasi divisi atau afdeling
3. Menerima dan mencatat laporan dari mandor dan permintaan dari asisten
4. Membuat laporan sekaligus menginput data ke komputer
5. Merekap daftar upah karyawan divisi
6. MANDOR SORTASI
7. pendelegasian atau pengarahan mandor dituntut mampu berkomunikasi dengan baik agar arahan yang diberikan dapat diterima dengan baik oleh karyawan
8. Membuat laporan sesuai dengan aktual di lapangan meliputi : tanggal,divisi,jenis pekerjaan,jumlah tenaga kerja, lokasi, prestasi atau output
9. Menganalisa hasil pekerjaan apakah sesuai dengan harapan, kendala di lapangan,cara yang lebih baik sesuai kondisi di lapangan
10. MANDOR LIMBAH
11. Mandor Limbah
12. Bertanggung jawab atas limbah
13. Memberikan arahan terhadap pekerja limbah
14. MANDOR PENGOLAHAN
15. Melakukan pengawasan terhadap kinerja operator maupun pembantu
16. Operator dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab masing-masing.
17. Memeriksa dan mengevaluasi perlengkapan dan peralatan kerja. Mempunyai kemampuan yang cakap untuk segala jenis pekerjaan pada bagian pengolahan.
18. Memberikan laporan untuk setiap pengolahan TBS yang sudah dilakukan terhadap atasan.
19. MANDOR HARNIK
20. Bertugas dan bertanggung jawab merawat mesin-mesin pabrik, truk-truk dan kendaraan.
21. Mandor Listrik
22. Membagi atas member tugas kepada seluruh mekanik listrik.
23. PELAKSANA
24. Melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan
25. **Hasil Deskriftif Responden**

Penyajian data Deskriptif penelitian bertujuan agar dapat melihat profil dari data penelitian tersebut dan hubungan yang ada antar variabel yang digunakan dalam penelitian. Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden merupakan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Responden dalam penelitian ini memiliki karakteristik. Karakteristik- karakteristik penelitian terdiri dari:

1. Indentitas Responden Berdasarkan Usia

Berikut ini adalah tabulasi karakteristik responden berdasarkan Usia:

**Tabel 4.1**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No. | Usia | Jumlah | % |
|  | Dibawah 35 Tahun | 13 | 20,9% |
|  | 35-45 Tahun | 35 | 56,5% |
|  | Diatas 45 Tahun | 14 | 22,6% |
|  | Total | 62 | 100,0 |

Sumber: Data Diolah 2019

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas dapat dilihat bahwa dari 62 responden jika dilihat dari usianya, maka responden yang berusia dibawah 35 tahun sebanyak 13 orang (20,9%), berusia 35 - 45 tahun sebanyak 35 orang (56,5%), dan berusia diatas 45 tahun sebanyak 14 orang (22,6%).

1. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

Berikut ini adalah tabulasi karakteristik responden berdasarkan Pendidikan sebagai berikut

**Tabel 4.2**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No. | Pendidikan | Jumlah | % |
| 1. | SLTA | 42 | 67,7% |
| 2. | Diploma 3 | 11 | 17,8% |
| 3. | Sarjana (S1) | 9 | 14,5% |
|  | Total | 62 | 100 |

Sumber: Data Diolah 2019

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas dapat diketahui tingkat pendidikan responden yaitu SLTA sederajat sebanyak 42 orang (67,7%), Diploma 3 sebanyak 11 orang (17,8%), dan Sarjana sebanyak 9 orang (14,5%).

1. Indentitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berikut ini adalah tabulasi karakteristik responden berdasarkan Masa Kerja sebagai berikut :

**Tabel 4.3**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No. | Masa Kerja | Jumlah | % |
|  | Dibawah 6 Tahun | 32 | 51,6% |
|  | 6-10 Tahun | 20 | 32,3% |
|  | Diatas 11 Tahun | 10 | 16,1% |
|  | Total | 62 | 100,0 |

Sumber: Data Diolah 2019

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas dapat diketahui masa kerja responden yaitu masa kerja dibawah 6 tahun sebanyak 32 orang (51,6%), 6 – 10 tahun sebanyak 20 orang (32,3%), dan diatas 11 tahun sebanyak 10 orang (16,1%).

**3. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian**

Statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui sejauh mana distribusi frekuensi responden berdasarkan kuesioner yang telah disebarkan kepada 62 responden yakni para karyawan PT. Merbaujaya Indahraya Labuhanbatu Utara. Untuk memperoleh gambaran tentang Pengaruh *Knowledge management*, *Skill* dan *Attitude* terhadap Kinerja Karyawan sebagai variabel intervening, maka skor jawaban responden akan dianalisis secara deskriptif. Adapun frekuensi jawaban responden atau kuesioner penelitian dapat dilihat sebagai berikut :

1. Analisis Deskriptif Variabel *Knowledge Management*(X1)

Frekuensi jawaban responden terhadap variabel *Knowledge Management* (X1) sebagai berikut:

**Tabel 4.4.**

**Analisis Deskriptif Variabel *Knowledge Management* (X1)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Pernyataan | Jawaban Responden | | | | | | | | | | Total | |
| SS | | S | | KS | | TS | | STS | |
| F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1. | 29 | 46,8% | 20 | 33,3% | 8 | 12,9% | 1 | 1,6% | 4 | 6,4% | 62 | 100% |
| 2. | 20 | 32,2% | 18 | 29,0% | 9 | 14,6% | 10 | 16,1% | 5 | 8,1% | 62 | 100% |
| 3. | 19 | 30,6% | 22 | 34,5% | 14 | 22,5% | 2 | 3,2% | 5 | 8,1% | 62 | 100% |
| 4. | 17 | 27,4% | 21 | 33,8% | 16 | 25,8% | 6 | 9,7% | 2 | 3,2% | 62 | 100% |
| 5. | 20 | 32,2% | 16 | 25,8% | 8 | 12,9% | 11 | 17,7% | 11 | 17% | 62 | 100% |
| 6. | 20 | 32,2% | 17 | 27,4% | 18 | 29,0% | 5 | 8,1% | 2 | 3,2% | 62 | 100% |
| 7. | 22 | 34,5% | 21 | 33,8% | 10 | 16,1% | 6 | 9,7% | 3 | 4,8% | 62 | 100% |
| 8. | 24 | 38,7% | 14 | 22,6% | 14 | 22,6% | 4 | 6,4% | 6 | 9,6% | 62 | 100% |
| 9. | 21 | 33,8% | 18 | 29% | 9 | 14,5% | 8 | 12,9% | 6 | 9,6% | 62 | 100% |
| 10. | 22 | 35,4% | 14 | 22,5% | 15 | 24,1% | 9 | 14,5% | 2 | 3,2% | 62 | 100% |
| 11. | 19 | 30,6% | 18 | 29,0% | 13 | 21,0% | 7 | 11,2% | 5 | 8,1% | 62 | 100% |
| 12. | 21 | 33,8% | 16 | 25,8% | 13 | 20,9% | 9 | 14,5% | 3 | 4,8% | 62 | 100% |
| 13. | 18 | 29,0% | 16 | 25,8% | 16 | 25,8% | 6 | 9,6% | 6 | 9,6% | 62 | 100% |
| 14. | 25 | 40,3% | 12 | 19,3% | 14 | 22,5% | 7 | 11,2% | 4 | 6,4% | 62 | 100% |
| 15. | 20 | 32,2% | 24 | 38,7% | 7 | 11,2% | 7 | 11,2% | 4 | 6,4% | 62 | 100% |

Sumber: Data Diolah 2019

1. Analisis Deskriptif Variabel *Skill* (X2)

Frekuensi jawaban responden terhadap variabel *Skill* (X2) sebagai berikut:

**Tabel 4.5.**

**Analisis Deskriptif Variabel *Skill* (X2)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Pernyataan | Jawaban Responden | | | | | | | | | | Total | |
| SS | | S | | KS | | TS | | STS | |
| F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1. | 21 | 33,8% | 24 | 38,7% | 10 | 16,1% | 4 | 6,4% | 3 | 4,8% | 62 | 100% |
| 2. | 33 | 53,4% | 16 | 25,8% | 10 | 16,1% | 1 | 1,6% | 2 | 3,2% | 62 | 100% |
| 3. | 18 | 29,0% | 23 | 37,0% | 14 | 22,5% | 4 | 6,4% | 3 | 4,8% | 62 | 100% |
| 4. | 33 | 53,2% | 14 | 22,5% | 6 | 9,6% | 5 | 8,0% | 4 | 6,4% | 62 | 100% |
| 5. | 20 | 32,2% | 23 | 37,0% | 12 | 19,3% | 3 | 4,8% | 4 | 6,4% | 62 | 100% |
| 6. | 32 | 51,6% | 16 | 25,6% | 8 | 12,9% | 3 | 4,8% | 2 | 3,2% | 62 | 100% |
| 7. | 25 | 40,3% | 15 | 24,1% | 14 | 22,5% | 4 | 6,4% | 4 | 6,4% | 62 | 100% |
| 8. | 32 | 51,6% | 16 | 25,8% | 8 | 12,9% | 2 | 3,2% | 4 | 6,4% | 62 | 100% |
| 9. | 26 | 41,9% | 20 | 32,2% | 11 | 17,7% | 3 | 3,8% | 2 | 3,2% | 62 | 100% |
| 10. | 29 | 46,7% | 15 | 24,1% | 14 | 22,5% | 2 | 3,2% | 2 | 3,2% | 62 | 100% |
| 11. | 35 | 56,4% | 13 | 20,9% | 9 | 14,5% | 3 | 4,8% | 2 | 3,2% | 62 | 100% |
| 12. | 24 | 38,7% | 20 | 32,2% | 8 | 12,9% | 6 | 9,6% | 4 | 6,4% | 62 | 100% |
| 13. | 26 | 41,9% | 18 | 29,0% | 9 | 14,5% | 4 | 6,4% | 5 | 8,0% | 62 | 100% |
| 14. | 31 | 50,0% | 17 | 27,4% | 7 | 11,2% | 4 | 6,4% | 3 | 4,8% | 62 | 100% |
| 15. | 27 | 43,5% | 19 | 30,6% | 9 | 14,5% | 2 | 3,2% | 5 | 8,0% | 62 | 100% |

Sumber: Data Diolah 2019

1. Analisis Deskriptif Variabel *Attitude* (X3)

Frekuensi jawaban responden terhadap variabel *Attitude* (X3) sebagai berikut:

**Tabel 4.6.**

**Analisis Deskriptif Variabel *Attitude* (X3)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Pernyataan | Jawaban Responden | | | | | | | | | | Total | |
| SS | | S | | KS | | TS | | STS | |
| F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1. | 12 | 19,3% | 15 | 24,1% | 18 | 29,0% | 10 | 16,1% | 7 | 11,2% | 62 | 100% |
| 2. | 15 | 24,1% | 17 | 27,4% | 12 | 19,3% | 13 | 20,9% | 5 | 8,0% | 62 | 100% |
| 3. | 14 | 22,3% | 17 | 27,4% | 13 | 20,9% | 12 | 19,3% | 6 | 9,6% | 62 | 100% |
| 4. | 15 | 24,1% | 13 | 20,9% | 17 | 27,4% | 12 | 19,3% | 5 | 8,0% | 62 | 100% |
| 5. | 17 | 27,4% | 13 | 20,9% | 15 | 24,1% | 14 | 22,3% | 3 | 4,8% | 62 | 100% |
| 6. | 15 | 24,1% | 12 | 19,3% | 17 | 27,4% | 13 | 20,9% | 5 | 8,0% | 62 | 100% |
| 7. | 15 | 24,1% | 15 | 24,1% | 14 | 22,3% | 13 | 20,9% | 5 | 8,0% | 62 | 100% |
| 8. | 27 | 43,5% | 14 | 22,3% | 9 | 14,5% | 9 | 14,5% | 3 | 4,8% | 62 | 100% |
| 9. | 28 | 45,1% | 15 | 24,1% | 12 | 19,3% | 5 | 8,0% | 2 | 3,2% | 62 | 100% |
| 10. | 31 | 50,0% | 9 | 14,5% | 12 | 19,3% | 7 | 11,2% | 3 | 4,8% | 62 | 100% |
| 11. | 29 | 46,7% | 9 | 14,5% | 9 | 14,5% | 7 | 11,2% | 8 | 12,9% | 62 | 100% |
| 12. | 35 | 56,4% | 6 | 9,6% | 10 | 16,1% | 7 | 11,2% | 4 | 6,4 | 62 | 100% |
| 13. | 31 | 50,0% | 9 | 14,5% | 10 | 16,1% | 7 | 11,2% | 5 | 8,0% | 62 | 100% |
| 14. | 31 | 50,0% | 11 | 17,7% | 11 | 17,7% | 5 | 8,0% | 3 | 4,8% | 62 | 100% |
| 15. | 30 | 48,3% | 10 | 16,1% | 13 | 20,9% | 4 | 6,4% | 5 | 8,0% | 62 | 100% |

Sumber: Data Diolah 2019

1. Analisis Deskriptif Variabel *Kinerja Karyawan* (Y)

Frekuensi jawaban responden terhadap variabel *Kinerja Karyawan* (Y) sebagai berikut:

**Tabel 4.7.**

**Analisis Deskriptif Variabel *Kinerja* (Y)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Pernyataan | Jawaban Responden | | | | | | | | | | Total | |
| SS | | S | | KS | | TS | | STS | |
| F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1. | 10 | 16,1% | 18 | 29,0% | 21 | 33,9% | 10 | 16,2% | 3 | 4,8% | 62 | 100% |
| 2. | 11 | 17,7% | 19 | 30,7% | 16 | 25,8% | 10 | 16,2% | 6 | 9,6% | 62 | 100% |
| 3. | 12 | 19,4% | 18 | 29,0% | 16 | 25,8% | 10 | 16,2% | 6 | 9,6% | 62 | 100% |
| 4. | 10 | 16,2% | 12 | 33,8% | 17 | 27,5% | 9 | 14,5% | 5 | 8,0% | 62 | 100% |
| 5. | 10 | 16,2% | 21 | 33,8% | 18 | 29,0% | 10 | 16,2% | 3 | 4,8% | 62 | 100% |
| 6. | 8 | 12,9% | 23 | 37,1% | 20 | 32,2% | 10 | 16,2% | 1 | 1,6% | 62 | 100% |
| 7. | 12 | 19,4% | 19 | 30,6% | 18 | 29,0% | 10 | 16,2% | 3 | 4,8% | 62 | 100% |
| 8. | 8 | 12,9% | 21 | 33,9% | 21 | 33,9% | 9 | 14,5% | 3 | 4,8% | 62 | 100% |
| 9. | 9 | 14,5% | 16 | 25,8% | 20 | 32,2% | 12 | 19,4% | 5 | 8,1% | 62 | 100% |
| 10. | 6 | 9,7% | 16 | 25,8% | 23 | 37,1% | 13 | 21,0% | 4 | 6,4% | 62 | 100% |
| 11. | 11 | 17,7% | 16 | 25,5% | 20 | 32,2% | 11 | 17,7% | 4 | 6,4% | 62 | 100% |
| 12. | 10 | 16,2% | 22 | 35,5% | 18 | 29,0% | 8 | 12,9% | 4 | 6,4% | 62 | 100% |
| 13. | 7 | 11,3% | 18 | 29,0% | 15 | 24,2% | 13 | 21,0% | 5 | 8,1% | 62 | 100% |
| 14. | 11 | 17,7% | 18 | 29,0% | 15 | 24,2% | 13 | 21,0% | 5 | 8,1% | 62 | 100% |
| 15. | 11 | 17,7% | 22 | 35,5% | 17 | 22,7% | 11 | 17,7% | 1 | 1,6% | 62 | 100% |

Sumber : Data Diolah 2019

1. **Hasil Uji Asumsi Klasik**

Dalam regeresi linear berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal dengan BLUE (*Beat Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak.

Ada beberapa pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan yang baik atau tidak yaitu :

1. Normalitas

2. Multikolinearitas

3. Heteroskedastisitas

1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan uji statistik menggunakan uji non parametrik kolomogrov –smirnov (K-S), jika nilai signifikansi kolomogrov –smirnov > 0,05 maka dinyatakan data terdistribusi normalitas.

**Tabel 4.8**

**Hasil Pengujian Normalitas**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** | | |
|  | | Unstandardized Residual |
| N | | 62 |
| Normal Parametersa,b | Mean | ,0000000 |
| Std. Deviation | 3,68567243 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,066 |
| Positive | ,066 |
| Negative | -,058 |
| Test Statistic | | ,066 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,200c,d |

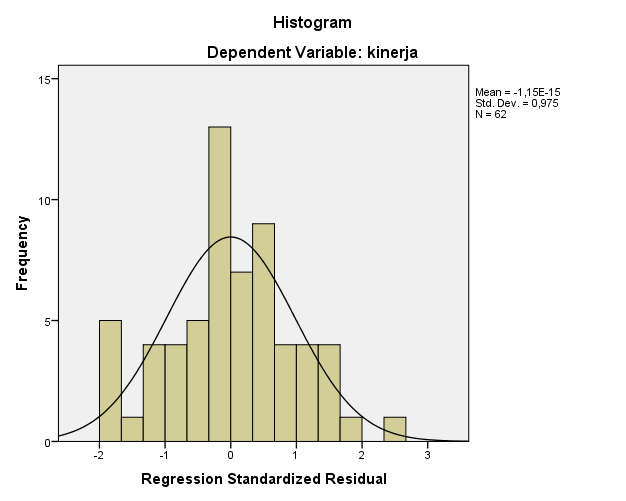
a.Test distribution is Normal.

sumber: Data Diolah 2019

Berdasarkan hasil output pengujian SPSS X1,X2 terhadap Y1 diperoleh nilai signifikan sebesar 0,200.

**Gambar 4.1**

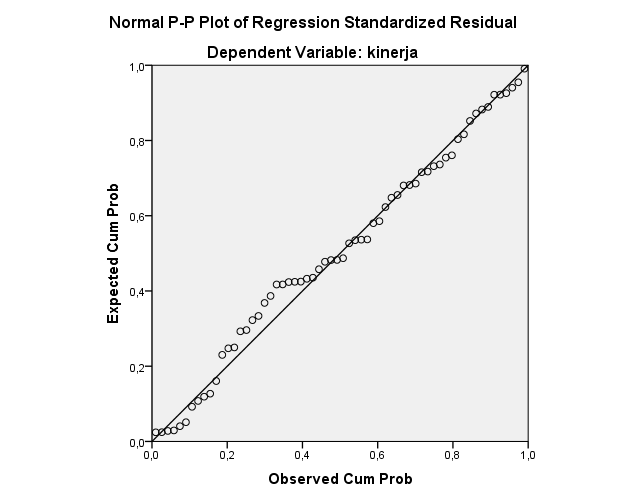
**Histogram Uji Normalitas**



Berdasarkan tampilan output diatas, dapat dilihat bahwa grafik histrogram. Dimana grafik histrogram memberikan pola distribusi yang melenceng ke kanan yang artinya adalah data berdistribusi normal.

**Gambar 4.2**

**P-Plot Uji Normalitas**



Berdasarkan tampilan output diatas, dapat dilihat bahwa grafik plot. Pada gambar P-Plot terlihat titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel dependen Y memenuhi asumsi Normalitas.

1. Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Uji ini dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF), apabila nilai tolerance value lebih tinggi dari 0,10 atau VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel 4.9**

**Hasil Uji Multikolinieritas**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | Sig | Collinearity statistic | | Ket. |
| tolerance | VIF |
| 1. (constant)  Knowledge management | .619  .004 | .959 | 1.043 | tidak  terjadi  multi  kolinieri  tas |
| Skill  Attitude | .001  .004 | .988  .962 | 1.012  1.039 |

a.dependent variable : Kinerja

sumber : Data Diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas, bagian koefisien nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,10 maka hal ini tidak terdapat masalah multikolinieritas.

b. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model penelitian terjadi kesamaan varian dari residual pengamatan satu ke pengamatan lainnya. Apabila probabilitas hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%). Maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya berarti non heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 4.10**

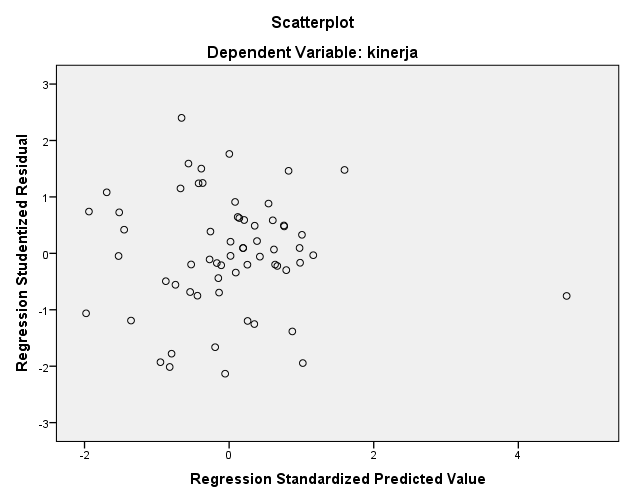
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Model | Regresi | keterangan |
| Sig. |
| Knowledge management (X1) | 0,556 | Non Heteroskedastisitas |
| Skill (X2) | 0,156 | Non Heteroskedastisitas |
| Attitude (X3) | 0,149 | Non Heteroskedastisitas |
| Kinerja (Y) |  | Non Heteroskedastisitas |

Sumber:Data Diolah 2019

**Gambar 4.3**

***Scatterplo*t Uji Heteroskedasititas**



Pada grafik scatterplot dapat dilihat bahwa titik-titik tersebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan. Dalam penelitian ini, analisis regresi linear berganda digunakan untuk membuktikan sejauh mana hubungan Pengaruh *knowledge management,skill* dan *attitude* Terhadap kinerja karyawan PT. Merbaujaya Indahraya Labuhanbatu Utara yang akan dianalisis dengan menggunakan bantuan program IBM SPSS statistik 22.

**Tabel 4.11**

**Analisis Regresi Linear Berganda**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 5,983 | 7,576 |  | ,790 | ,433 |
| knowledge management | ,669 | ,196 | ,379 | 3,406 | ,001 |
| skill | ,422 | ,128 | ,363 | 3,290 | ,002 |
| attitute | 330 | ,163 | 353 | 3,479 | ,634 |
| a. Dependent Variable: kinerja | | | | | | |

Sumber:Data Diolah 2019

Berdasarkan hasil oleh data maka dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut : Y1 = 0,669 X1+0,422 X2+0,634+e

1. Uji Parsial (t)

Uji t ditandakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variable independent (*knowledge management,skill* dan *attitude)* terhadap variable dependen (kinerja karyawan). Hasil persamaan regresi ditunjukkan pada table berikut:

**Tabel 4.13**

**Hasil Perhitungan Uji Parsial (t)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 5,983 | 7,576 |  | ,790 | ,433 |
| knowledge management | ,669 | ,196 | ,379 | 3,406 | ,001 |
| skill | ,422 | ,128 | ,363 | 3,290 | ,002 |
| attitute | ,330 | ,163 | 353 | 3,479 | ,004 |
| a. Dependent Variable: kinerja | | | | | | |

Sumber:Data Diolah 2019

1. Pengaruh *knowledge management* (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y) Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan SPSS 22 terlihat pada tabel diatas, pengujian terhadap nilai (X1) dapat diartikan sebagai pengujian signifikan tidaknya pengaruh *knowledge management* terhadap Kinerja Karyawan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan membandingkan nilai probabilias signifikansi sebesar 0,05. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai t hitung sebesar 3,406 sedangkan t tabel sebesar 2,002 yang diperoleh dari df = n-k df = 62-4 = 58 dengan alpha 5%. Sehingga t hitung > t tabel (3,406> 2,002) dan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 (0,001<0,05). Dapat disimpulkan bahwa variabel *knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan .
2. Pengaruh *skill* (X2) terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan SPSS 22 terlihat pada tabel diatas, pengujian terhadap nilai (X2) dapat diartikan sebagai pengujian signifikan tidaknya pengaruh *skill* terhadap Kinerja Karyawan, dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan membandingkan nilai probabilias signifikansi sebesar 0,05. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai t hitung sebesar 3,290 sedangkan t tabel sebesar 2,002 yang diperoleh dari df = n-k df = 62-4 = 58 dengan alpha 5%. Sehingga t hitung > t tabel (3,290 > 2,002) dan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05 (0,002<0,05). Dapat disimpulkan bahwa variabel *skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

1. Pengaruh *attitude (*X3) terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan SPSS 22 terlihat pada tabel diatas, pengujian terhadap nilai (X3) dapat diartikan sebagai pengujian signifikan tidaknya pengaruh knowledge management terhadap Kinerja Karyawan, dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan membandingkan nilai probabilias signifikansi sebesar 0,05. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai t hitung sebesar 3,479 sedangkan t tabel sebesar 2,002 yang diperoleh dari df = n-k df = 62-4 = 58 dengan alpha 5%. Sehingga t hitung > t tabel (3,479> 2,002) dan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05 (0,000<0,05). Dapat disimpulkan bahwa variabel *attitude* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

1. Uji Simultan (F)

Uji simultan ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara serempak dapat mempengaruhi variabel dependen. Uji simultan dilakukan dengan membandingkan ni f hitung dengan f tabel. Adapun hasil nilai uji simultan yang didapat dengan menggunakan spss versi 22 pada persamaan regresi adalah :

**Tabel 4.14**

**Hasil Uji Simultan (Uji F)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVAa** | | | | | | |
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 532,333 | 3 | 177,444 | 12,420 | ,000b |
| Residual | 828,635 | 58 | 14,287 |  |  |
| Total | 1360,968 | 61 |  |  |  |

|  |
| --- |
| a. Dependent Variable: kinerja |
| b.Predictors: (Constant), attitute, skill, knowledge management |

Sumber : Data Diolah 2019

Dari hasil perhitungan diatas dengan menggunakan spss versi 22 terlihat pada tabel diatas diperoleh besarnya f hitung 12,420 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 sedangkan nilai f tabel adalah df1 = k-1 = 4-1 = 3 dan df2 = n-k = 62-4 = 58 sehingga diperoleh ni f tabel sebesar 2,76. Dengan demikian f hitung lebih besar dari f tabel (12,420 > 2,76) sehingga ditarik kesimpulan bahwa *knowledge management, skill* dan *attitude* secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

1. Uji Determinan (R2)

Analisis koefisiensi determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen yang dinyatakan dalam persentase. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS versi 22 diperoleh hasil dari persamaan regresi 1 sebagai berikut :

**Tabel 4.15**

**Uji Koefisiensi Determinasi (R2)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summary** | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,546a | ,298 | ,262 | 4,057 |
| a. Predictors: (Constant), attitute, skill, knowledge management | | | | |

Sumber : Data Diolah 2019

Uji koefisiensi determinasi untuk mengetahui seberapa erat pengaruh *knowledge management, skill* dan *attitude* terhadap Kinerja karyawan PT. Merbaujaya Indahraya Labuhanbatu Utara. Berdasarkan hasil olahan data menggunakan SPSS versi 22 dapat dinilai koefisien determinasi R2 sebesar 0,298 hal ini menunjukkan bahwa sebesar 29,8 % pengaruh *knowledge management, skill* dan *attitude* terhadap Kinerja Karyawan PT. Merbaujaya Indahraya Labuhanbatu Utara dipengaruhi oleh variasi kedua independen yang digunakan, yaitu *knowledge management, skill* dan *attitude*terhadapKinerja Karyawan PT. Merbaujaya Indahraya Labuhanbatu Utara. Sedangkan sisanya 70,2% dipengaruhi oleh faktor lain dari penelitian ini. Dengan demikian hubungan kedua variabel bisa dikatakan kuat karena R square lebih dari setengah dari faktor yang mempengaruhi yang lain.

1. Pembahasan
2. Pengaruh *Knowledge Management* (X1) terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian berdasarkan perhitungan dengan pengujian secara parsial yaitu pengujian terhadap nilai variabel *knowledge management*terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil analisis didapat nilai t hitung sebesar 3,406sedangkan nilai t tabel digunakan taraf signifikan 5% uji 2 pihak dan df = n-k = 62-4 = 58 maka diperoleh t tabel sebesar 2,002.

Dengan demikian t hitung sebesar 3,406> t tabel 2,002 dengan nilai probabilitas t yakni sig 0,001 < 0,05 dari hasil tersebut kesimpulan yang dapat diambil adalah hipotesis dari penelitian ini diterima bahwa *Knowledge Management*berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Merbaujaya Indahraya Labuhanbatu Utara.

1. Pengaruh *Skill*(X2) terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian berdasarkan perhitungan dengan pengujian secara parsial yaitu pengujian terhadap nilai variabel *Skill* terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil analisis didapat nilai t hitung sebesar 3,290 sedangkan nilai t tabel digunakan taraf signifikan 5% uji 2 pihak dan df = n-k = 62-4 = 58 maka diperoleh t tabel sebesar 2,002.

Dengan demikian t hitung sebesar 3,290> t tabel 2,002 dengan nilai probabilitas t yakni sig 0,002< 0,05 dari hasil tersebut kesimpulan yang dapat diambil adalah hipotesis dari penelitian ini diterima bahwa *Skill* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Merbaujaya Indahraya Labuhanbatu Utara.

1. Pengaruh *attitude (*X3) terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan SPSS 22 terlihat pada tabel diatas, pengujian terhadap nilai (X3) dapat diartikan sebagai pengujian signifikan tidaknya pengaruh *Attitude* terhadap Kinerja Karyawan, dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan membandingkan nilai probabilias signifikansi sebesar 0,05. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai t hitung sebesar 3,479 sedangkan t tabel sebesar 2,002 yang diperoleh dari df = n-k df = 62-4 = 58 dengan alpha 5%. Sehingga t hitung > t tabel (3,479> 2,002) dan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05 (0,000<0,05). Dapat disimpulkan bahwa variabel *attitude* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**BAB V**

**KESIMPULAN DAN SARAN**

1. **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya mengenai Pengaruh *Knowledge Management, Skill* dan *Attitude* terhadap Kinerja karyawan pada PT. Merbaujaya Indahraya Labuhanbatu Utara, maka dapat ditarik sebuah kesimpulan sebagai berikut :

Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap 62 karyawan PT. Merbaujaya Indahraya Labuhanbatu Utara. Dapat disimpulkan Variabel *Knowledge Management, Skill* dan *Attitude* berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Merbaujaya Indahraya Labuhanbatu Utara. Dan besarnya*Knowledge Management, Skill* dan *Attitude* pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 29,8% dan 70,2% dipengruhi oleh variabel lain.

Keterbatasan penelitian:

Penelitian ini juga masih memiliki keterbatasan-keterbatasan. Dengan keterbatasan ini, diharapkan dapat dilakukan perbaikan untuk penelitian yang akan datang. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang positif dan signifikan pada objek PT. Merbau Jaya Indah Raya Labuhanbatu Utara, hasil penelitian ini akan berbeda jika dilakukan objek lain.
2. Karena minumumnya pengawasan yang dilakukan pada saat pengisian data kuesioner serta keterbatasan waktu koresponden saat mengisi kuesioner, maka dimungkinkan responden menjawab dengan tidak cermat dan tidak jujur. Sehingga menyebabkan jawaban responden yang tidak sesuai dengan pernyataan.

68

1. Jumlah responden belum bisa menggambarkan kondisi riil yang sesungguhnya.
2. Hasil pengisian kuesioner terutama untuk jenis pertanyaan terbuka masih terdapat beberapa jawaban kosong, hal ini dikarenakan aktivitas beberapa responden yang cukup padat dan jumlah pertanyaan terbuka yang cukup banyak, dimana terletak di masing masing indikator sehingga tidak memungkinkan responden mengisi semua pertanyaan terbuka yang ada.
3. **SARAN**

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas, dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat dijadikan bahan rujukan untuk pengembangan karyawan PT. Merbaujaya Indahraya Labuhanbatu Utara, agar lebih produktif dalam bekerja sehingga tujuan dan target perusahaan mudah tercapai, dan diharapkan perusahaan lebih memperhatikan kepribadian dari masing-masing karyawan, dengan cara mengadakan sharing moment setiap minggunya. Agar perusahaan bisa mengetahui pribadi, kondisi dan juga kompetensi dari masing-masing karyawan, sehingga apabila kepribadian dari karyawan tersebut kondisi dan kompetensinya bagus maka akan menunjang kepuasan kerja atas prestasi kerja yang telah dilakukan.

1. Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan variabel penelitian yang digunakan yaitu *Knowledge management, Skill* dan *Attitude*, diharapkan peneliti selanjutnya dapat melanjutkan variabel tersebut dengan pengaruhnya terhadap variabel lain selain Kinerja Karyawan. Diharapkan bagi peneliti lain menggunakan variabel *Knowledge Management* yang lebih mendalam selain ketiga variabel diatas, misalnya budaya organisasi atau lebih berfokus kepada teknologi PT. Merbau Jaya Indah Raya Labuhanbatu Utara dengan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan atau variabel lainnya.

**DAFTAR PUSTAKA**

[1] Anshori, Y. (2012). Analisis Keunggulan Bersaing Melalui Penerapan Knowledge management dan Knowledge-Based Strategy di Surabaya Plaza Hotel. Jurnal Manajemen Perhotelan, 1(2) September: 39-53. Tersedia di: http://ced.petra.ac.id/index.php/hot/article/viewFile/16307/16299. Diakses: 30 Oktober

2015. Lian, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua. Penerbit: BPEC. Yogyakarta.

[2] Chen, et al. (2010). “Creating competitive advantage by effectively managing knowledge: A framework for knowledge management”, Journal of Knowledge management Practice. Tersedia di: http://www. tlainc.com/ articl39.htm Diakses: 30

Oktober 2015.

[3] Turban, et al. (2010). Pengaruh Knowledge management Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Departemen Front Office Surabaya Plaza Hotel. Jurnal Manajemen Perhotelan, 3(2) September: 80-88.

[4] Rival, (2015:1). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap

Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri, Jurnal Daya Saing

[5] Murbijanto. (2012). Analisis Hubungan Struktur Kepemilikan Manajerial Nilai Perusahaan Dan Investasi Dengan Model Persamaan Liniear Simultan. Jurnal Riset Akuntansi Indonesia Vol.6, No 1, H 54-68.

Buku

[6] Rivai Dan Basri. (2015:50). Pengantar Statistik Ekonomi dan Perusahaan, Jilid 1. AMP YKPN,Yogyakarta.

[7] Robbins (2010). “What is knowledge management”, Knowledge Praxis,

available from http://www.media-access.com/ whatis.html Diakses: 30 Oktober 2015. [8] Dunnette. Definisi Keterampilan. Jilid I, Penerbit Salemba

Empat, Jakarta.

[9] Harsono. (2012:141). Manajemen Sumber Daya Manusia. BPFE. Jogyakarta.

[10] Hasibuan (2015:50). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Keenam Cetakan kedua.

Penerbit : BPFE. Yogyakarta.

**Lampiran 1**

**KUESIONER PENELITIAN**

Responden yang terhormat,

Saya Maharani Br. Ginting, mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Labuhanbatu, memohon bantuan Anda untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner penelitian saya yang berjudul: “Pengaruh *Knowledge Management, Skill* dan *Attitude* Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Merbau Jaya Indah Raya di Labuhanbatu Utara”. Informasi yang anda berikan sangat berarti dalam penyelesaian skripsi saya. Atas waktu yang Anda luangkan, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Maharani Br. Ginting

1. **Identitas Responden**
2. Usia : \_\_\_\_\_\_\_\_\_ Tahun
3. Pendidikan : a. SLTA b. D3 c. S1
4. Masa Kerja : \_\_\_\_\_\_\_\_\_ Tahun
5. **Daftar Pernyataan**

Isilah dengan tanda centang (√) pada kolom yang telah disediakan sesuai dengan jawaban Anda!

Keterangan:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | SANGAT TIDAK SETUJU | ( STS ) | = 5 |
|  | TIDAK SETUJU | ( TS ) | = 4 |
|  | KURANG SETUJU | ( KS ) | = 3 |
|  | SETUJU | ( S ) | = 2 |
|  | SANGAT SETUJU | ( SS ) | = 1 |

1. **Pengetahuan manajemen (*Knowledge Management*) (X1)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Pernyataan** | **STS** | **S** | **KS** | **S** | **SS** |
| **Kemampuan** | | | | | | |
| 1. | karyawan memiliki tambahan pengetahuan dari pengalaman masa lalu dalam bidang pekerjaan. |  |  |  |  |  |
| 2. | Setiap karyawan memiliki pengetahuan dalam bidang pelayanan yang baik dalam bidang pekerjaan yang dilakukan. |  |  |  |  |  |
| 3. | karyawan mampu memahami teori yang berkaitan dengan pekerjaannya. |  |  |  |  |  |
| **Motivasi** | | | | | | |
| 4. | perusahaan memberikan semangat pada karyawan untuk lebih giat bekerja. |  |  |  |  |  |
| 5. | Tanggung jawab yang diberikan pada seorang karyawan memotivasi karywan tersebut dalam bekerja. |  |  |  |  |  |
| 6. | Prestasi mempengaruhi motivasi setiap karyawan dalam bekerja. |  |  |  |  |  |
| **Dukungan yang diterima** | | | | | | |
| 7. | Perusahaan memberikan dukungan yang jelas terhadap pengetahuan karyawan guna membantu kelancaran kinerja perusahaan. |  |  |  |  |  |
| 8. | Perusahaan mendukung kemampuan karyawan dengan memberikan pelatihan sesuai bidangnya. |  |  |  |  |  |
| 9. | Perusahaan mendukung karyawan untuk dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan baik dan sesuai pengetahuannya. |  |  |  |  |  |
| **Keberadaan pekerjaan yang dilakukan** | | | | | | |
| 10. | Keberadaan pekerjaan saya sesuai dengan pengetahuan yang saya miliki. |  |  |  |  |  |
| 11. | Dengan pengetahuan yang saya miliki semua pekerjaan saya dapat diselesaikan dengan baik. |  |  |  |  |  |
| 12. | Kondisi lingkungan kerja diperusahaan mampu memberikan rasa nyaman bagi karyawan. |  |  |  |  |  |
| **Hubungan karyawan dengan organisasi** | | | | | | |
| 13. | Hubungan antara atasan dan bawahan terjalin baik. |  |  |  |  |  |
| 14. | Pimpinan selalu memperhatikan karyawan yang berprestasi. |  |  |  |  |  |
| 15. | Hubungan karyawan dengan pimpinan dapat meningkatkan profesionalisme pekerjaan. |  |  |  |  |  |

1. **Keterampilan (*Skill*) (X2)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Pernyataan** | **STS** | **TS** | **KS** | **S** | **SS** |
| **Keterampilan teknik (*technical skill)*** | | | | | | |
| 16. | Setiap karyawan memiliki teknik dalam bidang tertentu yang mampu mendukung perusahaan mencapai tujuan. |  |  |  |  |  |
| 17. | Setiap karyawan mampu menggunakan fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan dalam mendukung pekerjaannya. |  |  |  |  |  |
| 18. | Setiap karyawan mampu memahami prosedur-prosedur yang ditetapkan perusahaan |  |  |  |  |  |
| **Keterampilan hubungan manusiawi (*human relation skill)*** | | | | | | |
| 19. | karyawan mampu berkomunikasi dengan baik terhadap karyawan yang lain |  |  |  |  |  |
| 20. | karyawan mampu menerima setiap tugas dan arahan dari atasan. |  |  |  |  |  |
| 21. | karyawan mengerti arah tujuan organisasi. |  |  |  |  |  |
| **Keterampilan konseptual (*conceptial skill)*** | | | | | | |
| 22. | Karyawan mampu mengkoordinasi pekerjaannya dengan baik. |  |  |  |  |  |
| 23. | Setiap kegiatan mendukung perusahaan untuk mencapai targetnya. |  |  |  |  |  |
| 24. | Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sendiri. |  |  |  |  |  |
| **Keterampilan manajemen (*management skill)*** | | | | | | |
| 25. | Manajer mampu menyelesaikan pekerjaannya sendiri. |  |  |  |  |  |
| 26. | Manajer mampu mengarahkan karyawannya untuk bekerja dengan baik. |  |  |  |  |  |
| 27. | manajer memahami setiap pekerjaannya. |  |  |  |  |  |
| **Keterampilan pengambilan keputusan (*dicision making skill)*** | | | | | | |
| 28. | Pemecahan masalah dan pengambilan keputusan dilakukan oleh pimpinan. |  |  |  |  |  |
| 29. | Pengambilan keputusan dan pemecahan masalah dilakukan oleh pimpinan setelah mendengarkan masukan atau saran dari bawahan. |  |  |  |  |  |
| 30. | Pimpinan dan bawahan sama-sama terlibat dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah. |  |  |  |  |  |

1. **Sikap (*Attitude*) (X3)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Pernyataan** | **STS** | **TS** | **KS** | **S** | **SS** |
| **Berpikir fleksibel dan bebas dalam berpikir** | | | | | | |
| 31. | Karyawan mampu menggembangkan pemikiriannya untuk menyelesaikan setiap tugasnya. |  |  |  |  |  |
| 32. | Setiap karyawan ituntut agar mampu berpikir lebih inovatif. |  |  |  |  |  |
| 33. | Setiap karyawan mampu mendayagunakan kemampuannya untuk menciptakan ide baru yang mendukung kemajuan perusahaan. |  |  |  |  |  |
| **Kebebasan dalam berekspresi** | | | | | | |
| 34. | Setiap karyawan memiliki kebebasan dalam berekspresi. |  |  |  |  |  |
| 35. | Setiap karyawan bebas menuangkan pemikirannya untuk kemajuan perusahaan. |  |  |  |  |  |
| 36. | Setiap karyawan mendapat peluang dalam mengembangkan keterampilan yang baru. |  |  |  |  |  |
| **Sangat berminat terhadap aktivitas kreatif** | | | | | | |
| 37. | Karyawan senang mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kemampuan kerjanya. |  |  |  |  |  |
| 38. | Karyawan cepat tanggap dalam menyelesaikan pekerjaan. |  |  |  |  |  |
| 39. | Karyawan suka melakukan hal-hal yang baru terkait dengan pekerjaan. |  |  |  |  |  |
| **Kepercayaan kepada gagasan sendiri** | | | | | | |
| 40. | Memiliki gagasan dan ide dari hasil pemikiran sendiri. |  |  |  |  |  |
| 41. | karyawan mampu menafsir suatu objek dari berbagai sudut pandang. |  |  |  |  |  |
| 42. | Karyawan memiliki teknik tersendiri berguna untuk meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaaan. |  |  |  |  |  |
| **Keterlibatan dalam tugas** | | | | | | |
| 43. | dalam penbagian tugas diperlukan menata uraian jabatan yang telah ada sesuai dengan keahlian dan peran masing-masing karyawan. |  |  |  |  |  |
| 44. | Pemahaman akan tugas yang diberikan sangat penting dalam menjalankan pekerjaaan. |  |  |  |  |  |
| 45. | Mengerjakan setiap tugas dengan penuh tanggungjawab. |  |  |  |  |  |

1. **Kinerja Karyawan (Y)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Pernyataan** | **STS** | **TS** | **KS** | **S** | **SS** |
| **Kualitas** | | | | | | |
| 46. | Setiap karyawan dituntut untuk memiliki prestasi yang cemerlang. |  |  |  |  |  |
| 47. | Setiap karyawan mampu mendayagunakan kemampuannya untuk menciptakan ide baru yang mendukung perusahaan. |  |  |  |  |  |
| 48. | Perusahaan mendukung setiap karyawan yang memiliki prestasi kerja. |  |  |  |  |  |
| **Kuantitas** | | | | | | |
| 49. | karyawan mampu mencapai target perusahaan. |  |  |  |  |  |
| 50. | setiap pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan adalah tanggungjawab dari masing-masing individu. |  |  |  |  |  |
| 51. | Para karyawan dituntut untuk memiliki kompetensi dalam pekerjaannya. |  |  |  |  |  |
| **Ketepatan waktu** | | | | | | |
| 52. | Perusahaan memliki sanksi bagi karyawan yang tidak memiliki displin jam kerja. |  |  |  |  |  |
| 53. | Karyawan selalu menghargai waktu dalam bekerja. |  |  |  |  |  |
| 54. | Para karyawan wajib menuruti peraturan jam kerja yang telah ditentukan perusahaan. |  |  |  |  |  |
| **Efektifitas** | | | | | | |
| 55. | Karyawan dituntut untuk mampu menggunakan waktu bekerjanya dengan seefektif dan seefesien mungkin. |  |  |  |  |  |
| 56. | Karyawan dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang diberikan. |  |  |  |  |  |
| 57. | Setiap karyawan mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan dengan efektif. |  |  |  |  |  |
| **Kerjasama** | | | | | | |
| 58. | Karyawan mendapatkan tim kerja yang saling mendukung. |  |  |  |  |  |
| 59. | Karyawan mampu berkomunikasi dengan yang baik dengan rekan kerja serta melaksanakan perintah kerja dengan baik. |  |  |  |  |  |
| 60. | Setiap karyawan membina hubungan yang baik dengan atasan agar dapat bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjan. |  |  |  |  |  |

TERIMA KASIH ATAS KESEDIAANNYA MENGISI KUESIONER DAN ATAS KERJA SAMA YANG BAIK SELAMA INI

**Lampiran II**

**Data Tabulasi Variabel *Knowledge Management* (X1)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| NO. | K1 | K2 | K3 | K4 | K5 | K6 | K7 | K8 | K9 | K10 | K11 | K12 | K13 | K14 | K15 | TOTAL |
| 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 35 |
| 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 36 |
| 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 2 | 4 | 35 |
| 4 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 38 |
| 5 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 37 |
| 6 | 2 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 36 |
| 7 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 1 | 3 | 5 | 1 | 2 | 5 | 2 | 34 |
| 8 | 4 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 5 | 2 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 38 |
| 9 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 5 | 2 | 5 | 4 | 1 | 39 |
| 10 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 1 | 4 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 36 |
| 11 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 4 | 1 | 3 | 2 | 30 |
| 12 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 5 | 1 | 2 | 5 | 2 | 34 |
| 13 | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 4 | 35 |
| 14 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 4 | 3 | 1 | 2 | 4 | 1 | 2 | 5 | 2 | 1 | 36 |
| 15 | 2 | 2 | 1 | 3 | 5 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 4 | 1 | 2 | 35 |
| 16 | 5 | 1 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 5 | 3 | 2 | 38 |
| 17 | 5 | 5 | 3 | 5 | 1 | 5 | 2 | 3 | 5 | 5 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 48 |
| 18 | 2 | 3 | 5 | 3 | 5 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | 1 | 2 | 36 |
| 19 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 5 | 2 | 4 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 32 |
| 20 | 2 | 1 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 1 | 4 | 3 | 1 | 4 | 1 | 1 | 4 | 36 |
| 21 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 5 | 1 | 1 | 5 | 33 |
| 22 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 1 | 3 | 35 |
| 23 | 1 | 3 | 2 | 1 | 5 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 5 | 1 | 3 | 1 | 4 | 33 |
| 24 | 1 | 5 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 1 | 1 | 2 | 32 |
| 25 | 1 | 3 | 1 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 34 |
| 26 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 1 | 3 | 2 | 1 | 33 |
| 27 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 5 | 2 | 3 | 1 | 5 | 2 | 1 | 3 | 33 |
| 28 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 4 | 2 | 4 | 2 | 34 |
| 29 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 5 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 35 |
| 30 | 5 | 2 | 3 | 4 | 1 | 1 | 2 | 1 | 4 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 34 |
| 31 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 5 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 33 |
| 32 | 1 | 2 | 3 | 1 | 4 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 4 | 3 | 1 | 32 |
| 33 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 4 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 34 |
| 34 | 1 | 2 | 2 | 1 | 4 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 4 | 1 | 3 | 30 |
| 35 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 3 | 1 | 32 |
| 36 | 1 | 2 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 2 | 3 | 1 | 4 | 1 | 2 | 1 | 5 | 33 |
| 37 | 1 | 5 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 38 | 1 | 2 | 2 | 3 | 5 | 3 | 2 | 2 | 1 | 5 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 34 |
| 39 | 1 | 4 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 5 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 5 | 2 | 33 |
| 40 | 1 | 5 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | 3 | 1 | 4 | 34 |
| 41 | 3 | 1 | 2 | 1 | 4 | 1 | 3 | 2 | 5 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 33 |
| 42 | 5 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 5 | 1 | 34 |
| 43 | 2 | 5 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 1 | 4 | 2 | 33 |
| 44 | 1 | 1 | 5 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 5 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 32 |
| 45 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 30 |
| 46 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 5 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 4 | 2 | 1 | 3 | 31 |
| 47 | 2 | 4 | 1 | 2 | 1 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 4 | 2 | 34 |
| 48 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 30 |
| 49 | 1 | 4 | 1 | 5 | 2 | 1 | 2 | 1 | 4 | 1 | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 | 32 |
| 50 | 1 | 2 | 2 | 3 | 5 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 4 | 2 | 1 | 32 |
| 51 | 2 | 4 | 1 | 3 | 4 | 1 | 4 | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 | 2 | 1 | 1 | 33 |
| 52 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 4 | 1 | 4 | 1 | 3 | 1 | 5 | 35 |
| 53 | 1 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 34 |
| 54 | 2 | 2 | 1 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 | 1 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 36 |
| 55 | 1 | 4 | 3 | 2 | 4 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 | 2 | 1 | 3 | 33 |
| 56 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 4 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 35 |
| 57 | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 | 1 | 2 | 5 | 1 | 3 | 2 | 1 | 5 | 1 | 3 | 34 |
| 58 | 2 | 1 | 5 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 5 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 34 |
| 59 | 1 | 1 | 2 | 1 | 4 | 1 | 5 | 1 | 3 | 1 | 4 | 3 | 2 | 2 | 1 | 32 |
| 60 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 33 |
| 61 | 1 | 4 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 1 | 32 |
| 62 | 2 | 1 | 5 | 2 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | 33 |

**Data Tabulasi Variabel *Skill* (X2)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| NO. | K1 | K2 | K3 | K4 | K5 | K6 | K7 | K8 | K9 | K10 | K11 | K12 | K13 | K14 | K15 | TOTAL |
| 1 | 1 | 3 | 4 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 29 |
| 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 4 | 33 |
| 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 5 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 27 |
| 4 | 2 | 1 | 4 | 1 | 5 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 4 | 1 | 2 | 34 |
| 5 | 2 | 1 | 3 | 2 | 4 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 2 | 31 |
| 6 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 5 | 2 | 1 | 2 | 1 | 5 | 2 | 1 | 34 |
| 7 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 4 | 5 | 1 | 1 | 3 | 1 | 4 | 1 | 2 | 32 |
| 8 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 5 | 1 | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 | 2 | 3 | 31 |
| 9 | 2 | 2 | 1 | 4 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 27 |
| 10 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 28 |
| 11 | 5 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 32 |
| 12 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 35 |
| 13 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 4 | 1 | 4 | 3 | 1 | 32 |
| 14 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 26 |
| 15 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 31 |
| 16 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 3 | 1 | 27 |
| 17 | 2 | 2 | 4 | 1 | 4 | 1 | 5 | 1 | 2 | 3 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 36 |
| 18 | 1 | 3 | 3 | 1 | 5 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 31 |
| 19 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 5 | 2 | 1 | 2 | 1 | 28 |
| 20 | 1 | 2 | 2 | 5 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 29 |
| 21 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 27 |
| 22 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 5 | 2 | 26 |
| 23 | 2 | 5 | 2 | 4 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 34 |
| 24 | 5 | 2 | 2 | 1 | 5 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 4 | 1 | 2 | 5 | 37 |
| 25 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 4 | 1 | 5 | 2 | 1 | 3 | 29 |
| 26 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 4 | 5 | 1 | 2 | 31 |
| 27 | 1 | 1 | 3 | 4 | 1 | 3 | 2 | 4 | 1 | 1 | 2 | 5 | 4 | 2 | 2 | 36 |
| 28 | 1 | 2 | 1 | 5 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 28 |
| 29 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 5 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 4 | 1 | 34 |
| 30 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 5 | 1 | 27 |
| 31 | 1 | 3 | 5 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 26 |
| 32 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 4 | 1 | 5 | 1 | 3 | 1 | 5 | 2 | 1 | 32 |
| 33 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 21 |
| 34 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 26 |
| 35 | 1 | 2 | 4 | 1 | 2 | 1 | 3 | 5 | 4 | 2 | 1 | 1 | 2 | 4 | 1 | 34 |
| 36 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 27 |
| 37 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 4 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | 29 |
| 38 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 5 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 4 | 2 | 1 | 2 | 30 |
| 39 | 2 | 2 | 1 | 2 | 5 | 1 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 32 |
| 40 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 22 |
| 41 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 20 |
| 42 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 25 |
| 43 | 2 | 3 | 2 | 5 | 1 | 1 | 3 | 1 | 4 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 32 |
| 44 | 2 | 1 | 5 | 4 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 5 | 32 |
| 45 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 26 |
| 46 | 1 | 5 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 34 |
| 47 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 5 | 1 | 1 | 27 |
| 48 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 24 |
| 49 | 5 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 4 | 1 | 3 | 5 | 1 | 2 | 1 | 2 | 5 | 38 |
| 50 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 5 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 29 |
| 51 | 3 | 1 | 5 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 5 | 4 | 1 | 35 |
| 52 | 4 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 5 | 1 | 31 |
| 53 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 31 |
| 54 | 2 | 1 | 1 | 4 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 25 |
| 55 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 22 |
| 56 | 1 | 2 | 1 | 1 | 4 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 4 | 27 |
| 57 | 4 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 5 | 1 | 3 | 1 | 2 | 32 |
| 58 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 26 |
| 59 | 4 | 1 | 3 | 5 | 2 | 1 | 2 | 4 | 1 | 5 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 36 |
| 60 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 4 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 28 |
| 61 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 5 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 30 |
| 62 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 5 | 1 | 2 | 4 | 1 | 2 | 5 | 32 |

**Data Tabulasi Variabel *Attitude* (X3)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| NO. | K1 | K2 | K3 | K4 | K5 | K6 | K7 | K8 | K9 | K10 | K11 | K12 | K13 | K14 | K15 | TOTAL |
| 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 22 |
| 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 27 |
| 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 65 |
| 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 54 |
| 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 1 | 2 | 1 | 47 |
| 6 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 5 | 1 | 5 | 51 |
| 7 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 43 |
| 8 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 4 | 2 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 45 |
| 9 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 25 |
| 10 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 38 |
| 11 | 5 | 5 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 43 |
| 12 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 37 |
| 13 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 26 |
| 14 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 5 | 1 | 1 | 3 | 2 | 37 |
| 15 | 2 | 2 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 1 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 48 |
| 16 | 3 | 1 | 3 | 2 | 4 | 2 | 1 | 2 | 4 | 2 | 3 | 5 | 5 | 3 | 1 | 41 |
| 17 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 37 |
| 18 | 1 | 1 | 4 | 2 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 41 |
| 19 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 30 |
| 20 | 1 | 3 | 3 | 5 | 1 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 49 |
| 21 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 41 |
| 22 | 3 | 5 | 2 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 36 |
| 23 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 39 |
| 24 | 5 | 4 | 1 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 34 |
| 25 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 1 | 50 |
| 26 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 43 |
| 27 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 1 | 5 | 3 | 2 | 2 | 1 | 36 |
| 28 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 37 |
| 29 | 2 | 3 | 5 | 1 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 36 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 5 | 41 |
| 31 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 5 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 27 |
| 32 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 5 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 32 |
| 33 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 45 |
| 34 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 2 | 1 | 3 | 42 |
| 35 | 1 | 4 | 5 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 37 |
| 36 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 5 | 1 | 2 | 4 | 4 | 2 | 38 |
| 37 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 40 |
| 38 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 27 |
| 39 | 1 | 5 | 2 | 3 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 4 | 1 | 1 | 31 |
| 40 | 5 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 24 |
| 41 | 3 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 22 |
| 42 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 5 | 1 | 2 | 2 | 4 | 35 |
| 43 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 3 | 21 |
| 44 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 31 |
| 45 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 22 |
| 46 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 3 | 31 |
| 47 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 38 |
| 48 | 1 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 35 |
| 49 | 5 | 1 | 2 | 1 | 5 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 26 |
| 50 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 1 | 2 | 37 |
| 51 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 1 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 38 |
| 52 | 3 | 2 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 21 |
| 53 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 23 |
| 54 | 4 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 21 |
| 55 | 3 | 1 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 5 | 35 |
| 56 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 4 | 1 | 5 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 31 |
| 57 | 3 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 26 |
| 58 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | 34 |
| 59 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 31 |
| 60 | 5 | 2 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 23 |
| 61 | 2 | 1 | 1 | 4 | 4 | 2 | 3 | 1 | 1 | 5 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 35 |
| 62 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 31 |

**Data Tabulasi Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| NO. | K1 | K2 | K3 | K4 | K5 | K6 | K7 | K8 | K9 | K10 | K11 | K12 | K13 | K14 | K15 | TOTAL |
| 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 2 | 4 | 3 | 43 |
| 2 | 1 | 4 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 35 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 1 | 45 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 50 |
| 5 | 5 | 2 | 5 | 3 | 2 | 4 | 1 | 1 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 48 |
| 6 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 44 |
| 7 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 1 | 43 |
| 8 | 4 | 4 | 2 | 1 | 5 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 5 | 3 | 3 | 1 | 3 | 43 |
| 9 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 5 | 3 | 2 | 1 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 44 |
| 10 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 1 | 1 | 43 |
| 11 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 4 | 2 | 2 | 36 |
| 12 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 37 |
| 13 | 5 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 42 |
| 14 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 1 | 4 | 2 | 3 | 1 | 4 | 1 | 38 |
| 15 | 3 | 3 | 1 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 42 |
| 16 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | 3 | 4 | 5 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 5 | 5 | 45 |
| 17 | 3 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 1 | 1 | 2 | 4 | 50 |
| 18 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 3 | 44 |
| 19 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 36 |
| 20 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 43 |
| 21 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 30 |
| 22 | 3 | 2 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 5 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 38 |
| 23 | 2 | 4 | 5 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 40 |
| 24 | 1 | 5 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 5 | 3 | 41 |
| 25 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 5 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 41 |
| 26 | 3 | 3 | 1 | 5 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 5 | 3 | 3 | 39 |
| 27 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 41 |
| 28 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 39 |
| 29 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 42 |
| 30 | 1 | 1 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 36 |
| 31 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 5 | 1 | 2 | 2 | 30 |
| 32 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 4 | 39 |
| 33 | 2 | 2 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 39 |
| 34 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 5 | 2 | 2 | 4 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 40 |
| 35 | 2 | 3 | 5 | 2 | 3 | 2 | 4 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 41 |
| 36 | 1 | 5 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 2 | 5 | 4 | 48 |
| 37 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 44 |
| 38 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 39 |
| 39 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 40 |
| 40 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 32 |
| 41 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 31 |
| 42 | 1 | 2 | 4 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 31 |
| 43 | 5 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 41 |
| 44 | 4 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 33 |
| 45 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 | 1 | 2 | 1 | 2 | 36 |
| 46 | 2 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 47 |
| 47 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 44 |
| 48 | 4 | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 | 1 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 5 | 2 | 38 |
| 49 | 3 | 2 | 1 | 2 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 1 | 5 | 2 | 4 | 1 | 43 |
| 50 | 2 | 3 | 1 | 1 | 4 | 2 | 5 | 4 | 2 | 5 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 43 |
| 51 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 44 |
| 52 | 2 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 41 |
| 53 | 1 | 4 | 3 | 5 | 3 | 2 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 36 |
| 54 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 32 |
| 55 | 3 | 1 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 1 | 2 | 38 |
| 56 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 37 |
| 57 | 3 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 1 | 2 | 5 | 1 | 2 | 36 |
| 58 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 5 | 4 | 2 | 4 | 45 |
| 59 | 2 | 5 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 1 | 4 | 3 | 1 | 2 | 41 |
| 60 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 2 | 1 | 2 | 5 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 44 |
| 61 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 4 | 1 | 4 | 2 | 5 | 3 | 2 | 36 |
| 62 | 3 | 1 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 41 |

**Lampiran III**

**Hasil Uji Validitas *Knowledge Management* (X1)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Correlations** | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | Y1.1 | Y1.2 | Y1.3 | Y1.4 | Y1.5 | Y1.6 | Y1.7 | Y1.8 | Y1.9 | Y1.10 | Y1.11 | Y1.12 | Y1.13 | Y1.14 | Y1.15 | TOTAL |
| X1.1 | Pearson Correlation | 1 | -,231 | ,035 | ,028 | ,098 | ,209 | -,182 | ,133 | -,029 | ,036 | ,069 | ,051 | ,116 | -,087 | -,262\* | ,365 |
| Sig. (2-tailed) |  | ,071 | ,785 | ,826 | ,447 | ,103 | ,157 | ,303 | ,821 | ,782 | ,596 | ,692 | ,370 | ,501 | ,040 | ,091 |
| N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| X1.2 | Pearson Correlation | -,231 | 1 | ,129 | ,038 | ,139 | ,107 | ,080 | -,125 | -,054 | ,049 | ,153 | ,073 | -,091 | ,174 | ,032 | ,376\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,071 |  | ,319 | ,771 | ,281 | ,408 | ,536 | ,331 | ,676 | ,706 | ,235 | ,573 | ,482 | ,176 | ,803 | ,003 |
| N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| X1.3 | Pearson Correlation | ,035 | ,129 | 1 | -,127 | -,086 | ,004 | -,091 | -,166 | -,044 | ,335\*\* | ,182 | ,115 | -,068 | ,104 | ,102 | ,363\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,785 | ,319 |  | ,327 | ,509 | ,976 | ,483 | ,196 | ,733 | ,008 | ,157 | ,375 | ,599 | ,423 | ,429 | ,004 |
| N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| X1.4 | Pearson Correlation | ,028 | ,038 | -,127 | 1 | -,076 | -,067 | ,118 | -,038 | ,009 | -,180 | ,089 | -,105 | ,084 | -,058 | ,055 | ,294 |
| Sig. (2-tailed) | ,826 | ,771 | ,327 |  | ,558 | ,606 | ,360 | ,769 | ,944 | ,161 | ,492 | ,418 | ,516 | ,652 | ,674 | ,131 |
| N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| X1.5 | Pearson Correlation | ,098 | ,139 | -,086 | -,076 | 1 | ,218 | ,201 | ,117 | -,166 | -,139 | ,134 | ,169 | ,033 | -,060 | -,022 | ,356\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,447 | ,281 | ,509 | ,558 |  | ,088 | ,117 | ,365 | ,196 | ,280 | ,298 | ,189 | ,796 | ,644 | ,867 | ,004 |
| N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| X1.6 | Pearson Correlation | ,209 | ,107 | ,004 | -,067 | ,218 | 1 | ,064 | ,056 | -,179 | ,079 | ,231 | -,035 | -,024 | ,078 | -,171 | ,342\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,103 | ,408 | ,976 | ,606 | ,088 |  | ,622 | ,668 | ,164 | ,540 | ,071 | ,785 | ,855 | ,548 | ,183 | ,006 |
| N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| X1.7 | Pearson Correlation | -,182 | ,080 | -,091 | ,118 | ,201 | ,064 | 1 | ,230 | -,292\* | -,207 | ,060 | -,201 | -,020 | -,101 | ,105 | ,274 |
| Sig. (2-tailed) | ,157 | ,536 | ,483 | ,360 | ,117 | ,622 |  | ,073 | ,021 | ,106 | ,645 | ,117 | ,875 | ,437 | ,415 | ,176 |
| N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| X1.8 | Pearson Correlation | ,133 | -,125 | -,166 | -,038 | ,117 | ,056 | ,230 | 1 | -,112 | -,096 | ,031 | -,017 | -,083 | -,091 | -,015 | ,366 |
| Sig. (2-tailed) | ,303 | ,331 | ,196 | ,769 | ,365 | ,668 | ,073 |  | ,385 | ,456 | ,812 | ,893 | ,519 | ,482 | ,907 | ,197 |
| N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| X1.9 | Pearson Correlation | -,029 | -,054 | -,044 | ,009 | -,166 | -,179 | -,292\* | -,112 | 1 | ,062 | -,021 | ,012 | ,219 | ,055 | -,027 | ,319 |
| Sig. (2-tailed) | ,821 | ,676 | ,733 | ,944 | ,196 | ,164 | ,021 | ,385 |  | ,631 | ,874 | ,924 | ,088 | ,672 | ,833 | ,358 |
| N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| X1.10 | Pearson Correlation | ,036 | ,049 | ,335\*\* | -,180 | -,139 | ,079 | -,207 | -,096 | ,062 | 1 | -,150 | ,169 | -,130 | ,396\*\* | ,067 | ,305\* |
| Sig. (2-tailed) | ,782 | ,706 | ,008 | ,161 | ,280 | ,540 | ,106 | ,456 | ,631 |  | ,245 | ,190 | ,314 | ,001 | ,603 | ,016 |
| N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| X1.11 | Pearson Correlation | ,069 | ,153 | ,182 | ,089 | ,134 | ,231 | ,060 | ,031 | -,021 | -,150 | 1 | -,051 | ,100 | ,068 | ,021 | ,465\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,596 | ,235 | ,157 | ,492 | ,298 | ,071 | ,645 | ,812 | ,874 | ,245 |  | ,695 | ,438 | ,602 | ,874 | ,000 |
| N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| X1.12 | Pearson Correlation | ,051 | ,073 | ,115 | -,105 | ,169 | -,035 | -,201 | -,017 | ,012 | ,169 | -,051 | 1 | ,019 | ,132 | -,114 | ,292\* |
| Sig. (2-tailed) | ,692 | ,573 | ,375 | ,418 | ,189 | ,785 | ,117 | ,893 | ,924 | ,190 | ,695 |  | ,884 | ,307 | ,377 | ,021 |
| N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| X1.13 | Pearson Correlation | ,116 | -,091 | -,068 | ,084 | ,033 | -,024 | -,020 | -,083 | ,219 | -,130 | ,100 | ,019 | 1 | -,112 | -,068 | ,340 |
| Sig. (2-tailed) | ,370 | ,482 | ,599 | ,516 | ,796 | ,855 | ,875 | ,519 | ,088 | ,314 | ,438 | ,884 |  | ,384 | ,597 | ,061 |
| N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| X1.14 | Pearson Correlation | -,087 | ,174 | ,104 | -,058 | -,060 | ,078 | -,101 | -,091 | ,055 | ,396\*\* | ,068 | ,132 | -,112 | 1 | ,084 | ,394\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,501 | ,176 | ,423 | ,652 | ,644 | ,548 | ,437 | ,482 | ,672 | ,001 | ,602 | ,307 | ,384 |  | ,514 | ,002 |
| N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| X1.15 | Pearson Correlation | -,262\* | ,032 | ,102 | ,055 | -,022 | -,171 | ,105 | -,015 | -,027 | ,067 | ,021 | -,114 | -,068 | ,084 | 1 | ,281 |
| Sig. (2-tailed) | ,040 | ,803 | ,429 | ,674 | ,867 | ,183 | ,415 | ,907 | ,833 | ,603 | ,874 | ,377 | ,597 | ,514 |  | ,159 |
| N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| TOTAL | Pearson Correlation | ,216 | ,376\*\* | ,363\*\* | ,194 | ,356\*\* | ,342\*\* | ,174 | ,166 | ,119 | ,305\* | ,465\*\* | ,292\* | ,240 | ,394\*\* | ,181 | 1 |
| Sig. (2-tailed) | ,091 | ,003 | ,004 | ,131 | ,004 | ,006 | ,176 | ,197 | ,358 | ,016 | ,000 | ,021 | ,061 | ,002 | ,159 |  |
| N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| \*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | | | | | | | | | | | | | | |

**Hasil Uji Validitas *Skill* (X2)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Correlations** | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | X2.7 | X2.8 | X2.9 | X2.10 | X2.11 | X2.12 | X2.13 | X2.14 | X2.15 | TOTAL |
| X2.1 | Pearson Correlation | 1 | -,230 | -,017 | -,051 | ,066 | ,028 | ,076 | ,023 | -,139 | ,303\* | ,113 | -,107 | -,091 | ,178 | ,208 | ,377\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | ,072 | ,894 | ,694 | ,608 | ,828 | ,560 | ,861 | ,283 | ,017 | ,380 | ,406 | ,484 | ,166 | ,105 | ,003 |
| N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| X2.2 | Pearson Correlation | -,230 | 1 | -,016 | ,090 | ,001 | -,066 | ,038 | -,078 | ,097 | ,070 | -,076 | ,074 | -,202 | -,046 | ,007 | ,348 |
| Sig. (2-tailed) | ,072 |  | ,905 | ,487 | ,994 | ,608 | ,770 | ,548 | ,455 | ,588 | ,556 | ,566 | ,116 | ,725 | ,957 | ,252 |
| N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| X2.3 | Pearson Correlation | -,017 | -,016 | 1 | -,184 | ,145 | -,065 | -,110 | ,099 | ,182 | -,056 | -,156 | ,164 | ,250 | ,137 | ,035 | ,386\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,894 | ,905 |  | ,151 | ,261 | ,618 | ,393 | ,443 | ,158 | ,665 | ,226 | ,202 | ,050 | ,287 | ,785 | ,002 |
| N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| X2.4 | Pearson Correlation | -,051 | ,090 | -,184 | 1 | -,466\*\* | ,056 | -,117 | ,123 | -,078 | -,007 | -,006 | ,010 | -,045 | -,189 | -,025 | ,261 |
| Sig. (2-tailed) | ,694 | ,487 | ,151 |  | ,000 | ,665 | ,365 | ,341 | ,546 | ,958 | ,966 | ,941 | ,730 | ,141 | ,847 | ,638 |
| N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| X2.5 | Pearson Correlation | ,066 | ,001 | ,145 | -,466\*\* | 1 | -,294\* | ,257\* | ,004 | ,076 | ,066 | ,054 | ,044 | ,104 | -,036 | ,221 | ,343\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,608 | ,994 | ,261 | ,000 |  | ,021 | ,044 | ,978 | ,558 | ,613 | ,674 | ,735 | ,419 | ,780 | ,085 | ,006 |
| N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| X2.6 | Pearson Correlation | ,028 | -,066 | -,065 | ,056 | -,294\* | 1 | -,376\*\* | ,110 | -,179 | -,126 | -,032 | ,165 | ,013 | ,075 | ,046 | ,340 |
| Sig. (2-tailed) | ,828 | ,608 | ,618 | ,665 | ,021 |  | ,003 | ,394 | ,163 | ,331 | ,807 | ,201 | ,922 | ,561 | ,721 | ,439 |
| N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| X2.7 | Pearson Correlation | ,076 | ,038 | -,110 | -,117 | ,257\* | -,376\*\* | 1 | -,160 | ,354\*\* | -,067 | ,048 | -,079 | -,107 | ,271\* | -,201 | ,330 |
| Sig. (2-tailed) | ,560 | ,770 | ,393 | ,365 | ,044 | ,003 |  | ,213 | ,005 | ,604 | ,709 | ,540 | ,409 | ,033 | ,117 | ,072 |
| N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| X2.8 | Pearson Correlation | ,023 | -,078 | ,099 | ,123 | ,004 | ,110 | -,160 | 1 | -,260\* | ,058 | ,120 | -,103 | ,245 | -,097 | ,141 | ,363\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,861 | ,548 | ,443 | ,341 | ,978 | ,394 | ,213 |  | ,041 | ,656 | ,351 | ,425 | ,055 | ,454 | ,273 | ,004 |
| N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| X2.9 | Pearson Correlation | -,139 | ,097 | ,182 | -,078 | ,076 | -,179 | ,354\*\* | -,260\* | 1 | -,388\*\* | ,092 | -,021 | ,116 | ,091 | ,065 | ,270\* |
| Sig. (2-tailed) | ,283 | ,455 | ,158 | ,546 | ,558 | ,163 | ,005 | ,041 |  | ,002 | ,479 | ,873 | ,368 | ,482 | ,614 | ,034 |
| N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| X2.10 | Pearson Correlation | ,303\* | ,070 | -,056 | -,007 | ,066 | -,126 | -,067 | ,058 | -,388\*\* | 1 | -,342\*\* | -,030 | -,118 | -,115 | ,128 | ,494 |
| Sig. (2-tailed) | ,017 | ,588 | ,665 | ,958 | ,613 | ,331 | ,604 | ,656 | ,002 |  | ,007 | ,818 | ,363 | ,372 | ,322 | ,468 |
| N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| X2.11 | Pearson Correlation | ,113 | -,076 | -,156 | -,006 | ,054 | -,032 | ,048 | ,120 | ,092 | -,342\*\* | 1 | -,238 | ,124 | -,072 | -,035 | ,362 |
| Sig. (2-tailed) | ,380 | ,556 | ,226 | ,966 | ,674 | ,807 | ,709 | ,351 | ,479 | ,007 |  | ,062 | ,339 | ,579 | ,785 | ,210 |
| N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| X2.12 | Pearson Correlation | -,107 | ,074 | ,164 | ,010 | ,044 | ,165 | -,079 | -,103 | -,021 | -,030 | -,238 | 1 | -,180 | ,139 | ,014 | ,271\* |
| Sig. (2-tailed) | ,406 | ,566 | ,202 | ,941 | ,735 | ,201 | ,540 | ,425 | ,873 | ,818 | ,062 |  | ,161 | ,280 | ,911 | ,049 |
| N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| X2.13 | Pearson Correlation | -,091 | -,202 | ,250 | -,045 | ,104 | ,013 | -,107 | ,245 | ,116 | -,118 | ,124 | -,180 | 1 | -,209 | -,120 | ,310 |
| Sig. (2-tailed) | ,484 | ,116 | ,050 | ,730 | ,419 | ,922 | ,409 | ,055 | ,368 | ,363 | ,339 | ,161 |  | ,102 | ,354 | ,060 |
| N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| X2.14 | Pearson Correlation | ,178 | -,046 | ,137 | -,189 | -,036 | ,075 | ,271\* | -,097 | ,091 | -,115 | -,072 | ,139 | -,209 | 1 | -,357\*\* | ,261 |
| Sig. (2-tailed) | ,166 | ,725 | ,287 | ,141 | ,780 | ,561 | ,033 | ,454 | ,482 | ,372 | ,579 | ,280 | ,102 |  | ,004 | ,117 |
| N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| X2.15 | Pearson Correlation | ,208 | ,007 | ,035 | -,025 | ,221 | ,046 | -,201 | ,141 | ,065 | ,128 | -,035 | ,014 | -,120 | -,357\*\* | 1 | ,331\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,105 | ,957 | ,785 | ,847 | ,085 | ,721 | ,117 | ,273 | ,614 | ,322 | ,785 | ,911 | ,354 | ,004 |  | ,009 |
| N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| TOTAL | Pearson Correlation | ,377\*\* | ,148 | ,386\*\* | ,061 | ,343\*\* | ,100 | ,230 | ,363\*\* | ,270\* | ,094 | ,162 | ,251\* | ,240 | ,201 | ,331\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | ,003 | ,252 | ,002 | ,638 | ,006 | ,439 | ,072 | ,004 | ,034 | ,468 | ,210 | ,049 | ,060 | ,117 | ,009 |  |
| N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| \*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | | | | | | | | | | | | | | |

**Hasil Uji Validitas *Attitude* (X3)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Correlations** | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | X3.1 | X3.2 | X3.3 | X3.4 | X3.5 | X3.6 | X3.7 | X3.8 | X3.9 | X3.10 | X3.11 | X3.12 | X3.13 | X3.14 | X3.15 | TOTAL |
| X3.1 | Pearson Correlation | 1 | ,295\* | -,121 | ,071 | ,244 | -,067 | ,037 | -,070 | -,298\* | -,052 | -,278\* | -,172 | -,344\*\* | -,443\*\* | -,245 | ,267 |
| Sig. (2-tailed) |  | ,020 | ,348 | ,584 | ,056 | ,604 | ,774 | ,589 | ,019 | ,691 | ,029 | ,180 | ,006 | ,000 | ,055 | ,604 |
| N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| X3.2 | Pearson Correlation | ,295\* | 1 | ,088 | ,341\*\* | ,220 | ,207 | ,433\*\* | ,227 | -,079 | ,278\* | -,035 | ,109 | -,112 | -,239 | -,163 | ,359\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,020 |  | ,499 | ,007 | ,086 | ,107 | ,000 | ,076 | ,542 | ,029 | ,788 | ,400 | ,388 | ,061 | ,204 | ,004 |
| N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| X3.3 | Pearson Correlation | -,121 | ,088 | 1 | ,129 | ,212 | ,085 | ,253\* | -,010 | ,191 | ,134 | ,164 | ,402\*\* | ,137 | ,139 | ,059 | ,404\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,348 | ,499 |  | ,318 | ,099 | ,510 | ,047 | ,941 | ,138 | ,300 | ,202 | ,001 | ,288 | ,281 | ,650 | ,001 |
| N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| X3.4 | Pearson Correlation | ,071 | ,341\*\* | ,129 | 1 | ,278\* | ,270\* | ,510\*\* | ,246 | -,080 | ,280\* | ,053 | ,294\* | -,050 | -,029 | ,050 | ,472\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,584 | ,007 | ,318 |  | ,029 | ,034 | ,000 | ,054 | ,536 | ,028 | ,680 | ,020 | ,698 | ,826 | ,699 | ,000 |
| N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| X3.5 | Pearson Correlation | ,244 | ,220 | ,212 | ,278\* | 1 | ,337\*\* | ,332\*\* | ,134 | ,151 | ,174 | ,203 | ,201 | ,014 | -,020 | -,105 | ,471\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,056 | ,086 | ,099 | ,029 |  | ,007 | ,008 | ,299 | ,242 | ,177 | ,113 | ,118 | ,912 | ,876 | ,418 | ,000 |
| N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| X3.6 | Pearson Correlation | -,067 | ,207 | ,085 | ,270\* | ,337\*\* | 1 | ,364\*\* | ,201 | ,182 | ,063 | -,022 | -,064 | ,004 | ,152 | ,156 | ,395\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,604 | ,107 | ,510 | ,034 | ,007 |  | ,004 | ,118 | ,157 | ,625 | ,867 | ,619 | ,974 | ,237 | ,225 | ,002 |
| N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| X3.7 | Pearson Correlation | ,037 | ,433\*\* | ,253\* | ,510\*\* | ,332\*\* | ,364\*\* | 1 | ,356\*\* | ,294\* | ,449\*\* | ,394\*\* | ,319\* | ,102 | ,119 | ,208 | ,727\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,774 | ,000 | ,047 | ,000 | ,008 | ,004 |  | ,005 | ,020 | ,000 | ,002 | ,011 | ,431 | ,357 | ,105 | ,000 |
| N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| X3.8 | Pearson Correlation | -,070 | ,227 | -,010 | ,246 | ,134 | ,201 | ,356\*\* | 1 | ,321\* | ,362\*\* | ,302\* | ,241 | -,030 | ,152 | ,250 | ,514\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,589 | ,076 | ,941 | ,054 | ,299 | ,118 | ,005 |  | ,011 | ,004 | ,017 | ,059 | ,816 | ,237 | ,050 | ,000 |
| N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| X3.9 | Pearson Correlation | -,298\* | -,079 | ,191 | -,080 | ,151 | ,182 | ,294\* | ,321\* | 1 | ,332\*\* | ,599\*\* | ,564\*\* | ,394\*\* | ,537\*\* | ,212 | ,604\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,019 | ,542 | ,138 | ,536 | ,242 | ,157 | ,020 | ,011 |  | ,008 | ,000 | ,000 | ,002 | ,000 | ,099 | ,000 |
| N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| X3.10 | Pearson Correlation | -,052 | ,278\* | ,134 | ,280\* | ,174 | ,063 | ,449\*\* | ,362\*\* | ,332\*\* | 1 | ,429\*\* | ,474\*\* | ,328\*\* | ,279\* | ,205 | ,668\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,691 | ,029 | ,300 | ,028 | ,177 | ,625 | ,000 | ,004 | ,008 |  | ,001 | ,000 | ,009 | ,028 | ,110 | ,000 |
| N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| X3.11 | Pearson Correlation | -,278\* | -,035 | ,164 | ,053 | ,203 | -,022 | ,394\*\* | ,302\* | ,599\*\* | ,429\*\* | 1 | ,629\*\* | ,316\* | ,399\*\* | ,156 | ,618\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,029 | ,788 | ,202 | ,680 | ,113 | ,867 | ,002 | ,017 | ,000 | ,001 |  | ,000 | ,012 | ,001 | ,227 | ,000 |
| N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| X3.12 | Pearson Correlation | -,172 | ,109 | ,402\*\* | ,294\* | ,201 | -,064 | ,319\* | ,241 | ,564\*\* | ,474\*\* | ,629\*\* | 1 | ,431\*\* | ,364\*\* | -,048 | ,674\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,180 | ,400 | ,001 | ,020 | ,118 | ,619 | ,011 | ,059 | ,000 | ,000 | ,000 |  | ,000 | ,004 | ,711 | ,000 |
| N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| X3.13 | Pearson Correlation | -,344\*\* | -,112 | ,137 | -,050 | ,014 | ,004 | ,102 | -,030 | ,394\*\* | ,328\*\* | ,316\* | ,431\*\* | 1 | ,578\*\* | ,354\*\* | ,446\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,006 | ,388 | ,288 | ,698 | ,912 | ,974 | ,431 | ,816 | ,002 | ,009 | ,012 | ,000 |  | ,000 | ,005 | ,000 |
| N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| X3.14 | Pearson Correlation | -,443\*\* | -,239 | ,139 | -,029 | -,020 | ,152 | ,119 | ,152 | ,537\*\* | ,279\* | ,399\*\* | ,364\*\* | ,578\*\* | 1 | ,396\*\* | ,475\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | ,061 | ,281 | ,826 | ,876 | ,237 | ,357 | ,237 | ,000 | ,028 | ,001 | ,004 | ,000 |  | ,001 | ,000 |
| N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| X3.15 | Pearson Correlation | -,245 | -,163 | ,059 | ,050 | -,105 | ,156 | ,208 | ,250 | ,212 | ,205 | ,156 | -,048 | ,354\*\* | ,396\*\* | 1 | ,350\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,055 | ,204 | ,650 | ,699 | ,418 | ,225 | ,105 | ,050 | ,099 | ,110 | ,227 | ,711 | ,005 | ,001 |  | ,005 |
| N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| TOTAL | Pearson Correlation | -,067 | ,359\*\* | ,404\*\* | ,472\*\* | ,471\*\* | ,395\*\* | ,727\*\* | ,514\*\* | ,604\*\* | ,668\*\* | ,618\*\* | ,674\*\* | ,446\*\* | ,475\*\* | ,350\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | ,604 | ,004 | ,001 | ,000 | ,000 | ,002 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,005 |  |
| N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| \*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | | | | | | | | | | | | | | |

**Hasil Uji Reliabilitas**

**LampiranIV**

**Uji Reliabilitas *Knowledge Management* (X1)**

**Scale: ALL VARIABLES**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Case Processing Summary** | | | |
|  | | N | % |
| Cases | Valid | 62 | 100,0 |
| Excludeda | 0 | ,0 |
| Total | 62 | 100,0 |

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

|  |  |
| --- | --- |
| **Reliability Statistics** | |
| Cronbach's Alphaa | N of Items |
| 2,321 | 15 |

**Uji Reliabilitas *Skill* (X2)**

**Scale: ALL VARIABLES**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Case Processing Summary** | | | |
|  | | N | % |
| Cases | Valid | 62 | 100,0 |
| Excludeda | 0 | ,0 |
| Total | 62 | 100,0 |

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

|  |  |
| --- | --- |
| **Reliability Statistics** | |
| Cronbach's Alphaa | N of Items |
| ,645 | 15 |

**Hasil Uji Reliabilitas *Attitude* (X3)**

**Scale: ALL VARIABLES**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Case Processing Summary** | | | |
|  | | N | % |
| Cases | Valid | 62 | 100,0 |
| Excludeda | 0 | ,0 |
| Total | 62 | 100,0 |

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

|  |  |
| --- | --- |
| **Reliability Statistics** | |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,754 | 15 |

**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

**Scale: ALL VARIABLES**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Case Processing Summary** | | | |
|  | | N | % |
| Cases | Valid | 62 | 100,0 |
| Excludeda | 0 | ,0 |
| Total | 62 | 100,0 |

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

|  |  |
| --- | --- |
| **Reliability Statistics** | |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,761 | 15 |

**Lampiran V**

**Hasil Regresi Linear Berganda**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variables Entered/Removeda** | | | |
| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
| 1 | attitute, skill, knowledge managementb | . | Enter |

|  |
| --- |
| a. Dependent Variable: kinerja |
| b. All requested variables entered. |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summary** | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,625a | ,391 | ,360 | 3,780 |

|  |
| --- |
| a. Predictors: (Constant), attitute, skill, knowledge management |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVAa** | | | | | | |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 532,333 | 3 | 177,444 | 12,420 | ,000b |
| Residual | 828,635 | 58 | 14,287 |  |  |
| Total | 1360,968 | 61 |  |  |  |

|  |
| --- |
| a. Dependent Variable: kinerja |
| b. Predictors: (Constant), attitute, skill, knowledge management |

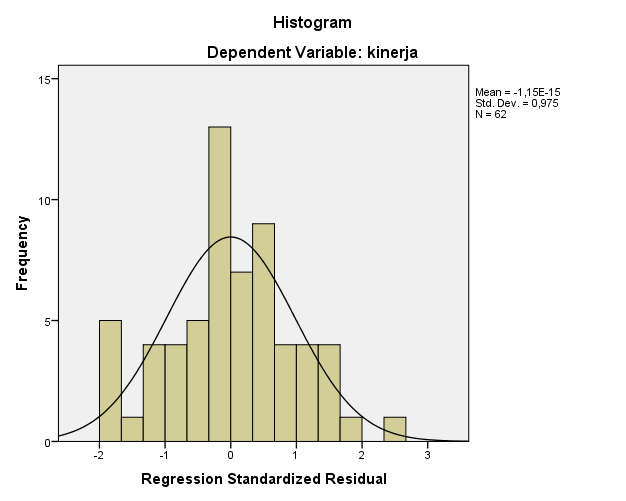
|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 3,443 | 6,893 |  | ,500 |
| knowledge management | ,557 | ,185 | ,316 | 3,016 |
| skill | ,401 | ,120 | ,346 | 3,353 |
| attitute | ,163 | ,054 | ,315 | 3,016 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | |
| Model | | Sig. |
|
| 1 | (Constant) | ,619 |
| knowledge management | ,004 |
| skill | ,001 |
| attitute | ,004 |

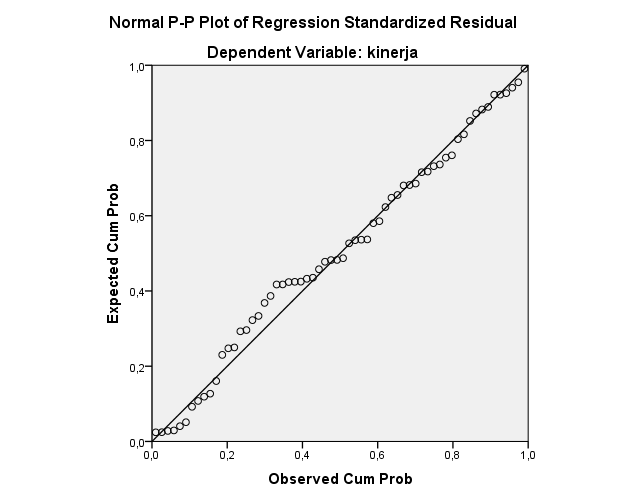
|  |
| --- |
| a. Dependent Variable: kinerja |

**Lampiran VI**

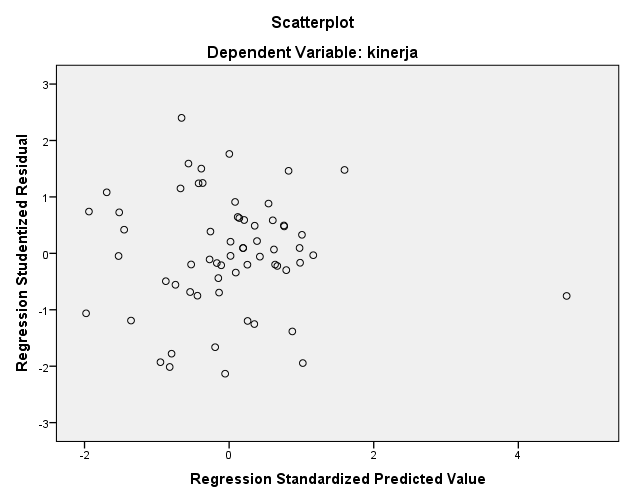
**Grafik Histrogram Uji Normalitas**



**P-Plot Uji Normalitas**



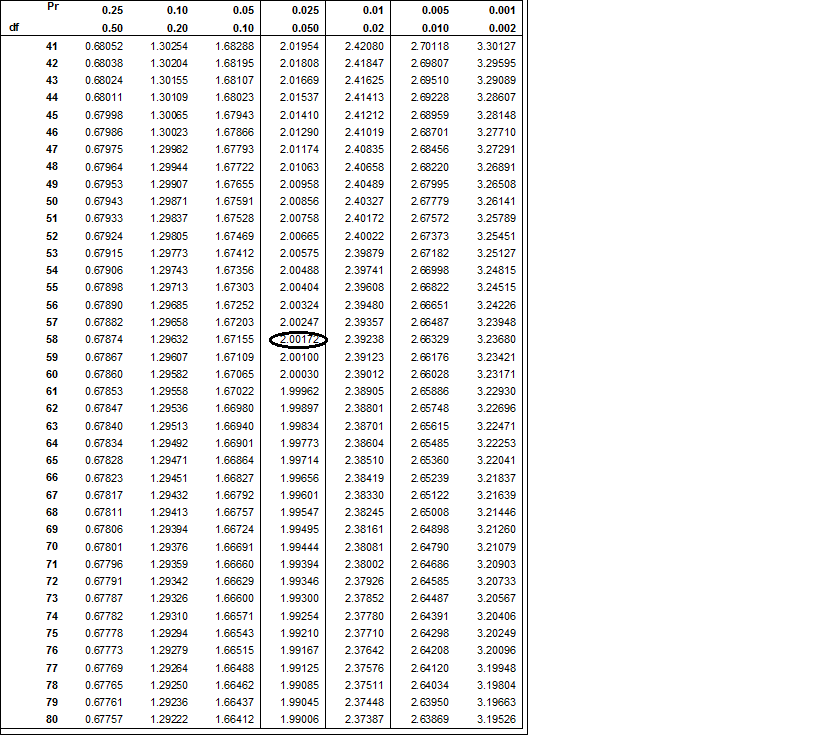
***Scatterplot* Uji Heteroskedasititas**



**Lampiran VII**

**Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 80)**





**Lampiran VIII**

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05**



