

**PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT*, *SKILL* DAN *ATTITUDE*
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN
UMUM DAN PENATAAN RUANG PROVINSI
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen SDM*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

RIDWAN SALEH SIREGAR
1805160144

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 25 Mei 2023, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : RIDWAN SALEH SIREGAR
NPM : 1905160144
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT SKILL* DAN *ATTITUDE* TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG PROVINSI SUMATERA UTARA.

Dinyatakan : (A-) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Penguji I

Penguji II

RIA MIRSYA AFFANDY NST, SE., M.Si.

Dr. ASWIN BANCIN, S.E., M.Pd.

Pembimbing

RAHMAT HIDAYAT, ST., M.M.

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si. Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : RIDWAN SALEH SIREGAR
N.P.M : 1805160144
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT SKILL* DAN *ATTITUDE* TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG PROVINSI SUMATERA UTARA.

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Mei 2023

Pembimbing Skripsi

RAHMAT HIDAYAT, ST., M.M.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Ridwan Saleh Siregar
NPM : 1805160144
Dosen Pembimbing : Rahmat Hidayat, ST., M.M.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh *Knowledge Management Skill* dan *Attitude* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- perbaiki daftar isi dan penulisan sistematis - perbaiki latar belakang masalah	24/01/2023 07/02/2023	✓
Bab 2	- perbaiki landasan teori indikator dari variabel - perbaiki kerangka konseptual	08/02/2023	✓
Bab 3	- perbaiki metode penelitian disamping teknik analisis data - optimasi operasional	10/03/2023	✓
Bab 4	Lampirkan uji metode penelitian + tabel, f tabel lainnya	01/04/2023	✓
Bab 5	Hasil pengolahan data disesuaikan	26/04/2023	✓
Daftar Pustaka	Harus menggunakan mendeley	9/05/2023	✓
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACC Sidang meja Hijau	16/05/2023	✓

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(Jasman Saripuddin Hsb, S.E, M.Si)

Medan, Mei 2023
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(Rahmat Hidayat, ST., M.M.)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Ridwan Saleh Siregar
NPM : 1805160144
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)
Judul : Pengaruh *Knowledge Management, Skill dan Atitude* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara”.

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat “penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing” dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Maret 2023
Pembuat Pernyataan



Ridwan Saleh Siregar

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

ABSTRAK

Ridwan Saleh Siregar, 1805160144, Pengaruh *Knowledge Management*, *Skill* dan *Attitude* terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara. Skripsi. 2023.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Skill* terhadap Kinerja Pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Attitude* terhadap Kinerja Pegawai dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Knowledge Management*, *Skill* dan *Attitude* terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Sumatera Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Sumatera Utara yang berjumlah 84 orang, dimana dengan teknik pengumpulan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda, asumsi klasik, uji hipotesis dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif *knowledge management* terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh signifikan dan positif *skill* terhadap kinerja pegawai dan terdapat pengaruh signifikan dan positif *knowledge management* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara.

Kata Kunci : Knowledge Management, Skill, Attitude dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Ridwan Saleh Siregar, 1805160144, The Influence of Knowledge Management, Skill and Attitude on Employee Performance at the Public Works and Spatial Planning Office of North Sumatra Province. Thesis. 2023.

The purpose of this research is to find out and analyze the effect of Knowledge Management on Employee Performance, to know and analyze the effect of Skill on Employee Performance, to know and analyze the effect of Attitude on Employee Performance and to know and analyze the effect of Knowledge Management, Skill and Attitude on Employee Performance Office of Public Works and Spatial Planning of North Sumatra. The population in this study were all employees of the Public Works and Spatial Planning Office of North Sumatra, totaling 84 people, where the sample collection technique used was a saturated sample, where all members of the population were used as samples. The data collection technique used in this study was a questionnaire. The analysis technique used in this study is multiple linear regression, classical assumptions, hypothesis testing and the coefficient of determination. The results showed that there was a significant and positive effect of knowledge management on employee performance, there was a significant and positive influence of skills on employee performance and there was a significant and positive effect of knowledge management on employee performance at the Department of Public Works and Spatial Planning of North Sumatra Province.

Keywords: Knowledge Management, Skill, Attitude and Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum warahmatullahi, wabarakatuh

Alhamdulillah rabbil'alamin, sudah sepantasnya puji dan pujian serta syukur kita ucapkan kehadirat Allah SWT, yang berkat nikmat dan karunia Nya yang indah yang masih kita rasakan sampai saat ini, nikmat, iman, islam, kesehatan, kesempatan dan pengetahuan. Dan tak lupa shalawat berangkaian salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW.

Dalam kesempatan kali ini penulis bersyukur kepada Allah SWT, karena berkat Ridhonya penulis mampu menyelesaikan tugas akhir perkuliahan dalam bentuk proposal yang berjudul **“Pengaruh *Knowledge Management, Skill* dan *Attitude* terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara”** Skripsi ini disusun sebagai kewajiban penulis guna melengkapi pendidikan Strata-1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan masih jauh dari kesempurnaan, kepada Allah SWT mohon ampun dan kepada pembaca minta maaf, untuk itu penulis mengharapkan segala kritik dan saran berbagai pihak demi mencapai kesempurnaan ini.

Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak – pihak yang telah mendorong dan membantu dalam upaya penyelesaian tugas proposal.

Kepada Ayahanda **Zulsafhendri Siregar** yang tersayang dan Ibunda tercinta **Eni Marlina Siregar**, adikku tersayang **azani dina sonia siregar dan Azizi zulni manzila siregar**, serta Keluarga Besar atas segenap kasih sayang, dukungan, semangat, motivasi, doa dan restunya yang penulis yakini tidak ada habisnya. Penulis ucapkan terima kasih yngn sebesar-besar nya kepada :

1. Bapak **Prof. Dr. Agussani, M.AP**, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara .
2. Bapak **Assoc. Prof. Dr. H. Januari, SE, MM. M.Si**, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak **Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, SE., M.Si**, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak **Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si**, selaku Wakil Dekan III Fakutas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak **Jasman Saripuddin Hsb, SE., M.Si**, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakutas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ekonomi Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak **Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si**, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakutas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ekonomi Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak **Rahmat hidayat, ST., MM**, selaku dosen pembimbing yang telah tulus ikhlas berkenn meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, saran, dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.

8. Segenap Pegawai Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memperlancar jalannya pembuatan skripsi ini.
9. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan penulis satu persatu.

Dalam menyusun skripsi ini penulis berusaha sebaik dan seoptimal mungkin dalam menyelesaikan skripsi ini. Besar harapan penulis semoga amal kebaikan kita semua mendapat balasan dari Allah SWT dan disatukan di dalam surgaNya. Aamiin.

Wassalamualaiakum warahmatullahi wabarakatuh.

Medan, Mei 2023

Penulis

RIDWAN SALEH SIREGAR
1805160144

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Batasan Masalah.....	8
1.4 Rumusan Masalah	8
1.5 Tujuan Penelitian	9
1.6 Manfaat Penelitian.....	9
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	11
2.1 Landasan Teori.....	11
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	11
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	11
2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	12
2.1.1.3 Tujuan dan Manfaat Kinerja	15
2.1.1.4 Indikator Kinerja.....	17
2.1.2 <i>Knowledge Management</i>	18
2.1.2.1 Pengertian <i>Knowledge Management</i>	18
2.1.2.2 Manfaat <i>Knowledge Management</i>	20

2.1.2.3 Faktor-Faktor Mempengaruhi <i>Knowledge Management</i> ..	23
2.1.2.4 Indikator <i>Knowledge Management</i>	27
2.1.3 Skill (Ketrampilan)	28
2.1.3.1 Pengertian Skill (Ketrampilan)	28
2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keterampilan	29
2.1.3.3 Indikator Keterampilan	30
2.1.4 <i>Attitude</i> (Sikap)	30
2.1.4.1 Pengertian <i>Attitude</i> (Sikap)	30
2.1.4.2 Struktur <i>Attitude</i> (Sikap)	32
2.1.4.3 Faktor-Faktor Mempengaruhi <i>Attitude</i> (Sikap).....	32
2.1.4.4 Fungsi <i>Attitude</i> (Sikap)	34
2.1.4.5 Indikator <i>Attitude</i> (Sikap).....	35
2.2 Kerangka Berpikir Konseptual	36
2.3 Hipotesis	40
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	42
3.1 Jenis Penelitian.....	42
3.2 Definisi Variabel Penelitian	42
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	43
3.4 Populasi dan Sampel	44
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	45
3.6 Teknik Analisa Data.....	50
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	56
4.1 Analisis	56
4.1.1 Deskripsi Data	56

4.1.2 Karakteristik Responden	57
4.1.3 Deskripsi Hasil Penelitian	59
4.1.4 Analisis Data	67
4.2 Pembahasan	75
BAB 5 PENUTUP	80
5.1 Kesimpulan	80
5.2 Saran	81
5.3 Keterbatasan Penelitian	82

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Rekapitulasi Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja Pegawai.....	3
Tabel 1.2 Hasil Kinerja Pegawai.....	4
Tabel 1.3 Hasil <i>Knowledge Management</i>	5
Tabel 1.4 Hasil <i>Skill</i>	6
Tabel 1.5 Hasil <i>Attitude</i>	7
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	42
Tabel 3.2 Waktu Penelitian	43
Tabel 3.3 Proporsi Sampel Penelitian	44
Tabel 3.4 Skala Pengukuran Likert.....	46
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Instrumen <i>Knowledge Management</i>	47
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Instrumen Skill.....	47
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Instrumen <i>Attitude</i>	48
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Pegawai.....	48
Tabel 3.9 Reliabilitas <i>Knowledge Management</i>	49
Tabel 3.10 Reliabilitas Skill.....	49
Tabel 3.11 Reliabilitas <i>Attitude</i>	50
Tabel 3.12 Reliabilitas Kinerja Pegawai.....	50
Tabel 4.1 Skala Likert.....	56
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Jenis Kelamin	57
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	58
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	58

Tabel 4.5	Skor Angket <i>Knowledge Management</i>	59
Tabel 4.6	Skor Angket <i>Skill</i>	61
Tabel 4.7	Skor Angket <i>Attitude</i>	63
Tabel 4.8	Skor Angket Kinerja Pegawai.....	65
Tabel 4.9	Uji Multikolinieritas.....	69
Tabel 4.10	Uji Regresi Linear Berganda.....	71
Tabel 4.11	Uji t	72
Tabel 4.12	Uji F	74
Tabel 4.13	Koefisien Detrminasi	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 <i>Knowledge Management</i> terhadap Kinerja Pegawai.....	..37
Gambar 2.2 <i>Skill</i> terhadap Kinerja Pegawai38
Gambar 2.3 <i>Attitude</i> terhadap Kinerja Pegawai39
Gambar 2.4 Kerangka Konseptual40
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis53
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis54
Gambar 4.1 Grafik Histrogram	67
Gambar 4.2 P-Plot.....	68
Gambar 4.3 Uji Heterokedastisitas	70
Gambar 4.4 Kurva Distribusi Hipotesis	72
Gambar 4.5 Kurva Distribusi Hipotesis	73
Gambar 4.6 Kurva Distribusi Hipotesis	73
Gambar 4.7 Kurva Distribusi Hipotesis	74

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusia adalah yang merupakan satu satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, Sumber daya manusia mempunyai arti penting karena manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Manusia dalam organisasi berperan sebagai penentu, pelaku, dan perencana dalam mencapai tujuan perusahaan sekaligus menentukan maju dan mundurnya perusahaan (Jufrizen, 2016).

Beberapa perusahaan pun saat ini banyak yang memberi perhatian lebih pada karyawan atau pegawai yang dirasa berkompeten untuk mengembangkan perusahaan. Hal ini sejalan dengan pernyataan dari (Mathis & Jackson, 2015) yang menyatakan bahwa “di sebagian besar organisasi, kinerja para karyawan individual merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasional”. Dalam melaksanakan kerjanya, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Jufrizen & Lubis, 2020) .

Menurut (Moeljono & Sudjatmiko, 2010) menyatakan bahwa Kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh tiga hal, yaitu tingkat pengetahuan manajemen (*knowladge manajemen*), keterampilan (*skill*) maupun etika (*attitude*).

Pengetahuan Manajemen adalah aset organisasi yang tidak berwujud seperti pengetahuan. Proses pengetahuan manajemen terdiri dari upaya penciptaan pengetahuan, pembagian atau pengkomunikasian dan penerapan pengetahuan, sedangkan output dari knowledge management adalah kapabilitas baru, kinerja yang superior, inovasi dan meningkatkan nilai pelanggan. Dalam perusahaan, knowledge diperoleh dari individu-individu atau kelompok orang-orang yang mempunyai knowledge atau kadang kala dalam rutinitas organisasi.

Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara merupakan perangkat daerah yang melaksanakan tugas menangani soal irigasi dan juga terkait sumber daya air seperti pengelolaan air baku, pengembangan pengelolaan konservasi sungai/danau, pembangunan pengelolaan pengendalian banjir dan pengamanan pantai serta pembinaan/pengaturan pengembangan sumber daya air. Selain itu, Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara juga mempunyai prioritas pengelolaan dan penanganan sungai dan rawa. Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara optimis bisa mencapai target yang bertujuan mendukung capaian sektor pertanian dan pangan. Irigasi yang baik menjadi syarat mutlak untuk mewujudkan Sumatera Utara yang berdaya saing dibidang pertanian.

Saat ini Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara menggunakan penilaian kinerja pegawai yang digunakan untuk menentukan kinerja pegawai yang dapat dilihat pada Tabel dibawah ini :

Tabel 1.1
Rekapitulasi Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja Pegawai
Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi
Sumatera Utara

No.	Unsur-Unsur	Tahun 2021		Tahun 2022	
		Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan
1.	Kesetiaan	85	Baik	87	Baik
2.	Prestasi Kerja	74	Cukup Baik	72	Cukup Baik
3.	Tanggung Jawab	72	Cukup Baik	70	Cukup Baik
4.	Ketaatan	70	Cukup Baik	75	Cukup Baik
5.	Kejujuran	74	Cukup Baik	72	Cukup Baik
6.	Kerjasama	71	Cukup Baik	74	Cukup Baik
7.	Kepemimpinan	72	Cukup Baik	70	Cukup Baik
Jumlah		518		520	
Rata-Rata		74%	Cukup Baik	74,2%	Cukup Baik

Sumber : Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara, 2022

Berdasarkan dari riset pendahuluan yang dilakukan pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara, ditemukan beberapa permasalahan yang muncul atas kinerja pegawai, hal ini terbukti dengan ada beberapa pegawai yang kemampuan kerja yang belum maksimal seperti masih adanya beberapa pegawai dengan pekerjaan yang tidak selesai dengan tepat waktu yang telah ditetapkan, sehingga mengganggu kelangsungan pencapaian kerja yang ingin dicapai.

Dari hasil pengamatan yang dilakukan pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara, ditemukan beberapa permasalahan yang muncul atas kinerja pegawai diantaranya masih belum optimalnya kinerja pegawai

Banyak faktor dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya dapat dilihat dari *knowledge management* pegawai. *Knowledge management* adalah aset organisasi yang tidak berwujud seperti pengetahuan. Proses *knowledge management* terdiri dari upaya penciptaan pengetahuan, pembagian atau pengkomunikasian dan penerapan pengetahuan, sedangkan output dari *knowledge management* adalah kapabilitas baru, kinerja yang superior, inovasi dan

meningkatkan nilai pelanggan. Dalam perusahaan, knowledge diperoleh dari individu-individu atau kelompok orang-orang yang mempunyai knowledge atau kadang kala dalam rutinitas organisasi.

Knowledge diperoleh melalui media yang terstruktur seperti buku, dokumen atau hubungan orang ke orang yang berkisar dari pembicaraan ringan hingga ilmiah. Pengetahuan merupakan salah satu metode atau salah satu langkah dalam knowledge management yang digunakan untuk memberikan kesempatan kepada anggota suatu kelompok, organisasi, instansi atau perusahaan untuk berbagi ilmu pengetahuan, pengalaman, ide yang mereka miliki kepada anggota lainnya.

Menurut (Wijayanti & Sundiman, 2017) Pengetahuan personal (*knowledge management*) merupakan bentuk nyata dari pengetahuan tacit (pengetahuan yang sulit untuk diformulasikan dan dikomunikasikan karena berada di dalam benak masing-masing orang) dimana indikator dalam *knowledge management* salah satunya dilihat dari pengalaman kerja.

Dimana pegawai yang berpengalaman kerja cenderung bekerja dengan lebih baik dari pada dengan karyawan yang belum memiliki pengalaman kerja sama sekali.

Tabel 1.2
Hasil Kinerja Pegawai

No	Pernyataan Kinerja karyawan	Ya	Tidak	Jumlah
1	Hasil kerja telah sesuai dengan standar pekerjaan yang telah diberikan perusahaan	9	16	25
2	Kurang terampil dalam meneliti pekerjaan saya	9	16	25
3	Mampu menyelesaikan beban pekerjaan yang dilakukan	9	16	25
4	Mampu menyelesaikan beban pekerjaan dan membuat laporan hasil kerja saya ke atasan	8	17	25
5	Kurang memiliki orientasi pelayanan yang baik	10	15	25

Sumber: data hasil Pra-survey dan diolah oleh peneliti, 2022

Berdasarkan Tabel 1.2 Hasil riset pendahuluan yang dilakukan pada 25 responden pegawai di bagian Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara, dapat diketahui bahwa kinerja pegawai masih terbilang rendah. Hal ini diperkuat dengan pertanyaan “Mampu menyelesaikan beban pekerjaan dan membuat laporan hasil kerja ke atasan” karyawan 8 yang menjawab ya dan 17 yang menjawab tidak. Dengan demikian dapat diketahui dari sebaran data pegawai yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya.

Berikut ini hasil dari riset pendahuluan yang dilakukan oleh penulis mengenai *knowledge management* sebagai berikut:

Tabel 1.3
Hasil *Knowledge Management*

No	Pernyataan <i>Knowledge Management</i>	Rendah	Tinggi	Jumlah
1	Pengalaman kerja minimal 1 tahun dibidangnya	9	16	25
2	Dengan adanya SOP maka pekerjaan menjadi terarah	8	17	25
3	Pegawai dapat berkomunikasi dengan rekan kerja menggunakan fasilitas perusahaan	7	18	25
4	Karyawan mampu memberikan solusi terbaik	9	16	25

Sumber: data hasil Pra-survey dan diolah oleh peneliti, 2022

Berdasarkan Tabel 1.3 Hasil riset pendahuluan yang dilakukan pada 25 responden pegawai di bagian Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara, dapat diketahui bahwa *knowledge management* masih terbilang rendah. Hal ini diperkuat dengan pertanyaan “Pegawai dapat berkomunikasi dengan rekan kerja menggunakan fasilitas perusahaan” pegawai 7 yang menjawab ya dan 18 yang menjawab tidak. Dengan demikian dapat diketahui dari sebaran data pegawai yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya.

Selain *knowledge management*, *Skill* juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai, untuk menunjang keberhasilan tersebut maka instansi pemerintahan dituntut untuk mempunyai sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik

dan mencapai kinerja yang baik tersebut maka diperlukan suatu keterampilan yang baik. Semakin tinggi keterampilan maka semakin baik pekerjaan tersebut terselesaikan. Menurut (Wahyudi, 2011) bahwa “Keterampilan kerja yaitu kecakapan atau kemahiran untuk melakukan yang hanya diperoleh dari praktek ,baik yang melalui latihan praktek maupun melalui pengalaman

Berikut ini hasil dari riset pendahuluan yang dilakukan oleh penulis mengenai *skill* sebagai berikut:

Tabel 1.4
Hasil Skill

No	Pernyataan Kemampuan Kerja	Kompeten	Tidak Kompeten	Jumlah
1	Tugas yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	12	13	25
2	Memiliki semangat kerja yang positif dalam melakukan pekerjaan	10	15	25
3	Tingkat pendidikan menjadi salah satu syarat untuk duduk di sebuah jabatan	7	18	25
4	Orang yang berpendidikan tinggi belum tentu mempunyai jabatan yang tinggi pula	9	16	25
5	Lama waktu bekerja diperusahaan ini memudahkan dalam bekerja	10	15	25

Sumber: Data hasil Pra-survey dan diolah oleh peneliti, 2022

Berdasarkan Tabel 1.4 Hasil riset pendahuluan yang dilakukan pada 25 responden pegawai di bagian Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara, dapat diketahui bahwa *skill* yang masih rendah. Hal ini diperkuat dengan pertanyaan “tingkat pendidikan menjadi salah satu syarat untuk duduk di sebuah jabatan” pegawai 7 yang menjawab ya dan 18 yang menjawab tidak.

Selain *knowledge management*, *skill*, *attitude* juga dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai, dimana Sikap merupakan konsep paling penting dalam psikologis sosial. Konsep tentang sikap diri telah melahirkan berbagai macam

pengertian diantara para ahli psikologi. Pembahasan berkaitan dengan psikologis sosial hampir selalu menyertakan unsur sikap baik setiap individu atau kelompok sebagai salah satu bagian pembahasannya. Sikap pada awalnya diartikan sebagai unsur untuk munculnya suatu tindakan dan cenderung merupakan tingkah laku.

Sikap (*attitude*) adalah suatu kecenderungan untuk mereaksi suatu hal, orang atau benda dengan suka, tidak suka atau acuh tak acuh. Sikap adalah konsep yang paling penting dalam psikologi social dan yang paling banyak didefinisikan. Berikut ini hasil dari riset pendahuluan yang dilakukan oleh penulis mengenai *attitude* sebagai berikut:

Tabel 1.5
Hasil *Attitude*

No	Pernyataan Kemampuan Kerja	Ya	Tidak	Jumlah
1	Mampu mengambil tindakan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	8	17	25
2	Bekerja di perusahaan merupakan kebutuhan sekaligus juga keinginan	9	16	25
3	Selalu mampu terampil dalam mengerjakan pekerjaan	10	15	25
4	Pekerjaan ini membuat melatih diri menjadi lebih baik lagi	9	16	25

Sumber: Data hasil Pra-survey dan diolah oleh peneliti, 2022

Berdasarkan Tabel 1.5 Hasil riset pendahuluan yang dilakukan pada 25 responden pegawai di bagian Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara, dapat diketahui bahwa *attitude* yang masih rendah. Hal ini diperkuat dengan pertanyaan “mengambil tindakan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan” pegawai 8 yang menjawab ya dan 17 yang menjawab tidak.

Berdasarkan dari uraian diatas sangat penting *knowledge management*, *skill* dan *attitude* dalam meningkatkan kinerja pegawai, maka itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul “**Pengaruh *Knowledge***

Management, Skill dan Attiude terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara".

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut yaitu:

1. Kinerja pegawai yang belum optimal terlihat dari beberapa pegawai yang belum mampu menyelesaikan beban pekerjaan dan membuat laporan hasil kerja ke atasan
2. *Knowledge management* yang belum optimal terlihat dari beberapa pegawai yang belum dapat berkomunikasi dengan rekan kerja menggunakan fasilitas perusahaan.
3. *Skill* yang belum optimal terlihat dari beberapa pegawai yang belum memiliki tingkat pendidikan yang sesuai dengan posisi jabatan yang diterimanya.
4. *Attitude* yang belum optimal terlihat dari beberapa pegawai yang belum mampu mengambil tindakan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan.

1.3 Batasan Masalah

Adapun batasan masalah yang dibuat adalah hanya membahas tentang *knowledge management, skill* dan *attiude* terhadap kinerja pegawai.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah diatas, maka dapat dilakukan perumusan masalah sebagai berikut

1. Apakah *Knowledge Management* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara?

2. Apakah *Skill* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah *Attitude* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara?
4. Apakah *Knowledge Management*, *Skill* dan *Attitude* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari permasalahan diatas, peneliti dapat membuat tujuan dari penelitian yang dilakukan ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Skill* terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Attitude* terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Knowledge Management*, *Skill* dan *Attitude* terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Sumatera Utara

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian yang dilakukan yang diharapkan dari adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis,

Sebagai alat ukur untuk menambah pengetahuan secara praktis mengenai masalah-masalah yang dihadapi perusahaan, seperti masalah mengenai kinerja pegawai

2. Manfaat Praktis,

Diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui sejauh mana *knowledge management*, *skill* dan *attitude* berdampak pada kinerja pegawai.

3. Manfaat Akademis,

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama dalam mengenai kinerja pegawai

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karaywan

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda – beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu syarat dalam pencapaian tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan diperoleh dari upaya perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang berpotensi agar dapat meningkatkan hasil kerjanya (Saripuddin & Handayani, 2014). Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing - masing karyawan. Kinerja karyawan sangat penting untuk kesuksesan sebuah perusahaan secara keseluruhan sehingga pemilik bisnis membutuhkan karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif.

Menurut (Fattah, 2017) kinerja adalah tentang perilaku atau apa yang dilakukan oleh karyawan, bukan tentang apa yang diproduksi atau yang dihasilkan dari pekerjaan mereka. Menurut (Fahmi, Siswanto, Faris, & Arijulmanan, 2014) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan.

Menurut (Moehariono, 2016) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui

perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja (Syaripuddin, 2018).

Dari pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan peneliti kinerja sebagai kualitas dan kuantitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut (Mellany & Ibrahim, 2015) menyatakan bahwa factor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Faktor kemampuan secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja.

Kinerja pegawai merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan organisasi pada periode tertentu dan relatif digunakan untuk mengukur prestasi kerja (Siagian & Khair, 2018). Sedangkan menurut (Robbins, 2015) kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa

sesuatu yang optimal. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Iklim organisasi

Iklim kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting bagi pimpinan untuk memahami kondisi organisasi, karena ia harus menyalurkan bawahan sehingga mereka dapat mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Dengan adanya iklim kerja yang kondusif, maka hal itu akan mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Kepemimpinan

Peranan pemimpin harus mampu dan dapat memainkan peranannya dalam suatu organisasi, pimpinan harus mampu menggali potensi-potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkannya di dalam unit organisasi.

3. Kualitas pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan dengan kata lain yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Penyelesaian tugas yang terandalkan, tolak ukur minimal kualitas kinerja pastilah dicapai.

4. Kemampuan kerja

Kemampuan untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya termasuk jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

5. Inisiatif

Inisiatif merupakan faktor penting dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk memiliki inisiatif dibutuhkan pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki para karyawan dalam usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapainya.

6. Motivasi

Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi pimpinan, karena menurut definisi pimpinan harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Pimpinan perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

7. Daya tahan/ kehandalan

Apakah karyawan mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya. Sebab akan mempengaruhi ketepatan waktu hasil pekerjaan yang menjadi tanggungjawab seorang karyawan.

8. Kuantitas pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan karyawan harus memiliki kuantitas kerja tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Dengan memiliki kuantitas kerja sesuai dengan yang ditargetkan, maka hal itu akan dapat mengevaluasi kinerja karyawan dalam usaha meningkatkan prestasi kerjanya.

9. Disiplin kerja

Dalam memperhatikan peranan manusia dalam organisasi, agar dapat mencapai tujuan yang ditentukan diperlukan adanya kedisiplinan yang tinggi sehingga dapat mencapai suatu hasil kerja yang optimal atau mencapai hasil yang diinginkan bersama.

10. Pengawasan

Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen di dalam suatu organisasi, dengan adanya pengawasan yang baik maka dapat mencapai

tujuan perusahaan tersebut. Pengawasan termasuk faktor yang mempengaruhi kinerja suatu perusahaan.

2.1.1.3 Tujuan dan Manfaat Kinerja

.Hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan haruslah dapat memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang dirasakan oleh perusahaan dan sangat besar manfaatnya bagi kepentingan perusahaan di masa sekarang dan yang akan datang (Arianty, 2014). Penilaian kinerja karyawan memiliki beberapa tujuan yang harus dicapai. Rivai dalam (Elbadiansyah, 2019) mengemukakan tujuan penilaian kinerja secara umum yaitu sebagai berikut:

1. Melakukan peninjauan terhadap kinerja karyawan dimasa lalu.
2. Mendapatkan data yang sesuai fakta dan sistematis dalam menetapkan nilai dari suatu pekerjaan.
3. Mengidentifikasi kemampuan organisasi.
4. Manganalisa kemampuan karyawan secara individual.
5. Menyusun sasaran dimasa mendatang.
6. Melihat prestasi dari kinerja karyawan secara realistik.
7. Mendapatkan keadilan dalam sistem pemberian upah dan gaji yang diterapkan didalam organisasi.
8. Memperoleh data untuk menetapkan struktur pengupahan dan penggajian yang sesuai dengan pemberlakuan secara umum.
9. Membantu pihak manajemen dalam melakukan pengukuran dan pengawasan secara lebih akurat terhadap biaya yang digunakan oleh perusahaan.

10. Memungkinkan manajemen dalam melakukan negosiasi secara rasional dan obyektif dengan serikat pekerja maupun secara langsung dengan karyawan.
11. Membuat kerangka berpikir dan standar dalam pelaksanaan peninjauan yang dilakukan berkala pada sistem pemberian upah dan gaji.
12. Mengarahkan pihak manajemen agar bersikap obyektif dalam memperlakukan karyawan sesuai dengan prinsip organisasi.
13. Menjadi acuan organisasi dalam mempromosikan, memutasi, memindahkan, dan meningkatkan kualitas karyawan.
14. Memperjelas kembali tugas utama, fungsi, wewenang, dan tanggung jawab serta satuan kerja didalam organisasi. Hal tersebut jika dilakukan sesuai dengan aturan dan berjalan baik akan memberikan manfaat bagi organisasi terutama untuk menghindari overlapping pada pemberian tugas/program/kegiatan dalam organisasi.
15. Meminimalisir keluhan karyawan yang berakibat banyaknya karyawan yang resign. Dengan adanya penilaian kinerja karyawan maka karyawan akan merasa diperhatikan dan dihargai dalam setiap kinerjanya.
16. Menyelaraskan penilaian kinerja dengan keberjalanan bisnis sehingga pergerakan dalam sebuah organisasi khususnya organisasi nirlaba selalu sesuai dengan tujuan usaha.
17. Mengidentifikasi pelatihan apa yang diperlukan oleh karyawan

Sedangkan tujuan penilaian kinerja menurut Simamora dalam (A. Fauzi & Nugroho, 2020) secara umum adalah untuk menghasilkan informasi yang akurat dan sahih berkenaan dengan perilaku dan kinerja anggota organisasi. Sedangkan

tujuan penilaian kinerja secara khusus dapat digolongkan kepada dua bagian besar, yaitu: Evaluasi (*evaluation*); dan Pengembangan (*development*).

Menurut (Riniwati, 2016) manfaat penilaian kinerja adalah :

1. Penyesuaian penyesuaian kompensasi
2. Perbaikan Kinerja
3. Kebutuhan latihan dan pengembangan
4. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja.
5. Untuk kepentingan penelitian kepegawaian
6. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai

Menurut (Rudianto, 2017) manfaat penilaian kinerja adalah :

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti promosi, transfer/mutasi, dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur.

Adapun indikator kinerja (Mangkunegara, 2017) menyatakan yaitu :

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.

3. Dapat tidaknya diandalkan

Dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah seseorang karyawan dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan rajin dalam bekerja.

4. Sikap

Sikap yang dimiliki terhadap perusahaan, karyawan lain pekerjaan secara kerjasama.

Menurut (Busro, 2018) ada beberapa dimensi dan indicator dalam penilaian kinerja, yaitu:

1. Hasil kerja indikatornya kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas.
2. Perilaku kerja indikatornya disiplin kerja, inisiatif, ketelitian.
3. Sifat pribadi indikatornya kejujuran, kreativitas

2.1.2 Knowledge Management

2.1.2.1 Pengertian Knowledge Management

Knowledge Management adalah suatu cara bagi perusahaan untuk mengidentifikasi, membuat, merepresentasikan, mendistribusikan, dan memungkinkan pengadaptasian wawasan dan pengalaman.

Menurut (Dalkir, 2011) *Knowledge Management* adalah sebuah koordinasi sistematis dalam sebuah organisasi yang mengatur sumber daya manusia, teknologi, proses dan struktur organisasi dalam rangka meningkatkan value melalui penggunaan ulang dan inovasi.

Koordinasi ini bisa dicapai melalui menciptakan, membagi dan mengaplikasikan pengetahuan dengan menggunakan pengalaman dan tindakan yang telah diambil perusahaan demi kelangsungan pembelajaran organisasi. Menurut (Turban et al., 2010) *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 (Cheng, Chen, & Shevlin, 2010) "*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.

Menurut (Turban et al., 2010) 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.

Jadi dapat disimpulkan dari *Knowledge Management* merupakan suatu tempat yang digunakan untuk penyimpanan berisikan data, skill, dan informasi untuk dikelola oleh organisasi untuk menjalankan tugas dan proses pengambilan keputusan.

2.1.2.2 Manfaat *Knowledge Management*

Knowledge merupakan asset kunci agar suatu perusahaan memiliki keunggulan kompetitif yang kontinu. Menurut (Tobing, 2010) Keunggulan kompetitif tersebut diperoleh dari dampak implementasi Knowledge management terhadap berbagai bidang berikut:

1. Bidang operasi dan pelayanan

Saat ini telah terjadi perubahan dari industry manufaktur ke industri jasa yang berimplikasi terhadap karakteristik dari pekerjaan (job characteristic). Dalam industri manufaktur, pekerja melakukan aktifitas yang sifatnya berulang sesuai dengan instruksi kerja yang ketat dan menghasilkan sesuatu barang yang berwujud atau tangible. Sedangkan dalam industri jasa, tindakan-tindakan yang dilakukan pekerja bersifat unik yang membutuhkan proses pengambilan keputusan yang kompleks berdasarkan pengertian dan pengetahuan dimiliki oleh pekerja. Pekerjaan ini disebut knowledge work dan pekerjanya disebut knowledge worker, istilah yang pertama kali disebutkan

oleh pemikir manajemen terkemuka Peter F. Drucker. Perusahaan yang memiliki knowledge worker adalah perusahaan yang memiliki basis customer knowledge yang dikelola dengan baik.

Customer knowledge ini dapat diakses oleh pekerjanya serta dapat membantu mereka dalam memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggannya. Knowledge worker sangat mengenal pelanggannya, mereka mengetahui permasalahan yang dihadapi pelanggan dan solusi yang sudah terbukti efektifitasnya serta mengetahui secara proaktif kebutuhan pelanggannya karena semuanya itu tersaji dalam basis customer knowledge perusahaan yang dikelola dengan prinsip-prinsip *Knowledge Management* (KM). Akibat logis dari kondisi tersebut adalah, knowledge worker dapat memberikan respon yang lebih cepat, penanganan klaim pelanggan yang lebih baik, serta pelayanan yang lebih proaktif.

2. Bidang pengembangan kompetensi personil

Proses pembelajaran terjadi dalam siklus yang kontinu. Proses ini berawal dari akuisi knowledge yang kemudian diaplikasikan dalam proses bisnis organisasi. Knowledge yang diaplikasikan potensial memunculkan knowledge yang baru melalui proses knowledge creation (penciptaan knowledge). Hal ini kemudian dipelihara dan di share kembali untuk dapat diakuisi dan dimanfaatkan secara luas. Siklus inilah menjadi proses utama dalam *Knowledge Management* (KM) yaitu berupa proses: knowledge creation, knowledge retention, knowledge transfer/sharing, dan knowledge utilization.

Knowledge transfer/sharing sebagai salah satu proses utama dalam *Knowledge Management* (KM), pada hakekatnya adalah penciptaan

kesempatan yang luas untuk belajar (learning) kepada seluruh anggota organisasi sehingga dapat meningkatkan kompetensinya secara mandiri. Hal ini dapat terjadi karena dua faktor yaitu, pertama, knowledge yang tersedia kurang relevan dengan tugas sehari-hari dari para pekerja. Kedua, para pekerja memang tidak memiliki motivasi dan daya yang memadai untuk belajar secara mandiri.

Untuk mengatasi faktor penghambat belajar yang pertama, perusahaan perlu secara terus menerus mengamati perkembangan kebutuhan knowledge yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan melakukan updating knowledge yang tersimpan di dalam memory perusahaan.

Sedangkan untuk mengatasi faktor penghambat yang kedua, pekerja perlu didorong untuk memanfaatkan knowledge yang sudah tersedia di memory perusahaan melalui pembelajaran mandiri. Berbagai pendekatan yang dapat digunakan untuk meningkatkan motivasi belajar karyawan adalah dengan memfasilitasi proses belajar dalam bentuk tatap muka. Proses belajar mandiri ini perlu dievaluasi sekaligus dihargai melalui asesmen. Misalnya dengan membuka kesempatan kepada para pekerja untuk mencapai kualifikasi tertentu melalui proses eksaminasi. Dimana perusahaan menyediakan materi ajar, selanjutnya siapa yang dapat menguasai materi ajar tersebut pada tingkat kualifikasi tertentu diberi tunjangan serta penugasan yang khusus sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

3. Bidang pemeliharaan ketersediaan knowledge

Skill dan knowledge yang dimiliki oleh para pekerja dalam sebuah perusahaan perlu dikelola oleh perusahaan untuk menjamin tidak terjadinya

knowledge loss. Knowledge loss adalah suatu kondisi dimana perusahaan kehilangan knowledge yang dibutuhkannya, walau knowledge tersebut sebenarnya sudah pernah dimiliki dan dipergunakan oleh perusahaan tersebut. Knowledge loss dapat terjadi ketika seorang pekerja keluar dari perusahaan baik karena alasan pension atau pindah ke perusahaan lain, sementara knowledge yang dimiliki pekerja tersebut belum ditransfer kepada memory perusahaan atau pekerja lainnya di dalam perusahaan. Knowledge loss dapat mengakibatkan terganggunya operasi perusahaan, bahkan dapat mengakibatkan gangguan yang lebih serius jika perpindahan atau keluarnya pekerja tersebut diikuti dengan berpindahnya beberapa pelanggan ke perusahaan lain atau mengikuti pekerja tersebut menjadi pelanggan dari perusahaan yang baru dimasukinya.

4. Bidang Inovasi dan Pengembangan Produk

Salah satu produk dari *Knowledge Management* (KM) adalah proses pembelajaran yang berimplikasi terhadap peningkatan kemampuan inovasi yaitu dengan terciptanya knowledge baru. Inovasi yang dikombinasikan dengan kebutuhan pelanggan akan menjadi solusi atau produk yang efektif dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi pelanggan. Proses pengembangan produk merupakan proses yang bersifat kolaboratif dan lintas fungsi. Artinya produk baru tidak dihasilkan oleh unit atau fungsi tertentu dalam perusahaan, tetapi melibatkan berbagai unit untuk menjamin bahwa produk yang dihasilkan tidak sekedar baru, tetapi juga harus laku dan dapat diproduksi dengan semestinya.

2.1.2.3 Faktor-Faktor Mempengaruhi *Knowledge Management*

Implementasi knowledge management tidak akan bisa berjalan jika tanpa ada proses knowledge sharing di dalamnya, karena dengan adanya knowledge sharing ini pengetahuan yang dimiliki individual dapat terakumulasi menjadi pengetahuan organisasi. Knowledge management memfasilitasi proses ini sehingga pengetahuan tersebut dapat terorganisir secara lebih baik dan nantinya bisa dimanfaatkan secara maksimal untuk kepentingan organisasi. Faktor-faktor penting yang harus diperhatikan agar knowledge management suatu organisasi dapat diimplementasikan secara optimal, menurut (Nawawi, 2012) yaitu;

1. Manusia

Pada hakekatnya knowledge berada di dalam pikiran manusia berupa tacit knowledge. Carla O'Dell mengatakan bahwa 80% knowledge adalah berupa tacit knowledge dan hanya 20% berupa knowledge eksplisit. Disamping sebagai sumber knowledge, manusia pada hakekatnya juga merupakan pelaku dari proses-proses yang ada di dalam *Knowledge Management* (KM). Jika proses knowledge sharing/transfer dan knowledge creation tidak dapat berjalan, maka persoalan utamanya adalah karena tidak adanya kemauan dan kemampuan manusia untuk melakukannya. Semua proses-proses tersebut dapat berjalan, selama manusia memang terdorong untuk melakukannya, walaupun tanpa bantuan teknologi.

Meningkatkan motivasi dan membangkitkan partisipasi anggota organisasi dalam implementasi *Knowledge Management* (KM), memerlukan pendekatan-pendekatan manajemen SDM. Berbagai penelitian, tulisan dan praktek implementasi *Knowledge Management* (KM) membuktikan bahwa

pemberian reward merupakan salah satu faktor yang signifikan dalam menentukan keberhasilan implementasi *Knowledge Management* (KM).

2. Kepemimpinan

Peran yang sangat kritis yang harus dijalankan oleh pemimpin adalah membangun visi yang kuat, yaitu visi yang dapat menggerakkan seluruh anggota organisasi untuk tersebut. Visi tidak hanya sekedar statement yang bersifat retorik, tetapi harus diikuti oleh tindakan nyata dari pemimpin itu sendiri dalam memberikan teladan dan keyakinan kepada seluruh anggota organisasi bahwa memang organisasi sungguh-sungguh diarahkan dan digerakkan menuju visi yang telah ditetapkan. Sebaik-baiknya pernyataan visi, jika tidak ditindaklanjuti akan segera kehilangan efektifitasnya dan secara psikologis akan menjadi khayalan yang sudah dianggap menjadi kenyataan dan ini sangat berbahaya bagi sebuah organisasi.

3. Teknologi

Perkembangan teknologi informasi (TI) yang sudah merasuk ke semua aspek kegiatan manusia membuat penggunaan teknologi informasi menjadi salah satu enabler dari *Knowledge Management* (KM). Perkembangan TI membuat semakin banyak proses yang diotomasi dan juga semakin banyak pekerja yang menghabiskan waktunya didepan komputer baik untuk melakukan pekerjaan analisis, mengeksekusi proses bisnis maupun untuk berkomunikasi. Internet saat ini sudah menjadi interface dan sekaligus integrator antara manusia dengan manusia lainnya. Tujuan utama dari penggunaan teknologi internet dalam *Knowledge Management* (KM) adalah untuk mendistribusikan knowledge melalui internet/intranet yang

memungkinkan knowledge yang dimiliki perusahaan dan karyawannya tersebar secara corporate wide dan menjadi milik kolektif perusahaan atau organisasi. Selain berfungsi sebagai media utama pendistribusian knowledge, penggunaan teknologi IT dalam *Knowledge Management* (KM) sangat berperan dalam mengeksekusi proses di *Knowledge Management* (KM) yaitu:

1. Capture, generate atau akuisi knowledge
2. Kodifikasi knowledge
3. *Knowledge maintenance* (validasi, pemeliharaan integritas *knowledge*)
4. *Security* dari *knowledge*
5. Memonitor pemanfaatan *knowledge*.

4. Organisasi

Organisasi berkaitan dengan penanganan aspek operasional dari aset-aset knowledge, termasuk fungsi-fungsi, proses-proses, struktur organisasi formal dan informal, ukuran dan indikator pengendalian, proses penyempurnaan, dan rekayasa proses bisnis. Organisasi yang supportif terhadap *Knowledge Management* (KM) adalah organisasi yang menghargai knowledge dan yang memilikinya. Organisasi ini sangat fleksibel dan sangat mudah menyesuaikan diri dengan perubahan. Agar lebih kondusif terhadap implementasi *Knowledge Management* (KM), fungsi-fungsi pengelolaan knowledge sebaiknya dimunculkan. Fungsi-fungsi *Knowledge Management* (KM) tersebut akan menjadi integrator dari fungsi-fungsi lainnya di dalam suatu organisasi.

Organisasi yang bersifat tradisional tidak mengenal posisi-posisi baru yang bernama CKO (Chief of Knowledge Officer), Senior Manager *Knowledge*

Management (KM) Posisi-posisi ini berkaitan dengan *Knowledge Management* (KM), dan cakupan tugasnya bersifat lintas fungsi, lintas unit dan lintas disiplin bahkan lintas hirarki. Sehingga perusahaan yang berkeinginan untuk mengimplementasikan, harus mempersiapkan diri untuk tidak saja familier dengan posisi-posisi baru tersebut, tetapi juga harus merancang fungsi-fungsi, proses-proses, struktur serta menata ulang mekanisme koordinasi, interaksi dan aliran informasi/knowledge dengan posisi-posisi tersebut.

5. Pembelajaran Organisasi

Pembelajaran Organisasi sebagai keterampilan organisasi dalam lima aktifitas utama, yaitu:

- a. Penyelesaian masalah secara sistematis
- b. Pengujicobaan pendekatan-pendekatan baru
- c. Belajar dari pengalaman masa lalu
- d. Belajar dari praktek terbaik
- e. Transfer/sharing knowledge secara cepat dan efisien.

Proses pembelajaran menjadi sangat penting dalam *Knowledge Management* (KM), karena melalui proses inilah diharapkan muncul ide-ide, inovasi dan knowledge baru, yang menjadi komoditas utama yang diproses dalam *Knowledge Management* (KM). Untuk itu perusahaan perlu mendorong dan memfasilitasi proses learning dengan memastikan individu-individu berkolaborasi dan melakukan sharing knowledge secara optimal. Pemimpin harus memperlengkapi organisasi dengan lingkungan dan karakter-karakter yang dibutuhkan untuk terbentuknya learning organization, serta memberikan solusi dalam mengatasi hambatan belajar yang dihadapi organisasi.

2.1.2.4 Indikator *Knowledge Management*

Knowledge Management diukur dengan menggunakan 3 indikator (Kosasih & Budiani, 2010) yaitu:

1. *Personal Knowledge* adalah pengetahuan yang dimiliki dan diperoleh pegawai di masing-masing unit kerja berupa pengalaman baik dari kejadian sehari-hari ataupun dari sumber lainnya.
2. *Job Procedure* adalah tanggung jawab atau tugas yang harus dijalankan oleh pegawai berdasarkan Standard Operation Procedure yang ada dan sifatnya formal.
3. *Technology* adalah media yang dilakukan untuk penyebar informasi melalui sarana internet yang digunakan untuk mendukung tiap kegiatan kerja di dalam organisasi.

2.1.3 Skill (Ketrampilan)

2.1.3.1 Pengertian Skill (Keterampilan)

Skill adalah kemampuan untuk menggunakan akal, fikiran dan ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut Keterampilan dapat menunjukkan pada aksi khusus yang ditampilkan atau pada sifat dimana keterampilan itu dilaksanakan.

Banyak kegiatan dianggap sebagai suatu keterampilan, terdiri dari beberapa keterampilan dan derajat penguasaan yang dicapai oleh seseorang menggambarkan tingkat keterampilannya. Hal ini terjadi karena kebiasaan yang sudah diterima umum untuk menyatakan bahwa satu atau beberapa pola gerak atau perilaku yang diperluas bisa disebut keterampilan, misalnya menulis,

memainkan gitar atau piano, menyetel mesin, berjalan, berlari, melompat dan sebagainya. Jika ini yang digunakan, maka kata “keterampilan” yang dimaksud adalah kata benda (I. K. Fauzi, 2011).

Istilah terampil biasanya digunakan untuk menggambarkan tingkat kemampuan seseorang yang bervariasi. “Keterampilan (skill) merupakan kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat”(Widiastuti & Muktiani, 2010). (Suprpto, 2011) menyatakan bahwa “skill adalah suatu kemampuan untuk menerjemahkan pengetahuan ke dalam praktik sehingga tercapai hasil kerja yang diinginkan”.

Dengan demikian dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa untuk mencapai suatu tingkat keterampilan yang baik, perlu memperhatikan hal sebagai berikut: Pertama, faktor individu/pribadi yaitu kemauan serta keseriusan dari individu itu sendiri berupa motivasi yang besar untuk menguasai keterampilan yang diajarkan. Kedua, faktor proses belajar mengajar menunjuk kepada bagaimana kondisi belajar dapat disesuaikan dengan potensi individu, dan lingkungan sangat berperan dalam penguasaan keterampilan. Ketiga, faktor situasional menunjuk pada metode dan teknik dari latihan atau praktek yang dilakukan.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keterampilan

Menurut (Sutrisno, 2014) menyatakan untuk memperoleh tingkat keterampilan diperlukan pengetahuan yang mendasar tentang bagaimana keterampilan tertentu bisa dihasilkan atau diperoleh serta faktor-faktor apa saja yang berperan dalam mendorong penguasaan keterampilan. Keterampilan dapat dikuasai atau diperoleh apabila dipelajari dengan persyaratan tertentu, satu

diantaranya adalah kegiatan pembelajaran atau latihan keterampilan tersebut dilakukan secara terus menerus dalam jangka waktu yang sudah ditentukan.

Keterampilan yang baik dapat dicapai jika :

1. Adanya kemauan dari individu, berupa motivasi untuk dapat menguasai keterampilan yang diajarkan,
2. Adanya proses pembelajaran yang didukung oleh kondisi dan lingkungan belajar yang baik,
3. Adanya prinsip-prinsip latihan yang dikembangkan untuk memperkuat respon yang terjadi.

Keterampilan yang lebih baik akan terus dapat meningkatkan kinerja pegawai, berikut adalah ciri-ciri pegawai yang telah memiliki keterampilan dengan baik:

1. Tahu dan mengerti apa yang harus dikerjakan.
2. Mempunyai gerak kerja yang cepat dan tepat.
3. Jarang sekali melakukan kesalahan dan kekeliruan dalam bekerja.
4. Sudah mempunyai kiat-kiat tertentu dalam melaksanakan pekerjaan.
5. Produktivitas kerja meningkat dari biasanya

2.1.3.3 Indikator Keterampilan

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi teori yang diutarakan oleh (Yuniarsih & Suwatno, 2008) yang dibagi kedalam dimensi dan indikator seperti berikut:

1. Kecakapan dalam menguasai pekerjaan
2. Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan
3. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan

4. Kemampuan dalam mengendalikan diri
5. Kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan
6. Komitmen terhadap pekerjaan

2.1.4 *Attitude* (Sikap)

2.1.4.1 Pengertian *Attitude* (Sikap)

Sikap merupakan konsep paling penting dalam psikologis sosial. Konsep tentang sikap diri telah melahirkan berbagai macam pengertian diantara para ahli psikologi. Pembahasan berkaitan dengan psikologis sosial hampir selalu menyertakan unsur sikap baik setiap individu atau kelompok sebagai salah satu bagian pembahasannya. Sikap pada awalnya diartikan sebagai unsur untuk munculnya suatu tindakan dan cenderung merupakan tingkah laku.

Menurut (Purwanto E & Sulistyastuti, 2011) sikap adalah pandangan-pandangan atau perasaan yang disertai kecenderungan untuk bertindak sesuai sikap objek tadi. Menurut Soekidjo dalam (Wawan, 2010) sikap adalah merupakan reaksi atau respon seseorang yang masih tertutup terhadap suatu stimulus atau objek.

Menurut Petty dalam (Wawan, 2010) sikap adalah evaluasi yang dibuat manusia terhadap dirinya sendiri, orang lain, obyek atau isue..Hal ini menyebabkan adanya perbedaan sikap seseorang atau individu dengan sikap temannya, keluarganya, dan tetangganya. Banyak hal yang perlu kita ketahui untuk mengetahui karakteristik sikap. Menurut (Sarwono & Meinarno, 2010) “Sikap (*attitude*) adalah istilah yang mencerminkan rasa senang, tidak senang, atau perasaan biasa-biasa saja (*netral*) dari seseorang terhadap sesuatu”.

Sesuatu itu bisa benda, kejadian, situasi, orang-orang atau kelompok, kalau yang timbul terhadap sesuatu itu adalah perasaan senang, maka disebut sikap positif. Sedangkan perasaan tidak senang disebut sikap negatif. Kalau tidak timbul perasaan apa-apa berarti sikapnya netral. Menurut (Djaali, 2011)“Sikap adalah kecenderungan untuk bertindak berkenaan dengan objek tertentu”.

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa sikap adalah keadaan diri dalam manusia yang menggerakkan untuk bertindak atau berbuat dalam kegiatan tertentu dengan perasaan tertentu di dalam menanggapi objek situasi atau kondisi di lingkungan sekitarnya.

2.1.4.2 Struktur *Attitude* (Sikap)

Menurut (Saifuddin, 2012) struktur sikap terdiri dari tiga komponen yang saling menunjang yaitu :

1. Komponen Kognitif

Komponen kognitif berisi kepercayaan seseorang mengenai apa yang berlaku atau apa yang benar bagi objek sikap.

2. Komponen Afektif

Komponen afektif menyangkut masalah emosional subjektif seseorang terhadap suatu objek sikap.

3. Komponen Prilaku/Konatif

Komponen prilaku atau konatif dalam struktur sikap menunjukkan bagaimana prilaku atau kecenderungan berperilaku yang ada dalam diri seseorang berkaitan dengan objek sikap yang dihadapinya.

Ketiga komponen sikap ini saling terkait erat. Dengan mengetahui kognisi atau perasaan seseorang terhadap suatu objek sikap tertentu, maka akan dapat

diketahui pula kecenderungan perilakunya. Namun, dalam kenyataannya tidak selalu suatu sikap tertentu berakhir dengan perilaku yang sesuai dengan sikap. Dan ketiga komponen dari sikap menyangkut kecenderungan berperilaku. Pada mulanya secara sederhana diasumsikan bahwa sikap seseorang menentukan perilakunya. Tetapi, lambat laun disadari banyak kejadian dimana perilaku tidak didasarkan pada sikap.

2.1.4.3 Faktor-Faktor Mempengaruhi *Attitude* (Sikap)

Menurut (Wawan, 2010) faktor-faktor yang mempengaruhi sikap terhadap objek sikap antara lain:

1. Pengalaman pribadi

Untuk dapat menjadi dasar pembentukan sikap, pengalaman pribadi haruslah meninggalkan kesan yang kuat. Karena itu, sikap akan lebih mudah terbentuk apabila pengalaman pribadi tersebut terjadi dalam situasi yang melibatkan faktor emosional.

2. Pengaruh orang lain yang dianggap penting

Pada umumnya, individu cenderung untuk memiliki sikap yang konformis atau searah dengan sikap orang yang dianggap penting. Kecenderungan ini antara lain dimotivasi oleh keinginan untuk berafiliasi dan keinginan untuk menghindari konflik dengan orang yang dianggap penting tersebut.

3. Pengaruh kebudayaan

Tanpa disadari kebudayaan telah menanamkan garis pengaruh sikap kita terhadap berbagai masalah. Kebudayaan telah mewarnai sikap anggota masyarakatnya, karna kebudayaanlah yang memberi corak pengalaman individu-individu masyarakat asuhannya.

4. Media massa

Dalam pemberitaan surat kabar maupun radio atau media komunikasi lainnya, berita yang seharusnya factual disampaikan secara objektif.

5. Lembaga pendidikan dan lembaga agama

Konsep moral dan ajaran dari lembaga pendidikan dan lembaga agama sangat menentukan sistem kepercayaan tidaklah mengherankan jika pada gilirannya konsep tersebut mempengaruhi sikap.

6. Faktor emosional

Kadang kala, suatu bentuk sikap merupakan pernyataan yang didasari emosi yang berfungsi sebagai semacam penyaluran frustrasi atau pengalihan bentuk mekanisme pertahanan ego.

2.1.4.4 Fungsi *Attitude* (Sikap)

Menurut (Elmubarak, 2012) yang menyatakan bahwa ada empat fungsi sikap yaitu:

1. Fungsi penyesuaian atau fungsi manfaat yang menunjukkan bahwa individu dengan sikapnya berusaha untuk memaksimalkan hal-hal yang diinginkannya dan menghindari hal-hal yang tidak diinginkannya. Dengan demikian, maka individu akan membentuk sikap positif terhadap hal-hal yang dirasakan akan mendatangkan keuntungan dan membentuk sikap negatif terhadap hal-hal yang merugikannya.
2. Fungsi pertahanan ego yang menunjukkan keinginan individu untuk menghindarkan diri serta melindungi dari hal-hal yang mengancam egonya atau apabila ia mengetahui fakta yang tidak menyenangkan, maka sikap

dapat berfungsi sebagai mekanisme pertahanan ego yang akan melindunginya dari kepahitan kenyataan tersebut.

3. Fungsi pernyataan nilai, menunjukkan keinginan individu untuk memperoleh kepuasan dalam menyatakan sesuatu nilai yang dianutnya sesuai dengan penilaian pribadi dan konsep dirinya.
4. Fungsi pengetahuan, menunjukkan keinginan individu untuk mengekspresikan rasa ingin tahunya, mencari pembalaran dan untuk mengorganisasikan pengalamannya.

Sikap memiliki fungsi penting dalam hidup. Bagi individu agar dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan di tempat tinggalnya. Agar sesuai dengan tata cara kebiasaan setempat serta dapat merubah sikap individu untuk terus berubah ke kebaikan. Menurut (Walgito, 2010) terdapat empat fungsi sikap, antara lain:

1. Sikap berfungsi sebagai alat untuk menyesuaikan diri. Bahwa sikap adalah sesuatu yang bersifat communicable, artinya sesuatu yang mudah menular, sehingga mudah pula menjadi milik bersama.
2. Sikap berfungsi sebagai pengatur tingkah laku.
3. Sikap berfungsi sebagai alat pengukur pengalaman-pengalaman.

Dalam hal ini perlu dikemukakan bahwa manusia di dalam menerima pengalaman-pengalaman dari dunia luar sikapnya tidak pasif, tetapi diterima secara aktif, artinya pengalaman yang berasal dari dunia luar itu tidak semuanya dilayani oleh manusia, tetapi manusia memilih mana-mana yang perlu dan mana yang tidak perlu dilayani.

4. Sikap berfungsi sebagai pernyataan kepribadian.

Sikap sering mencerminkan pribadi seseorang. Ini sebabnya karena sikap tidak pernah terpisah dari pribadi yang mendukungnya.

2.1.4.5 Indikator *Attitude* (Sikap)

Sikap adalah reaksi dari suatu perangsang atau situasi yang dihadapi individu. atau salah satu aspek psikologis individu yang sangat penting, karena sikap merupakan kecenderungan untuk berperilaku sehingga banyak mewarnai perilaku seseorang. Sikap setiap orang bervariasi, baik kualitas maupun jenisnya sehingga perilaku individu menjadi bervariasi. Menurut (Nitisemito, 2011) indikator-indikator Etika Kerja Untuk mengetahui apakah etika kerja atau semangat kerja karyawan di perusahaan itu tinggi atau rendah adalah sebagai berikut:

1. Sikap karyawan

Yang dilihat dari tingkat fleksibilitas saat bekerja dan penyesuaian dalam kerja

2. Perasaan seorang karyawan.

Yang dilihat dari tingkat penguasaan dalam melaksanakan pekerjaan dan kesenangan dalam menjalankan pekerjaan

3. Kesiediaan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya

Yang dilihat dari tingkat kepatuhan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan tingkat kemauan yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.

4. Keseriusan karyawan saat bekerja

Yang dilihat dari tingkat kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaan.

2.2 Kerangka Berpikir Konseptual

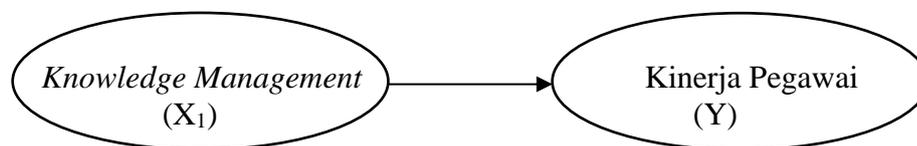
1. Pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Pegawai

Knowledge management adalah aset organisasi yang tidak berwujud seperti pengetahuan. Proses *knowledge management* terdiri dari upaya penciptaan pengetahuan, pembagian atau pengkomunikasian dan penerapan pengetahuan, sedangkan output dari *knowledge management* adalah kapabilitas baru, kinerja yang superior, inovasi dan meningkatkan nilai pelanggan. Dalam perusahaan, *knowledge* diperoleh dari individu-individu atau kelompok orang-orang yang mempunyai *knowledge* atau kadang kala dalam rutinitas organisasi.

Knowledge diperoleh melalui media yang terstruktur seperti buku, dokumen atau hubungan orang ke orang yang berkisar dari pembicaraan ringan hingga ilmiah. Pengetahuan merupakan salah satu metode atau salah satu langkah dalam *knowledge management* yang digunakan untuk memberikan kesempatan kepada anggota suatu kelompok, organisasi, instansi atau perusahaan untuk berbagi ilmu pengetahuan, pengalaman, ide yang mereka miliki kepada anggota lainnya.

Menurut (Wijayanti & Sundiman, 2017) Pengetahuan personal (*knowledge management*) merupakan bentuk nyata dari pengetahuan tacit (pengetahuan yang sulit untuk diformulasikan dan dikomunikasikan karena berada di dalam benak masing-masing orang) dimana indikator dalam *knowledge management* salah satunya dilihat dari pengalaman kerja. Dimana karyawan yang berpengalaman cenderung bekerja lebih profesional daripada karyawan yang belum memiliki pengalaman sama sekali .

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya (Garrick & Chan, 2017) yang menyatakan bahwa *Knowledge Management* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai



Gambar 2.1 *Knowledge Management* terhadap Kinerja Pegawai

2. Pengaruh *Skill* terhadap Kinerja Pegawai

Sebagaimana telah disebutkan bahwa manusia merupakan sumber daya manusia yang sangat penting bagi instansi pemerintahan, hal ini dikarenakan sumber daya manusia memiliki keterampilan yang dapat mencapai tujuan dari organisasi secara optimal. Untuk menunjang keberhasilan tersebut maka instansi pemerintahan dituntut untuk mempunyai sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik dan mencapai kinerja yang baik tersebut maka diperlukan suatu keterampilan yang baik. Semakin tinggi keterampilan maka semakin baik pekerjaan tersebut terselesaikan. Menurut (Wahyudi, 2011) bahwa “Keterampilan kerja yaitu kecakapan atau kemahiran untuk melakukan yang hanya diperoleh dari praktek, baik yang melalui latihan praktek maupun melalui pengalaman sehingga menciptakan karyawan yang profesional dalam bidang pekerjaannya”.

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya (Rahmani, Doshmanziari, & Asgari, 2018) yang menyatakan bahwa *Skill* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai



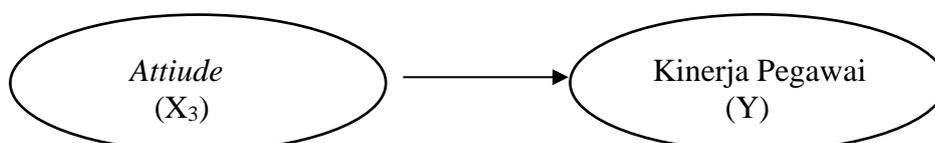
Gambar 2.2 *Skill* terhadap Kinerja Pegawai

3. Pengaruh *Attitude* terhadap Kinerja Pegawai

Sikap merupakan konsep paling penting dalam psikologis sosial. Konsep tentang sikap diri telah melahirkan berbagai macam pengertian diantara para ahli psikologi. Pembahasan berkaitan dengan psikologis sosial hampir selalu menyertakan unsur sikap baik setiap individu atau kelompok sebagai salah satu bagian pembahasannya. Sikap pada awalnya diartikan sebagai unsur untuk munculnya suatu tindakan dan cenderung merupakan tingkah laku.

Sikap (*attitude*) adalah suatu kecenderungan untuk mereaksi suatu hal, orang atau benda dengan suka, tidak suka atau acuh tak acuh. Sikap adalah konsep yang paling penting dalam psikologi social dan yang paling banyak didefinisikan. Ada yang menganggap sikap hanyalah sejenis motif sosiogenis yang diperoleh melalui proses belajar.

Menurut (Simanjuntak, 2010) Peningkatan perilaku profesionalisme pekerja dilatarbelakangi oleh perilaku individu dalam organisasi. . Jikalau kita membicarakan profesionalisme pekerja, tidak terlepas dari sumber perilaku individu pekerja itu sendiri, antara lain meliputi nilai, sikap, dan kepribadian yang dimiliki seseorang pekerja, selain dari latar belakang karakteristik individu yang bersangkutan seperti jenis kelamin, umur, pendidikan, status, pengalaman dan sebagainya.



Gambar 2.3 *Attitude* terhadap Kinerja Pegawai

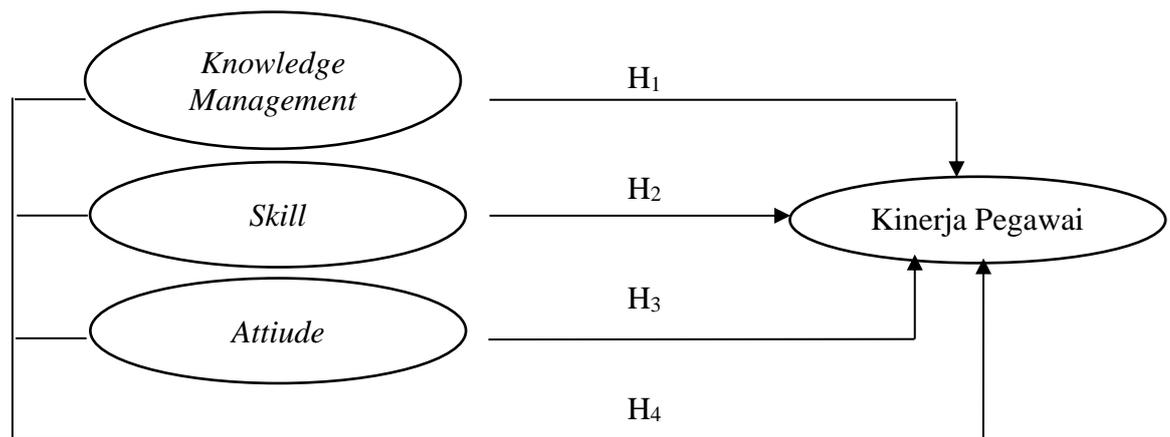
4. Pengaruh *Knowledge Management*, *Skill* dan *Attitude* terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan merupakan ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya dan menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki tingkat kemampuan tertentu (Jufrizen & Rahmadhani, 2020). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018)

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) karyawan, untuk itu setiap mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2017 : 67) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan salah satunya dapat dilihat dari pengetahuan manajemen, keterampilan dan sikap karyawan.

Pengaruh *knowledge management*, *skill* dan *attitude* terhadap kinerja pegawai dapat disusun kerangka konseptual dalam penelitian ini, sebagai berikut:



Gambar 2.4 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka konseptual di atas maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut

1. Ada pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara
2. Ada pengaruh *Skill* terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara
3. Ada pengaruh *Attitude* terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara
4. Ada pengaruh *Knowledge Management*, *Skill* dan *Attitude* terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif yaitu penelitian untuk mengetahui hubungan antara dua variabel (atau lebih) tersebut. Di mana hubungan antara variabel dalam penelitian akan dianalisis dengan menggunakan ukuran statistika yang relevan atas data tersebut untuk menguji hipotesis. Penelitian asosiatif menurut (Sugiyono, 2017) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.”

3.2 Definisi Operasional Variabel

Menurut (Sugiyono, 2017) “defisini operasional adalah penentu konstrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur”. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk meneliti sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan pengukuran dengan cara yang sama. Adapun definisi variabel diatas adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Tanggung Jawab 4. Kerja Sama 5. Inisiatif (Mankunegara, 2017)	Likert
2.	<i>Knowledge Management</i> (X ₁)	<i>Knowledge Management</i> merupakan sebuah proses membantu identitas perusahaan, memilih, mengatur, menyebarkan, dan mengirim informasi penting	1. Personal Knowledge 2. Job Procedure 3. Technology (Kosasih & Budiani, 2010)	Likert

3.4 Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut (Sugiyono, 2017) bahwa populasi adalah Wilayah Generalisasi terdiri objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara berjumlah 84 pegawai tetap.

Sampel

Menurut (Sugiyono, 2017) bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki teknik pengumpulan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara berjumlah 84 pegawai tetap.

Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 84 pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara, yang terdiri dari :

Tabel 3.3
Proporsi Sampel Penelitian

No	Unit Kerja	Populasi (Orang)
1	Sekretaris	1 Orang
2	Sub Bagian Umum	6 Orang
3	Sub Bagian Keuangan	6 Orang
4	Sub Bagian Penyusunan Program	3 Orang
5	Bidang Mutasi dan Kesejahteraan Pegawai	19 Orang
6	Bidang Pengembangan Karier	14 Orang
7	Bidang Pengadaan dan Data Kepegawaian	20 Orang
8	Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia	15 Orang
Jumlah Sampel		84 Orang

Sumber: Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara, 2022

Sumber data diatas menggunakan data primer, yang diperoleh secara langsung dari Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah. Penarikan sampel yang digunakan adalah seluruh populasi di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara, dengan jumlah 84 pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN).

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

1. Dokumentasi

Pengumpulan data dengan mempelajari dokumen-dokumen serta catatan-catatan untuk mendukung penelitian ini dengan cara mempelajari, meneliti, mengkaji, serta menelaah literatur-literatur berupa buku, makalah, dan jurnal yang berhubungan dengan topik penelitian.

2. Wawancara

Yaitu mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada pihak perusahaan yang berhubungan dengan penelitian

3. Kuesioner

Teknik ini dilakukan dengan membagikan kuesioner dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan kepada responden secara langsung dan segera dikembalikan kepada peneliti. Peneliti sendiri menggunakan skala likert dengan bentuk *checklist*.

Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini, digunakan angket yang memiliki indeks skala likert

Tabel 3.4
Skala Pengukuran Likert

Pertanyaan	Bobot
• Sangat Setuju	5
• Setuju	4
• Kurang Setuju	3
• Tidak Setuju	2
• Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : (Sugiyono, 2017).

Uji Validitas dan Reabilitas Data

Untuk mengukur validitas dari setiap pertanyaan, teknik yang digunakan adalah dengan korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_1 y_1 - (\sum x_1)(\sum y_1)}{\sqrt{\{n \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2\} \{n \sum y_1^2 - (\sum y_1)^2\}}}$$

Dimana :

- n = Banyaknya pengamatan
- $\sum x$ = Jumlah pengamatan variabel x
- $\sum y$ = Jumlah pengamatan variabel y
- $(\sum x^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel x
- $(\sum y^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel y
- $(\sum x)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel x
- $(\sum y)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel y
- $\sum x_1 y_1$ = Jumlah hasil kali variabel x dan y

Ketentuan apakah data valid atau tidak adalah dengan melihat probabilitas koefisien korelasinya. Hasil data yang dikumpul, maka dapat dilakukan untuk pengujian validitas. Jika nilai korelasi (r) yang diperoleh positif, maka item yang akan diuji tersebut adalah valid. Namun walaupun positif perlu bila nilai korelasi (r) tersebut dibandingkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item instrument tersebut valid, $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka tidak valid sehingga tidak layak untuk dijadikan sebagai item-item di dalam instrument penelitian.

Dimana untuk hasil uji validitas pada variabel *knowledge management* dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Instrumen *Knowledge Management* (X₁)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,709	0,213	Valid
2	0,801	0,213	Valid
3	0,811	0,213	Valid
4	0,834	0,213	Valid
5	0,854	0,213	Valid
6	0,768	0,213	Valid
7	0,819	0,213	Valid
8	0,752	0,213	Valid
9	0,243	0,213	Valid
10	0,359	0,213	Valid

Sumber : data diolah

Uji validitas dilakukan dengan menghitung r_{hitung} antar skor masing-masing butir pernyataan dan total skor diatas terlihat bahwa r_{hitung} antar pernyataan 1 s/d 10, variabel *knowledge management* (X₁) menunjukkan hasil yang signifikan yaitu nilai *pearson correlation* > 0,213 sehingga disimpulkan seluruh butir pernyataan *knowledge management* (X₁) adalah valid .

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Instrumen Skill (X₂)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,841	0,213	Valid
2	0,819	0,213	Valid
3	0,853	0,213	Valid
4	0,876	0,213	Valid
5	0,854	0,213	Valid
6	0,789	0,213	Valid
7	0,862	0,213	Valid
8	0,710	0,213	Valid
9	0,236	0,213	Valid
10	0,363	0,213	Valid

Sumber : data diolah

Uji validitas dengan menghitung r_{hitung} antar skor masing butir pernyataan dan total skor terlihat r_{hitung} antar pernyataan 1 s/d 10, *skill* (X₂)

menunjukkan hasil yang signifikan yaitu nilai *pearson correlation* > 0,213 sehingga disimpulkan seluruh butir pernyataan *skill* (X_2) adalah valid.

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Instrumen *Attitude* (X_3)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,791	0,213	Valid
2	0,849	0,213	Valid
3	0,739	0,213	Valid
4	0,785	0,213	Valid
5	0,737	0,213	Valid
6	0,868	0,213	Valid
7	0,848	0,213	Valid
8	0,674	0,213	Valid
9	0,310	0,213	Valid
10	0,294	0,213	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Uji validitas dilakukan dengan menghitung r_{hitung} antar skor masing-masing butir pernyataan dan total skor diatas terlihat bahwa r_{hitung} antar pernyataan 1 s/d 10, variabel *attitude* (X_3) menunjukkan hasil yang signifikan yaitu nilai *pearson correlation* > 0,213 sehingga disimpulkan seluruh butir pernyataan *attitude* (X_3) adalah valid.

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Pegawai (Y)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,748	0,213	Valid
2	0,788	0,213	Valid
3	0,609	0,213	Valid
4	0,720	0,213	Valid
5	0,778	0,213	Valid
6	0,798	0,213	Valid
7	0,667	0,213	Valid
8	0,559	0,213	Valid
9	0,349	0,213	Valid
10	0,232	0,213	Valid

Sumber : *data diolah*

Uji validitas dilakukan dengan menghitung r_{hitung} antar skor masing-masing butir pernyataan dan total skor diatas terlihat bahwa r_{hitung} antar pernyataan 1 s/d 10, variabel professional kerja (Y) menunjukkan hasil yang signifikan yaitu nilai *pearson correlation* > 0,213 sehingga disimpulkan seluruh butir pernyataan kinerja pegawai (Y) adalah valid.

Selanjutnya item instrument yang valid diatas diuji reabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh item pertanyaan dari tiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Kriteria penilaian dalam menguji reabilitas instrument adalah apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,60, maka penelitian tersebut dianggap reliable.

Tabel 3.9
Reliabilitas *Knowledge Management*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.849	10

Sumber : Hasil Dari Data SPSS Versi 23, 2023

Dari hasil pengujian realibilitas dengan menggunakan SPSS Versi 23 dapat dilihat dari *Cronbach's Alpha* 0,849 > 0,60, maka realibilitas data tersebut adalah *reliable* (terpercaya).

Tabel 3.10
Reliabilitas Skill

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.879	10

Sumber : Hasil Dari Data SPSS Versi 23, 2023

Dari hasil pengujian realibilitas dengan menggunakan SPSS Versi 23 dapat dilihat dari *Cronbach's Alpha* $0,879 > 0,60$, maka realibilitas data tersebut adalah *reliable* (terpercaya).

Tabel 3.11
Reliabilitas *Attitude*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.865	10

Sumber : Hasil Dari Data SPSS Versi 23, 2023

Dari hasil pengujian realibilitas dengan menggunakan SPSS Versi 23 dapat dilihat dari *Cronbach's Alpha* $0,865 > 0,60$, maka realibilitas data tersebut adalah *reliable* (terpercaya).

Tabel 3.12
Reliabilitas Kinerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.803	10

Sumber : Hasil Dari Data SPSS Versi 23, 2023

Dari hasil pengujian realibilitas dengan menggunakan SPSS Versi 23 dapat dilihat dari *Cronbach's Alpha* $0,803 > 0,60$, maka realibilitas data tersebut adalah *reliable* (terpercaya).

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudia menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus-rumus dibawah ini :

3.6.1 Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2016). Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

Dasar pengambilan keputusan normalitas data adalah sebagai berikut:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas
- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Uji Multikolonieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi

(*tolerance value*) dan nilai variance inflation factor (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1, dan untuk nilai VIF kurang dari 10 (Ghozali, 2016).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2016). Dasar analisis yaitu:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik – titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas..

3.6.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda (multiple regresional analysis). Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2016). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

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

Dimana :

$$\begin{array}{ll} Y & = \text{Kinerja Pegawai} \\ X_1 & = \text{Knowledge Management} \end{array}$$

X_2	= Skill
X_3	= Attitude
b_1, b_2	= Koefisien regresi
e	= Variabel pengganggu

3.6.3 Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

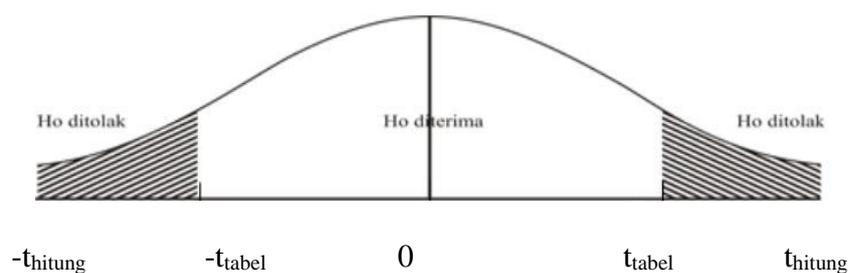
Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung terhadap t tabel dengan ketentuan sebagai berikut (Ghozali, 2016):

Adapun pengujiannya sebagai berikut:

Ho: $\beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Ha: $\beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria pengujian hipotesis:



Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

- Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka Ho diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap dependen.

- b. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap dependen.

b. Uji Signifikasi Simultan (Uji F)

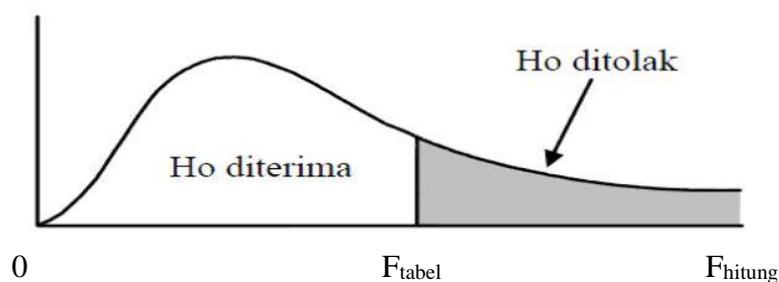
Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dengan ketentuan sebagai berikut (Ghozali, 2016)

Adapun pengujiannya sebagai berikut:

$H_0: \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_a: \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Atau dapat dilihat dari distribusi kurva atas pengujian F adalah sebagai berikut :



Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

- Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap dependen.
- Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap dependen.

c. Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel penjelas yaitu *knowledge management* (X_1), *skill* (X_2) dan *attitude* (X_3) dalam menerangkan variasi variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Uji determinan juga dilakukan untuk mengukur besar proporsi dari jumlah ragam Y yang terangkap oleh model regresi atau untuk mengukur besar sumbangan variabel penjelas X terhadap ragam variabel respon Y (Ghozali, 2016). Rumus untuk mengukur besarnya proporsi adalah:

$$D = R^2 \times 100 \%$$

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskriptif Data

Penelitian ini dilakukan pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara. Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel (X_1), 10 pertanyaan untuk variabel (X_2), 10 pertanyaan untuk variabel (X_3), dan 10 pertanyaan untuk variabel (Y) dimana yang menjadi variabel X_1 , adalah *Knowledge Management*, yang menjadi variabel X_2 adalah *Skill*, yang menjadi variabel X_3 adalah *Attitude* dan variabel Kinerja Pegawai (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 84 pegawai sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert*.

Tabel 4.1
Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak setuju	2
- Sangat Tidak setuju	1

(Sugiyono, 2017)

Dan ketentuan diatas berlaku dalam menghitung *Knowledge Management* (X_1) *Skill* (X_2), *Attitude* (X_3), maupun Kinerja Pegawai (Y).

4.1.2 Karakteristik Responden

4.1.2.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	47	56
2.	Perempuan	37	44
Total		84	100

Sumber : Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara 2023

Berdasarkan tabel 4.2 di atas yakni karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa tingkat proporsi responden menurut jenis kelamin yang terbesar dalam penelitian ini adalah laki-laki dengan jumlah responden sebanyak 47 orang (56%) dan perempuan sebanyak 37 orang (44%) sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara adalah laki-laki, hal ini menunjukkan bahwa pertanggung jawaban atas pekerjaan dibebankan kepada laki-laki.

4.1.2.2 Karakteristik Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	20 – 30 tahun	19	22
2.	31– 40 tahun	42	50
3.	41 – 50 tahun	18	22
4.	Di atas 51 tahun	5	6
Total		84	100,0

Sumber : Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara 2023

Berdasarkan tabel 4.3 di atas yakni deskripsi responden berdasarkan usia, dimana kelompok usia responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah responden yang berusia antara 31– 40 tahun yakni sebanyak 42 orang (50%), kemudian disusul responden yang berusia antara 20-30 tahun dengan jumlah responden sebanyak 19 orang (22%), dimana pegawai yang produktif dalam menjalankan pekerjaan berada diusia muda.

4.1.2.3 Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	SMA	9	11
2.	D3	11	13
3.	Strata-1	59	70
4.	Strata-2	5	6
Total		84	100,0

Sumber : Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara 2023

Berdasarkan tabel 4.4 di atas yang menguraikan deskripsi responden menurut jenis pendidikan, sehingga dapatlah dikatakan bahwa jenjang pendidikan terakhir responden yang terbesar adalah sarjana (S1), yakni

sebanyak 59 orang atau 70%, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata jenis pendidikan pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara adalah Sarjana, hal ini dikarenakan pegawai yang memiliki keahlian dan keterampilan yang lebih baik berada pada pendidikan Sarjana.

4.1.3 Deskripsi Hasil Penelitian

Berdasarkan evaluasi dari jawaban yang ada pada pernyataan variabel bebas mengenai *Knowledge Management* pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara.

Tabel 4.5
Skor Angket untuk Variabel *Knowledge Management* (X_1)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	65	77	19	23	0	0	0	0	0	0	84	100
2	66	79	15	18	2	2	1	1	0	0	84	100
3	66	79	17	20	1	1	0	0	0	0	84	100
4	66	79	17	20	1	1	0	0	0	0	84	100
5	64	76	19	23	0	0	0	0	1	1	84	100
6	68	81	15	18	1	1	0	0	0	0	84	100
7	65	77	18	21	0	0	1	1	0	0	84	100
8	68	81	15	18	1	1	0	0	0	0	84	100
9	45	54	28	33	11	13	0	0	0	0	84	100
10	51	61	23	27	10	12	0	0	0	0	84	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah (2023)*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai pengetahuan dari pengalaman masa lalu, mayoritas responden menjawab sangat setuju 65 orang dengan presentase sebesar 77%

2. Dari jawaban kedua mengenai pengetahuan dalam hal pelayanan yang baik dalam bidang pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 66 orang dengan presentase sebesar 79%
3. Dari jawaban ketiga mengenai teori yang berkaitan dengan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 66 orang dengan presentase sebesar 79%
4. Dari jawaban keempat mengenai mengetahui secara mendalam tentang pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 66 orang dengan presentase sebesar 79%
5. Dari jawaban kelima mengenai ilmu yang dimiliki selalu bagikan sesama teman sekantor, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan 64 orang dengan presentase sebesar 76%
6. Dari jawaban keenam mengenai selalu menginformasikan setiap pengetahuan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 68 orang dengan presentase sebesar 81%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab, mayoritas responden menjawab sangat setuju 65 orang dengan presentase sebesar 77%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai selalu menciptakan inovasi-inovasi baru dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju 68 orang dengan presentase sebesar 81%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai menciptakan ilmu-ilmu baru dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju 45 orang dengan presentase sebesar 54%

10. Dari jawaban kesepuluh mengenai bekerja selalu memiliki cara yang efektif dan efisien, mayoritas responden menjawab sangat setuju 51 orang dengan presentase sebesar 61%

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui bahwa *knowledge management* yang dilakukan oleh perusahaan sudah baik melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan memiliki pengaruh kuat didalam perusahaan. Terbukti dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab sangat setuju.

Tabel 4.6
Skor Angket untuk Variabel *Skill* (X₂)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	65	77	18	21	1	1	0	0	0	0	84	100
2	60	71	24	29	0	0	0	0	0	0	84	100
3	62	74	21	25	1	1	0	0	0	0	84	100
4	62	74	21	25	1	1	0	0	0	0	84	100
5	61	63	23	27	0	0	0	0	0	0	84	100
6	65	77	19	23	0	0	0	0	0	0	84	100
7	66	79	17	20	1	1	0	0	0	0	84	100
8	69	82	15	18	0	0	0	0	0	0	84	100
9	48	57	34	40	2	2	0	0	0	0	84	100
10	43	51	35	42	6	7	0	0	0	0	84	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah, 2023*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai memiliki keahlian menggunakan angka dengan baik dan penalaran yang benar, mayoritas responden menjawab sangat setuju 65 orang dengan presentase sebesar 77%

2. Dari jawaban kedua mengenai berfikir mengembangkan atau mengendalikan pekerjaan dengan nalar, mayoritas responden menjawab sangat setuju 60 orang dengan presentase sebesar 71%
3. Dari jawaban ketiga mengenai bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 62 orang dengan presentase sebesar 74%
4. Dari jawaban keempat mengenai mampu mengenali setiap masalah ketika bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan 62 orang dengan presentase sebesar 74%
5. Dari jawaban kelima mengenai bekerja menggunakan logika dalam menyelesaikan suatu masalah, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan 61 orang dengan presentase sebesar 63%
6. Dari jawaban keenam mengenai memiliki keterampilan sesuai dengan keahlian, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan 65 orang dengan presentase sebesar 77%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai mampu memecahkan masalah yang sering terjadi di dalam pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 66 orang dengan presentase sebesar 79%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai memiliki rasa percaya diri dalam meningkatkan karir, mayoritas responden menjawab sangat setuju 69 orang dengan presentase sebesar 82%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai mampu mengatur diri sendiri dalam mentaati segala peraturan yang berlaku, mayoritas responden menjawab sangat setuju 48 orang dengan presentase sebesar 57%

10. Dari jawaban kesepuluh mengenai mampu melaksanakan rencana kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju 43 orang dengan presentase sebesar 51%

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui bahwa *skill* yang dilakukan oleh perusahaan sudah baik melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan memiliki pengaruh kuat didalam perusahaan. Terbukti dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab setuju.

Tabel 4.7
Skor Angket untuk Variabel *Attitude* (X₃)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	66	79	19	23	2	2	0	0	0	0	84	100
2	66	79	19	23	2	2	0	0	0	0	84	100
3	69	82	15	18	0	0	0	0	0	0	84	100
4	73	87	10	12	0	0	1	1	0	0	84	100
5	74	88	10	12	0	0	0	0	0	0	84	100
6	69	82	12	14	3	4	0	0	0	0	84	100
7	71	85	11	13	2	2	0	0	0	0	84	100
8	72	82	12	14	0	0	0	0	0	0	84	100
9	50	60	34	40	0	0	0	0	0	0	84	100
10	44	52	38	45	2	2	0	0	0	0	84	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah, 2023*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai tidak terpaksa melakukan pekerjaan dengan tepat waktu, mayoritas responden menjawab sangat setuju 66 orang dengan presentase sebesar 79%

2. Dari jawaban kedua mengenai beban kerja sehari-hari sudah sesuai dengan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 66 orang dengan presentase sebesar 79%
3. Dari jawaban ketiga mengenai selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 69 orang dengan presentase sebesar 82%
4. Dari jawaban keempat mengenai suka membantu sesama rekan kerja saat mereka memerlukan bantuan, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan 73 orang dengan presentase sebesar 87%
5. Dari jawaban kelima mengenai selalu cermat dalam melakukan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan 74 orang dengan presentase sebesar 88%
6. Dari jawaban keenam mengenai bekerja dengan rajin, mayoritas responden menjawab setuju dengan 69 orang dengan presentase sebesar 82%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai memiliki semangat yang kuat dalam berkompetisi untuk mencapai hasil yang baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju 71 orang dengan presentase sebesar 85%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai dapat mematuhi norma-norma sosial dalam melaksanakan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 72 orang dengan presentase sebesar 82%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai berhati-hati dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju 50 orang dengan presentase sebesar 60%

10. Dari jawaban kesepuluh mengenai memiliki tanggung jawab pada saat bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju 44 orang dengan presentase sebesar 52%

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui bahwa *attitude* yang dilakukan oleh perusahaan sudah baik melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan memiliki pengaruh kuat didalam perusahaan. Terbukti dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab setuju.

Tabel 4.8
Skor Angket untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	71	85	10	12	2	2	0	0	1	1	84	100
2	65	77	19	23	0	0	0	0	0	0	84	100
3	62	74	22	26	0	0	0	0	0	0	84	100
4	64	76	20	24	0	0	0	0	0	0	84	100
5	64	76	18	21	1	1	1	1	0	0	84	100
6	67	80	14	17	3	4	0	0	0	0	84	100
7	68	81	16	19	0	0	0	0	0	0	84	100
8	69	82	15	18	0	0	0	0	0	0	84	100
9	41	49	34	40	9	11	0	0	0	0	84	100
10	47	56	34	40	3	3	0	0	0	0	84	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah, 2023*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai antusias tinggi dalam melaksanakan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 71 orang dengan presentase sebesar 85%
2. Dari jawaban kedua mengenai mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 77 orang dengan presentase sebesar 65%

3. Dari jawaban ketiga mengenai Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi pegawai lain, mayoritas responden menjawab sangat setuju 62 orang dengan presentase sebesar 74%
4. Dari jawaban keempat mengenai pekerjaan yang dilakukan sudah mencapai target yang ditentukan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan 64 orang dengan presentase sebesar 76%
5. Dari jawaban kelima mengenai memperbaiki kesalahan dalam pekerjaan dengan sukarela, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan 64 orang dengan presentase sebesar 76%
6. Dari jawaban keenam mengenai berusaha dengan serius untuk menyelesaikan pekerjaan sampai dengan tuntas, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan 67 orang dengan presentase sebesar 80%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai bekerja dengan baik dalam team, mayoritas responden menjawab sangat setuju 68 orang dengan presentase sebesar 81%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai selalu terbuka dengan perbedaan pendapat orang lain, mayoritas responden menjawab sangat setuju 69 orang dengan presentase sebesar 82%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai temuan baru dalam menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang dihadapi, mayoritas responden menjawab sangat setuju 41 orang dengan presentase sebesar 49%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai mengerjakan pekerjaan dengan cepat dan tepat, mayoritas responden menjawab sangat setuju 47 orang dengan presentase sebesar 56%

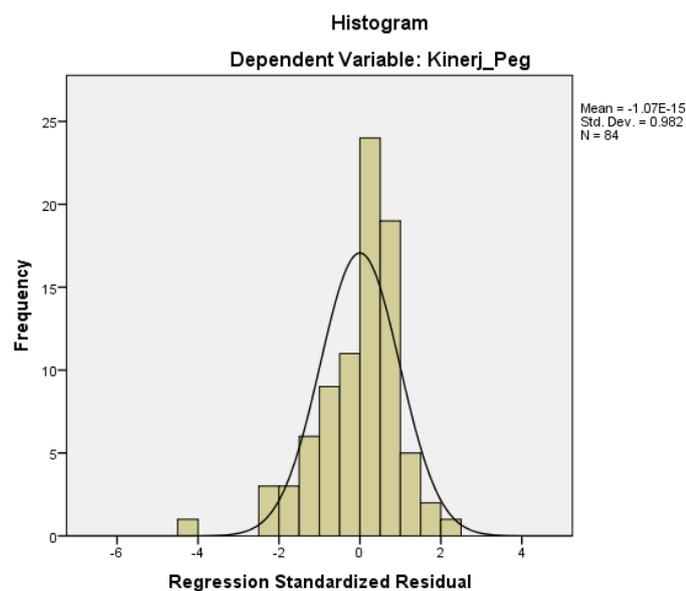
Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui bahwa kinerja pegawai yang dilakukan oleh perusahaan sudah baik melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan memiliki pengaruh kuat didalam perusahaan. Terbukti dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab setuju.

4.1.4 Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

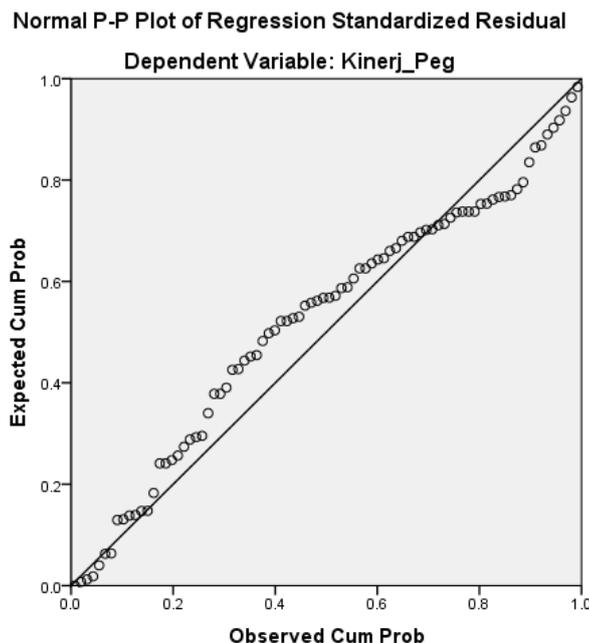
1) Uji Normalitas

Uji normalitas menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan uji normal probability plot. Regresi memenuhi asumsi normalitas jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal. Hasil dari uji normalitas dengan menggunakan program SPSS 23 adalah sebagai berikut :



Gambar 4.1
Grafik Histogram

Berdasarkan tampilan gambar 4.1 di atas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambaran pola data yang baik. Kurva *regression standarized residual* membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.2
Penelitian menggunakan P-Plot

Berdasarkan gambar grafik 4.2 normal *probability plot* di atas dapat dilihat bahwa gambaran data menunjukkan pola yang baik dan data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka grafik normal *probability plot* tersebut terdistribusi secara normal.

2) Uji Multikolinieritas

Salah satu asumsi model regresi linier adalah tidak terdapat korelasi yang sempurna atau korelasi tidak sempurna tetapi sangat tinggi pada variabel-variabel bebasnya. Uji multikolinieritas mengukur tingkat keeratan tingkat asosiasi (keeratan) hubungan atau pengaruh antar variabel bebas melalui besaran koefisien korelasi. Multikolinieritas dapat diketahui

dengan melihat nilai tolerance (a) dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Variabel bebas mengalami multikolinieritas jika a hitung $< a$ dan VIF hitung $>VIF$. Variabel bebas tidak mengalami multikolinieritas jika a hitung $> a$ dan VIF hitung lebih $<VIF$. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* <0.10 atau sama dengan nilai VIF >10 . Hasil dari uji multikolinieritas dengan menggunakan program SPSS 23 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.9
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.620	3.743		2.570	.012		
KM	.194	.093	.223	2.083	.040	.479	2.089
Skill	.252	.103	.275	2.439	.017	.435	2.301
Attitud	.346	.110	.345	3.137	.002	.455	2.199

a. Dependent Variable: Kinerj_Peg

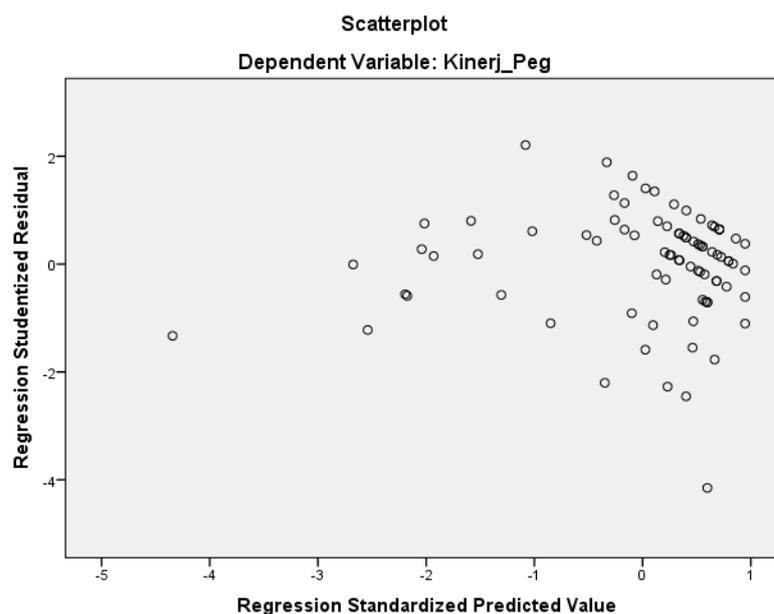
Pada Tabel 4.9 dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. *Knowledge Management* (X_1) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,479 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,089 lebih kecil dari 10.
2. *Skill* (X_2) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,435 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,301 lebih kecil dari 10.
3. *Attitude* (X_3) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,455 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,199 lebih kecil dari 10.

Karena nilai *tolerance* yang diperoleh untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang diperoleh untuk setiap variabel lebih kecil dari 10, maka artinya data variabel *knowledge management*, *skill* dan *attitude* bebas dari adanya gejala multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varians yang sama, maka disebut terjadi homokedastisitas, dan jika variansnya tidak sama atau berbeda disebut terjadi heteroskedastisitas. Hasil analisis uji heterokedastisitas menggunakan grafik scatterplot berikut:



Gambar 4.3
Uji Heterokedastisitas

Pada gambar 4.3 grafik scatterplot dapat terlihat bahwa hasil grafik scatterplot menunjukkan data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Data tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas.

b. Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier berganda yang dilakukan melalui statistik, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.10
Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.620	3.743		2.570	.012		
KM	.194	.093	.223	2.083	.040	.479	2.089
Skill	.252	.103	.275	2.439	.017	.435	2.301
Attitud	.346	.110	.345	3.137	.002	.455	2.199

a. Dependent Variable: Kinerj_Peg

Berdasarkan output SPSS di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 9,620 + 0,194X_1 + 0,252X_2 + 0,346X_3 + e$

Model tersebut menunjukkan arti bahwa:

1. Konstanta = 9,620

Jika variabel *knowledge management*, *skill* dan *attitudedi* dianggap nol, maka kinerja pegawai pada perusahaan adalah 9,620.

2. Koefisien *Knowledge Management* X_1

Nilai koefisien *knowledge management* sebesar 0,194 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 100% untuk *knowledge management* akan meningkat yang diikuti terjadi kenaikan kinerja pegawai sebesar 19,4%.

3. Koefisien *Skill* X_2

Nilai koefisien *skill* menunjukkan angka sebesar 0,252. Menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan 100% untuk *skill* akan meningkat yang diikuti terjadi kenaikan kinerja pegawai sebesar 25,2%.

4. Koefisien *Attitude* X_3

Nilai koefisien *attitude* menunjukkan angka sebesar 0,346. Menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan 100% untuk *attitude* akan meningkat yang diikuti terjadi kenaikan kinerja pegawai sebesar 34,6%.

c. Pengujian Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji t)

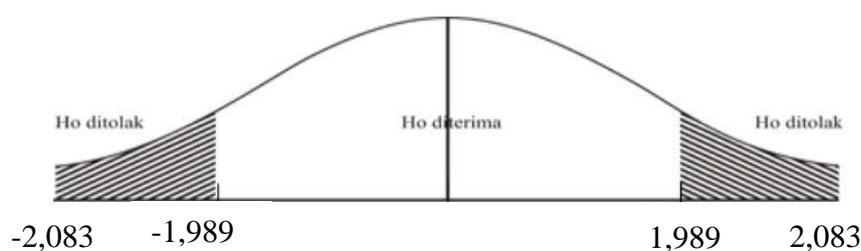
Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas *knowledge management*, *skill* dan *attitude* terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai maka perlu dilakukan uji t. pengujian secara parsial dapat dilihat dari uji t, apabila nilai probabilitasnya $< 0,05$, H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11
Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.620	3.743		2.570	.012		
KM	.194	.093	.223	2.083	.040	.479	2.089
Skill	.252	.103	.275	2.439	.017	.435	2.301
Attitud	.346	.110	.345	3.137	.002	.455	2.199

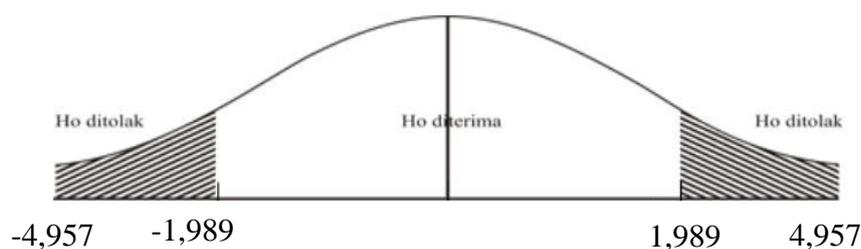
a. Dependent Variable: Kinerj_Peg

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel *knowledge management* diperoleh t_{hitung} (2,083) $>$ t_{tabel} (1,989) dengan nilai signifikansi sebesar 0,040 maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh positif dan signifikan *knowledge management* terhadap kinerja pegawai. Atau dapat dilihat dari distribusi kurva normal atas pengujian t adalah sebagai berikut :



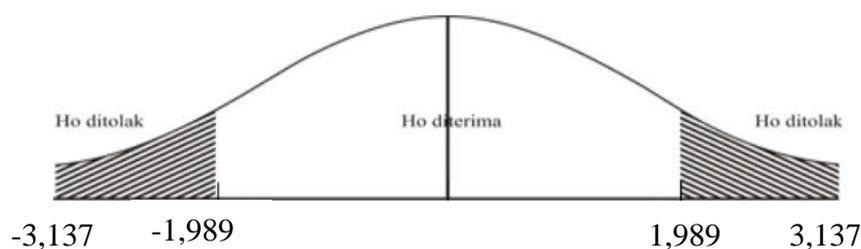
Gambar 4.4 Kurva Distribusi Hipotesis

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel *skill* diperoleh t_{hitung} (2,439) > t_{tabel} (1,989) dengan nilai signifikansi sebesar 0,017 maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh positif dan signifikan keterampilan terhadap kinerja pegawai. Atau dapat dilihat dari distribusi kurva normal atas pengujian t adalah sebagai berikut :



Gambar 4.5 Kurva Distribusi Hipotesis

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel sikap diperoleh t_{hitung} (3,137) > t_{tabel} (1,989) dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh positif dan signifikan sikap terhadap kinerja pegawai. Atau dapat dilihat dari distribusi kurva normal atas pengujian t adalah sebagai berikut :



Gambar 4.6 Kurva Distribusi Hipotesis

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas *knowledge management*, *skill* dan *attitude* terhadap variabel terikat kinerja

pegawai secara bersama-sama. Berdasarkan pengujian dengan SPSS versi 23 diperoleh output ANOVA pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12
Uji F
ANOVA^a

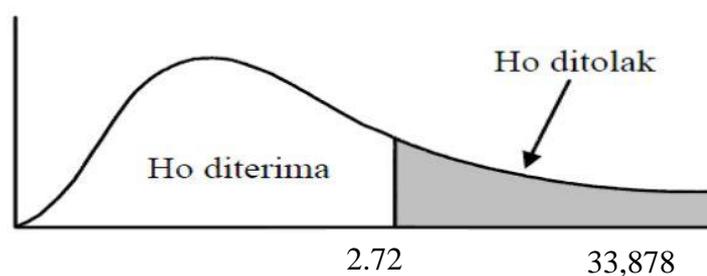
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	427.730	3	142.577	33.878	.000 ^b
	Residual	336.687	80	4.209		
	Total	764.417	83			

a. Dependent Variable: Kinerj_Peg

b. Predictors: (Constant), Attiud, KM, Skill

Dari uji ANOVA atau F test di dapat nilai $F_{hitung} (33,878) > F_{tabel} (2,72)$ dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan yang menyatakan bahwa ada pengaruh *knowledge management*, *skill* dan *attitude* secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

Atau dapat dilihat dari distribusi kurva normal atas pengujian t adalah sebagai berikut :



Gambar 4.7 Kurva Distribusi Hipotesis

d. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) adalah angka yang menunjukkan besarnya derajat atau kemampuan distribusi variabel independen (X) dalam menjelaskan

dan menerangkan variabel dependen (Y). Semakin besar koefisien determinasi adalah nol dan satu ($0 < R^2 < 1$). Berikut ini nilai koefisien determinasi (R^2):

Tabel 4.13
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.748 ^a	.560	.543	2.05148	1.806

a. Predictors: (Constant), Attiud, KM, Skill

b. Dependent Variable: Kinerj_Peg

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat dilihat nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,543 yang berarti bahwa ada hubungan antara *knowledge management*, *skill* dan *attitude* terhadap kinerja pegawai, sedangkan untuk *Adjusted R Square* sebesar 0,543 atau 54,3% yang artinya ada pengaruh *knowledge management*, *skill* dan *attitude* terhadap kinerja pegawai sebesar 54,3%, sedangkan sisanya 45,7% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja dan variabel lainnya

4.2 Pembahasan

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (*knowledge management*, *skill* dan *attitude*) memiliki koefisien b yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kinerja pegawai). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji statistik *knowledge management* (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum Dan

Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara. Dikarenakan hasil t_{hitung} (2,083) > t_{tabel} (1,989) dengan nilai signifikansi dengan nilai signifikan $0,040 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Knowledge management adalah aset organisasi yang tidak berwujud seperti pengetahuan. Proses *knowledge management* terdiri dari upaya penciptaan pengetahuan, pembagian atau pengkomunikasian dan penerapan pengetahuan, sedangkan output dari *knowledge management* adalah kapabilitas baru, kinerja yang superior, inovasi dan meningkatkan nilai pelanggan. Dalam perusahaan, *knowledge* diperoleh dari individu-individu atau kelompok orang-orang yang mempunyai *knowledge* atau kadang kala dalam rutinitas organisasi.

Knowledge diperoleh melalui media yang terstruktur seperti buku, dokumen atau hubungan orang ke orang yang berkisar dari pembicaraan ringan hingga ilmiah. Pengetahuan merupakan salah satu metode atau salah satu langkah dalam *knowledge management* yang digunakan untuk memberikan kesempatan kepada anggota suatu kelompok, organisasi, instansi atau perusahaan untuk berbagi ilmu pengetahuan, pengalaman, ide yang mereka miliki kepada anggota lainnya.

Menurut (Wijayanti & Sundiman, 2017) Pengetahuan personal (*knowledge management*) merupakan bentuk nyata dari pengetahuan tacit (pengetahuan yang sulit untuk diformulasikan dan dikomunikasikan karena berada di dalam benak masing-masing orang) dimana indikator dalam *knowledge management* salah satunya dilihat dari pengalaman kerja. Dimana karyawan yang berpengalaman cenderung bekerja lebih profesional daripada karyawan yang belum memiliki pengalaman sama sekali .

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya (Garrick & Chan, 2017) yang menyatakan bahwa *Knowledge Management* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

2. Pengaruh *Skill* terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji statistik *skill* (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara. Dikarenakan hasil t_{hitung} (2,439) > t_{tabel} (1,989) dengan nilai signifikansi dengan nilai signifikan $0,017 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Sebagaimana telah disebutkan bahwa manusia merupakan sumber daya manusia yang sangat penting bagi instansi pemerintahan, hal ini dikarenakan sumber daya manusia memiliki keterampilan yang dapat mencapai tujuan dari organisasi secara optimal. Untuk menunjang keberhasilan tersebut maka instansi pemerintahan dituntut untuk mempunyai sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik dan mencapai kinerja yang baik tersebut maka diperlukan suatu keterampilan yang baik. Semakin tinggi keterampilan maka semakin baik pekerjaan tersebut terselesaikan. Menurut (Wahyudi, 2011) bahwa “Keterampilan kerja yaitu kecakapan atau kemahiran untuk melakukan yang hanya diperoleh dari praktek ,baik yang melalui latihan praktek maupun melalui pengalaman sehingga menciptakan karyawan yang profesional dalam bidang pekerjaannya”.

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya (Rahmani, Doshmanziari, & Asgari, 2018) yang menyatakan bahwa *Skill* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

3. Pengaruh *Attitude* terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji statistik *attitude* (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara. Dikarenakan hasil $t_{hitung} (3,137) > t_{tabel} (1,989)$ dengan nilai signifikansi dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Sikap merupakan konsep paling penting dalam psikologis sosial. Konsep tentang sikap diri telah melahirkan berbagai macam pengertian diantara para ahli psikologi. Pembahasan berkaitan dengan psikologis sosial hampir selalu menyertakan unsur sikap baik setiap individu atau kelompok sebagai salah satu bagian pembahasannya. Sikap pada awalnya diartikan sebagai unsur untuk munculnya suatu tindakan dan cenderung merupakan tingkah laku.

Sikap (*attitude*) adalah suatu kecenderungan untuk mereaksi suatu hal, orang atau benda dengan suka, tidak suka atau acuh tak acuh. Sikap adalah konsep yang paling penting dalam psikologi social dan yang paling banyak didefinisikan. Ada yang menganggap sikap hanyalah sejenis motif sosiogenis yang diperoleh melalui proses belajar.

Menurut (Simanjuntak, 2010) Peningkatan perilaku profesionalisme pekerja dilatarbelakangi oleh perilaku individu dalam organisasi. . Jikalau kita membicarakan profesionalisme pekerja, tidak terlepas dari sumber perilaku individu pekerja itu sendiri, antara lain meliputi nilai, sikap, dan kepribadian yang dimiliki seseorang pekerja, selain dari latar belakang karakteristik individu yang bersangkutan seperti jenis kelamin, umur, pendidikan, status, pengalaman dan sebagainya.

4. Pengaruh *Knowledge Management*, *Skill* dan *Attitude* terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel *knowledge management*, *skill* dan *attitude* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara. Dikarenakan hasil F_{hitung} (33,878) $> F_{tabel}$ (2,72) dengan tingkat signifikansi 0.000 dibawah nilai 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,543 atau 54,3% yang artinya ada pengaruh *knowledge management*, *skill* dan *attitude* terhadap kinerja pegawai sebesar 54,3%, sedangkan sisanya 45,7% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja dan variabel lainnya.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh *Knowledge Management*, *Skill* dan *Attitude* terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara, berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian adalah:

1. Terdapat pengaruh signifikan dan positif *knowledge management* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara yang ditunjukkan dari hasil $t_{hitung} (2,083) > t_{tabel} (1,989)$ dengan nilai signifikansi dengan nilai signifikan $0,040 < 0,05$ yang artinya *knowledge management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Terdapat pengaruh signifikan dan positif *skill* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara yang ditunjukkan dari hasil $t_{hitung} (2,439) > t_{tabel} (1,989)$ dengan nilai signifikansi dengan nilai signifikan $0,017 < 0,05$ yang artinya *skill* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Terdapat pengaruh signifikan dan positif *knowledge management* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara yang ditunjukkan dari hasil $t_{hitung} (3,137) > t_{tabel}$

(1,989) dengan nilai signifikansi dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$ yang artinya *attitude* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel *knowledge management*, *skill* dan *attitude* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara. Dikarenakan hasil $F_{hitung} (33,878) > F_{tabel} (2,72)$ dengan nilai signifikan 0,000 dibawah nilai 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,543 atau 54,3% yang artinya ada pengaruh *knowledge management*, *skill* dan *attitude* terhadap kinerja pegawai sebesar 54,3%, sedangkan sisanya 45,7% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja dan variabel lainnya.

5.2 Saran

Saran yang bisa disampaikan dari hasil penelitian yang didapat adalah sebagai berikut

1. Sebaiknya Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara terus mengembangkan *knowledge management* diantara karyawan nya sehingga pengetahuan serta informasi dapat tersalurkan dengan baik
2. Sebaiknya Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara agar terus meningkatkan *skill* karyawan nya agar mereka lebih cakap dan mudah untuk menjalankan pekerjaannya

3. Sebaiknya Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara agar lebih memperhatikan *attitude* karyawannya agar dapat tercipta hubungan yang baik dalam perusahaan
4. Peneliti berikutnya dapat mencari atau menambah variabel berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan yang dapat mempengaruhi hasil penelitian, keterbatasan-keterbatasan tersebut yaitu :

1. Hasil penelitian sangat bergantung pada kejujurannya responden dalam menjawab kuesioner penelitian
2. Penelitian ini mempunyai keterbatasan pada proses pengumpulan data. Aktivitas yang padat dari responden dapat mempengaruhi konsentrasi responden dalam menjawab pertanyaan yang diajukan peneliti saat melakukan wawancara. Untuk meminimalisir keterbatasan ini peneliti melakukan wawancara pada saat pekerja sedang istirahat.
3. Kerangka konsep yang digunakan dalam penelitian ini hanya menghubungkan variabel-variabel yang diperkirakan memiliki hubungan dengan variabel dependen, sehingga masih terdapat kemungkinan variabel-variabel lain yang belum masuk kerangka konsep

DAFTAR PUSTAKA

- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 14(2), 144–150.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: KENCANA.
- Cheng, Q., Chen, X., & Shevlin, T. J. (2010). Are Family Firms More Tax Aggressive Than Non-Family Firms. *Journal of Financial Economics*, 1(1), 41–61.
- Dalkir, K. (2011). *Knowledge Management in Theory and Practice*, Burlington. Heinemann: Elsevier Butterworth.
- Djaali. (2011). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Elbadiansyah, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: CV IRDH.
- Elmubarok, Z. (2012). *Membumikan Pendidikan Nilai*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, A., Siswanto, A., Faris, M. F., & Arijulmanan. (2014). *HRD Syariah Teori dan Implementasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai*. Jakarta: Elmatara.
- Fauzi, A., & Nugroho, R. H. (2020). *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Fauzi, I. K. (2011). *Mengelola Pelatihan Partisipatif*. Bandung: Alfabeta.
- Garrick, J., & Chan, A. (2017). Knowledge management and professional experience: the uneasy dynamics between tacit knowledge and performativity in organizations. *Journal Of Knowledge Management*, 21(4), 872–884.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. Maneggio. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(1), 1–18.

- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD: Jurnal Manajemen dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Kosasih, & Budiani. (2010). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Departemen Front Office Surabaya Plaza. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 3(2), 2–8.
- Mangkunegara, A. . A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Kosda Karya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mellany, P., & Ibrahim, M. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 1–11.
- Moehariono. (2016). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia Indonesia.
- Moeljono, D., & Sudjatmiko. (2010). *Corporate Culture Challenge to Excellen*. Jakarta: Gramedia.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1(1), 9–25.
- Nawawi, H. dan M. M. H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta.: Gajahmada University Press.
- Nitisemito, A. S. (2011). *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber. Daya Manusia*. Bandung: Ghalia Indonesia.
- Purwanto E, A., & Sulistyastuti, D. . (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Administrasi Publik dan Masalah-Masalah Sosial*. Yogyakarta.: Gava Media.
- Rahmani, R., Doshmanziari, E., & Asgari, N. (2018). The Relationship Between Implementing Knowledge Management Practices in on-the-Job Training and Developing Professional Skills of Oil Industry Employees. *Journal of Management and Sustainability*, 8(1), 137–148.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM)*. Malang: UB Press.
- Robbins, S. P. (2015). *Manajemen Coulter Edisi ke-12*. Jakarta: Salemba Empat.

- Rudianto. (2017). *Akuntansi Manajemen*. Jakarta: Grasindo.
- Saifuddin, A. (2012). *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Liberty.
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2014). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 1(1), 1–13.
- Sarwono, S. ., & Meinarno, E. . (2010). *Psikologi Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Simanjuntak, M. (2010). Peningkatan Perilaku Profesionalisme Pekerja Menghadapi Tantangan Globalisasi Pada Abad 21. *Binus Business Review*, 2(1), 319–331.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.
- Suprpto, T. (2011). *Pengantar Teori & Manajemen Komunikasi*. Jakarta: PT Buku Kita.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Pustaka Media Group.
- Syaripuddin, J. (2018). Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Pos Indonesia Kantor Pos Medan. *Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 1(1), 1–10.
- Tobing, P. L. (2010). *Konsep Knowledge Management, Konsep, Arsitektur dan Implementasi*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Turban, E., King, D., Mckay, J., Marshall, P., Lee, J., & Vehland, D. (2010). *Electronic Commerce: A managerial Perspective*. Jersey: Pearson prentice Hall.
- Wahyudi, B. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita.
- Walgito. (2010). *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Wawan, D. M. (2010). *Teori dan pengukuran Pengetahuan, Sikap dan Perilaku Manusia*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Widiastuti, S., & Muktiani, N. R. (2010). Peningkatan Motivasi dan Keterampilan

Menggiring Bola dalam Pembelajaran Sepak Bola melalui Kucing pada Siswa Kelas 4 SD Glagahombo 2 Tempel. *Jurnal Pendidikan Jasmani Indonesia*, 1(1), 42–50.

Wijayanti, D. P., & Sundiman, D. (2017). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada PT. SMS Kabupaten Kotawaringin Timur). *DeReMa Jurnal Manajemen*, 12(1), 69–85.

Yuniarsih, T., & Suwatno. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Medan

**Kepada Yth,
Bapak/Ibu Karyawan
Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara
di
Medan**

Perihal : **Permohonan Menjadi Responden Penelitian**

Dengan hormat,

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ridwan Saleh Siregar

NPM : 1805160144

Saya adalah mahasiswa Jurusan Manajemen, saat ini sedang melakukan penelitian dengan judul penelitian adalah **Pengaruh *Knowledge Management, Skill dan Attitude* terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara**

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi mengisi kuisioner ini. Saya menyadari permohonan ini sedikit banyak mengganggu ketenangan kegiatan Bapak/Ibu berikan. Penelitian ini semata-mata hanya digunakan untuk kepentingan penyelesaian skripsi saya, dan hanya ringkasan dari analisis yang akan dipublikasikan. Atas kesediaan dan partisipasi kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi dan mengembalikan kuisioner ini, saya mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya.

Hormat Saya,

(Ridwan Saleh Siregar)

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET :

1. Berikan Jawaban Singkat pada bagian pertanyaan identitas responden yang membutuhkan jawaban tertulis Bapak/Ibu
2. Berikan tanda checklist (√) pada kolom Bapak/Ibu anggap sesuai dengan jawaban pada Bapak/Ibu

KUISONER PENELITIAN

PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT*, *SKILL* DAN *ATTITUDE* TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG PROVINSI SUMATERA UTARA

Identitas Responden

Nomor Responden (Tidak perlu diisi) :

Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan

Usia : 20 – 30 tahun 41 – 50 tahun
 31 – 40 tahun Di atas 51

tahun

Jenjang Pendidikan : SMA S1

D3 S2

PETUNJUK PENGISIAN KUISONER

1. Mohon memberi tanda ceklis (\checkmark) pada jawaban yang Bapak / Ibu / Saudara / i anggap yang paling sesuai
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja
3. Sesudah melakukan pengisian, mohon bapak / ibu memberikan kepada yang menyerahkan kuissoner ini pertama kali

**PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT*, *SKILL* DAN *ATTITUDE*
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM
DAN PENATAAN RUANG PROVINSI SUMATERA UTARA**

5	4	3	2	1
Sangat Setuju	Setuju	Kurang setuju	Tidak setuju	Sangat tidak setuju

No	PERNYATAAN KINERJA	Penilaian				
	Kualitas Kerja	5	4	3	2	1
1.	Memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan pekerjaan					
2.	Selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan					
	Kuantitas Kerja					
3.	Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi pegawai lain					
4.	Pekerjaan yang dilakukan sudah mencapai target yang ditentukan perusahaan					
	Tanggung Jawab					
5.	Pegawai bersedia memperbaiki kesalahan dalam pekerjaan dengan sukarela					
6.	Pegawai berusaha dengan serius untuk menyelesaikan pekerjaan sampai dengan tuntas					
	Kerja Sama					
7.	Mampu bekerja dengan baik dalam team					
8.	Pegawai selalu terbuka dengan perbedaan pendapat orang lain					
	Inisiatif					
9.	Menemukan temuan baru dalam menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang dihadapi					
10.	Mampu mengerjakan pekerjaan dengan cepat dan tepat.					
No	PERNYATAAN <i>KNOWLEDGE MANAGEMENT</i>	Penilaian				
	<i>Personal Knowledge</i>	5	4	3	2	1
1.	Pegawai memiliki tambahan pengetahuan dari pengalaman masa lalu dalam bidang pekerjaan					
2.	Pegawai memiliki pengetahuan dalam hal pelayanan yang baik dalam bidang pekerjaan					

	yang dilakukan.					
3.	Pegawai memahami teori yang berkaitan dengan pekerjaan.					
	<i>Job Procedure</i>					
4.	Dalam bekerja mampu mengetahui secara mendalam tentang pekerjaan yang diberikan					
5.	Setiap ilmu yang dimiliki selalu pegawai bagikan sesama teman sekantor					
6.	Pegawai selalu menginformasikan setiap pekerjaan yang diberikan					
7.	Pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan					
	<i>Technology</i>					
8.	Pegawai selalu menciptakan inovasi-inovasi baru dalam bekerja.					
9.	Pegawai dapat menciptakan ilmu-ilmu baru dalam bekerja					
10.	Dalam bekerja selalu memiliki cara yang efektif dan efisien					
No	PERNYATAAN SKILL	Penilaian				
	Kecakapan dalam menguasai pekerjaan	5	4	3	2	1
1.	Sebagai pegawai, memiliki keahlian menggunakan angka dengan baik dan penalaran yang benar					
2.	Sebagai pegawai, selalu berfikir mengembangkan atau mengendalikan pekerjaan dengan nalar, dan bukan dengan perasaan atau pengalaman					
	Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan					
3.	Sebagai pegawai, bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan					
4.	Sebagai pegawai, mampu mengenali setiap masalah ketika bekerja					
	Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan					
5.	Sebagai pegawai, bekerja menggunakan logika dalam menyelesaikan suatu masalah					
6.	Pegawai memiliki keterampilan sesuai dengan keahlian yang dimiliki.					
	Kemampuan dalam mengendalikan diri					
7.	Pegawai mampu memecahkan masalah yang sering terjadi di dalam pekerjaan					
	Kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan					
8.	Sebagai pegawai, memiliki rasa percaya diri					

	dalam meningkatkan karir					
	Komitmen terhadap pekerjaan					
9.	Sebagai pegawai, mampu mengatur diri sendiri dalam mentaati segala peraturan yang berlaku					
10.	Pegawai mampu melaksanakan rencana kerja sehingga pekerjaan berjalan dengan lancar.					
No	PERNYATAAN ATITUDE	Penilaian				
	Sikap karyawan	5	4	3	2	1
1.	Pegawai tidak terpaksa melakukan pekerjaan dengan tepat waktu					
2.	Beban kerja sehari-hari sudah sesuai dengan pekerjaan					
3.	Pegawai selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan					
	Perasaan seorang karyawan					
4.	Mampu membantu sesama rekan kerja saat mereka memerlukan bantuan					
5.	Pegawai selalu cermat dalam melakukan pekerjaan					
6.	Pegawai bekerja dengan rajin					
	Kesediaan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya					
7.	Memiliki semangat yang kuat dalam berkompetisi untuk mencapai hasil yang baik.					
8.	Mampu mematuhi norma-norma sosial dalam melaksanakan pekerjaan					
	Keseriusan karyawan saat bekerja					
9.	Berhati-hati dalam bekerja.					
10.	Memiliki tanggung jawab pada saat bekerja					

UJI VALIDITAS DATA (X₁)

Correlations

	a1	a2	a3	a4	a5	a6	a7	a8	a9	a10	ttl
a1 Pearson Correlation	1	.612**	.555**	.619**	.574**	.473**	.517**	.539**	.148	.052	.709**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.179	.639	.000
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
a2 Pearson Correlation	.612**	1	.765**	.718**	.691**	.522**	.691**	.522**	-.003	.144	.801**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.979	.190	.000
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
a3 Pearson Correlation	.555**	.765**	1	.761**	.722**	.630**	.800**	.630**	-.049	.049	.811**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.656	.660	.000
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
a4 Pearson Correlation	.619**	.718**	.761**	1	.813**	.692**	.748**	.630**	-.012	.049	.834**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.916	.660	.000
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
a5 Pearson Correlation	.574**	.691**	.722**	.813**	1	.773**	.730**	.726**	-.049	.123	.854**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.661	.264	.000
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
a6 Pearson Correlation	.473**	.522**	.630**	.692**	.773**	1	.693**	.743**	-.044	.091	.768**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.693	.410	.000
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
a7 Pearson Correlation	.517**	.691**	.800**	.748**	.730**	.693**	1	.639**	-.016	.075	.819**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.882	.496	.000
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
a8 Pearson Correlation	.539**	.522**	.630**	.630**	.726**	.743**	.639**	1	-.083	.131	.752**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.455	.236	.000
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
a9 Pearson Correlation	.148	-.003	-.049	-.012	-.049	-.044	-.016	-.083	1	.274*	.243*
Sig. (2-tailed)	.179	.979	.656	.916	.661	.693	.882	.455		.012	.026
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
a10 Pearson Correlation	.052	.144	.049	.049	.123	.091	.075	.131	.274*	1	.359**
Sig. (2-tailed)	.639	.190	.660	.660	.264	.410	.496	.236	.012		.001
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
ttl Pearson Correlation	.709**	.801**	.811**	.834**	.854**	.768**	.819**	.752**	.243*	.359**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.026	.001	
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84

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

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

(X₂)

Correlations

	b1	b2	b3	b4	b5	b6	b7	b8	b9	b10	ttl
b1 Pearson Correlation	1	.831*	.809*	.697**	.679**	.595*	.735**	.578**	.046	.160	.841**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.677	.145	.000
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
b2 Pearson Correlation	.831*	1	.694*	.694**	.734**	.603*	.625**	.531**	.152	.109	.819**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.166	.325	.000
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
b3 Pearson Correlation	.809*	.694*	1	.786**	.719**	.772*	.781**	.652**	-.065	.127	.853**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.556	.251	.000
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
b4 Pearson Correlation	.697*	.694*	.786*	1	.888**	.711*	.781**	.652**	.028	.167	.876**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.803	.129	.000
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
b5 Pearson Correlation	.679*	.734*	.719*	.888**	1	.689*	.706**	.620**	.078	.134	.854**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.479	.224	.000
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
b6 Pearson Correlation	.595*	.603*	.772*	.711**	.689**	1	.747**	.565**	-.031	.154	.789**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.778	.163	.000
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
b7 Pearson Correlation	.735*	.625*	.781*	.781**	.706**	.747*	1	.739**	.020	.187	.862**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.858	.089	.000
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
b8 Pearson Correlation	.578*	.531*	.652*	.652**	.620**	.565*	.739**	1	.012	-.020	.710**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.912	.860	.000
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
b9 Pearson Correlation	.046	.152	-.065	.028	.078	-.031	.020	.012	1	.201	.236*
Sig. (2-tailed)	.677	.166	.556	.803	.479	.778	.858	.912		.066	.031
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
b10 Pearson Correlation	.160	.109	.127	.167	.134	.154	.187	-.020	.201	1	.363**
Sig. (2-tailed)	.145	.325	.251	.129	.224	.163	.089	.860	.066		.001
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
ttl Pearson Correlation	.841*	.819*	.853*	.876**	.854**	.789*	.862**	.710**	.236*	.363**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.031	.001	
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84

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

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

(X₃)

Correlations

	c1	c2	c3	c4	c5	c6	c7	c8	c9	c10	tll
c1 Pearson Correlation	1	.844**	.547**	.548**	.508**	.697**	.645**	.508**	.097	.046	.791**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.382	.680	.000
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
c2 Pearson Correlation	.844**	1	.677**	.603**	.585**	.646**	.701**	.579**	.198	.046	.849**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.071	.680	.000
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
c3 Pearson Correlation	.547**	.677**	1	.669**	.596**	.621**	.587**	.520**	-.005	.028	.739**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.967	.797	.000
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
c4 Pearson Correlation	.548**	.603**	.669**	1	.609**	.714**	.581**	.389**	.148	.170	.785**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.180	.122	.000
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
c5 Pearson Correlation	.508**	.585**	.596**	.609**	1	.665**	.685**	.585**	.071	.000	.737**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.519	1.000	.000
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
c6 Pearson Correlation	.697**	.646**	.621**	.714**	.665**	1	.815**	.516**	.085	.223*	.868**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.443	.042	.000
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
c7 Pearson Correlation	.645**	.701**	.587**	.581**	.685**	.815**	1	.761**	.106	.074	.848**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.337	.502	.000
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
c8 Pearson Correlation	.508**	.579**	.520**	.389**	.585**	.516**	.761**	1	.079	-.062	.674**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.474	.573	.000
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
c9 Pearson Correlation	.097	.198	-.005	.148	.071	.085	.106	.079	1	.178	.310**
Sig. (2-tailed)	.382	.071	.967	.180	.519	.443	.337	.474		.106	.004
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
c10 Pearson Correlation	.046	.046	.028	.170	.000	.223*	.074	-.062	.178	1	.294**
Sig. (2-tailed)	.680	.680	.797	.122	1.000	.042	.502	.573	.106		.007
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
tll Pearson Correlation	.791**	.849**	.739**	.785**	.737**	.868**	.848**	.674**	.310**	.294**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.004	.007	
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84

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

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

(Y)

Correlations

	d1	d2	d3	d4	d5	d6	d7	d8	d9	d10	ttl
d1 Pearson Correlation	1	.662**	.329**	.407**	.662**	.661**	.333**	.248*	.173	.050	.748**
Sig. (2-tailed)		.000	.002	.000	.000	.000	.002	.023	.114	.651	.000
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
d2 Pearson Correlation	.662**	1	.649**	.566**	.619**	.593**	.390**	.342**	.095	.098	.788**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.001	.390	.375	.000
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
d3 Pearson Correlation	.329**	.649**	1	.557**	.398**	.418**	.332**	.359**	-.065	.073	.609**
Sig. (2-tailed)	.002	.000		.000	.000	.000	.002	.001	.555	.510	.000
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
d4 Pearson Correlation	.407**	.566**	.557**	1	.594**	.514**	.583**	.469**	.067	-.026	.720**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.542	.815	.000
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
d5 Pearson Correlation	.662**	.619**	.398**	.594**	1	.634**	.482**	.452**	.090	-.037	.778**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.414	.739	.000
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
d6 Pearson Correlation	.661**	.593**	.418**	.514**	.634**	1	.675**	.459**	.092	.020	.798**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.403	.857	.000
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
d7 Pearson Correlation	.333**	.390**	.332**	.583**	.482**	.675**	1	.565**	.095	-.033	.667**
Sig. (2-tailed)	.002	.000	.002	.000	.000	.000		.000	.392	.765	.000
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
d8 Pearson Correlation	.248*	.342**	.359**	.469**	.452**	.459**	.565**	1	.033	-.118	.559**
Sig. (2-tailed)	.023	.001	.001	.000	.000	.000	.000		.765	.287	.000
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
d9 Pearson Correlation	.173	.095	-.065	.067	.090	.092	.095	.033	1	.164	.349**
Sig. (2-tailed)	.114	.390	.555	.542	.414	.403	.392	.765		.136	.001
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
d10 Pearson Correlation	.050	.098	.073	-.026	-.037	.020	-.033	-.118	.164	1	.232*
Sig. (2-tailed)	.651	.375	.510	.815	.739	.857	.765	.287	.136		.034
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
ttl Pearson Correlation	.748**	.788**	.609**	.720**	.778**	.798**	.667**	.559**	.349**	.232*	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.034	
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84

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

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

TAHAP UJI REABILITAS DATA**(X₁)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.849	10

(X₂)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.879	10

(X₃)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.865	10

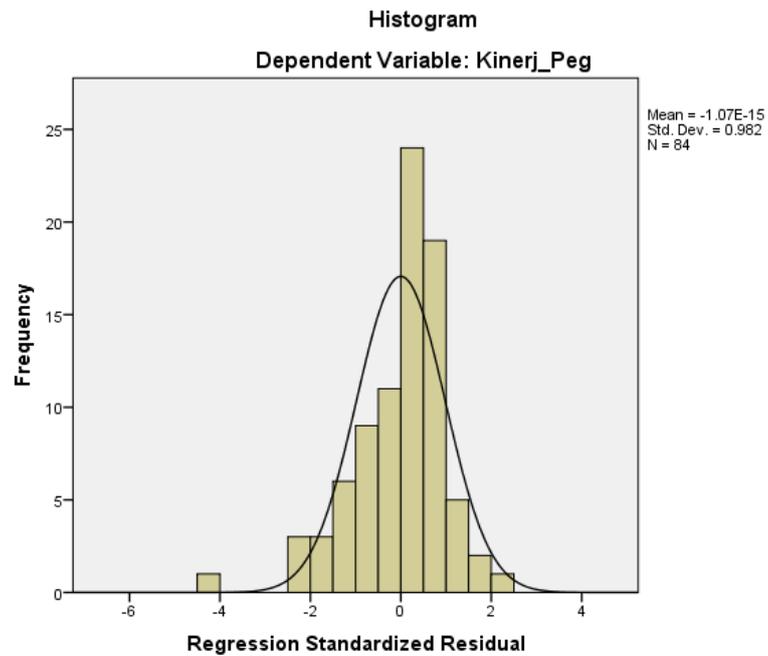
(Y)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.803	10

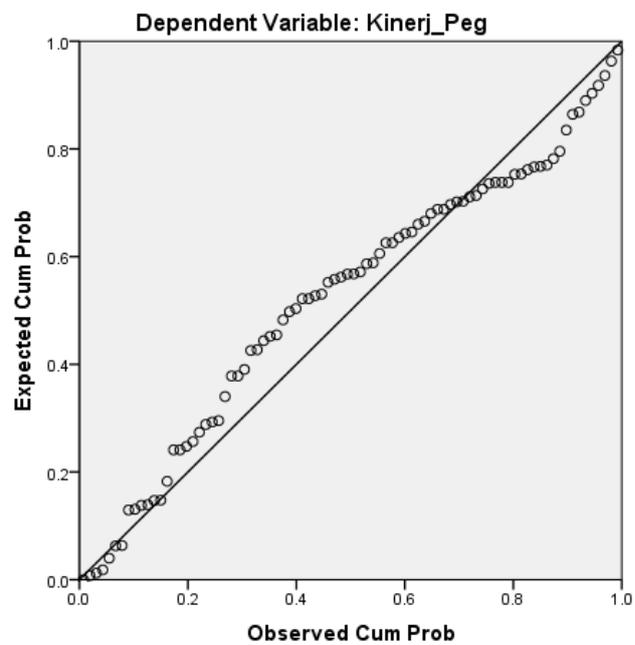
HASIL OLAHAN DATA SPSS

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



b. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

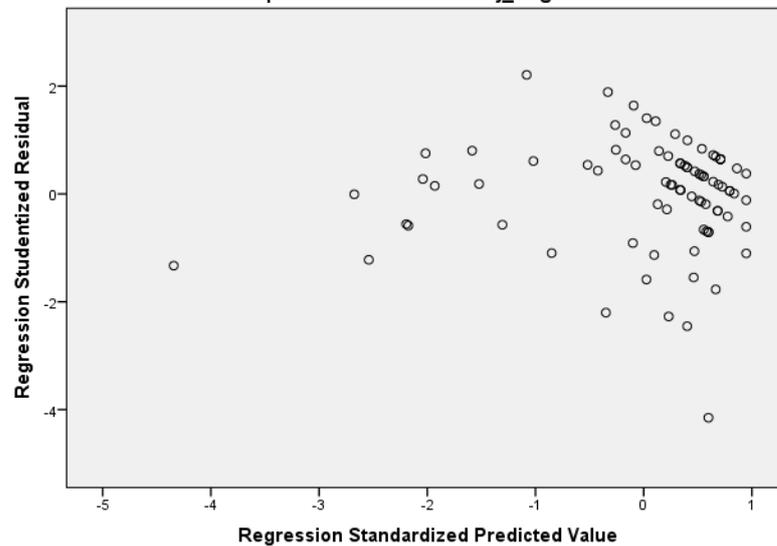
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.620	3.743		2.570	.012		
KM	.194	.093	.223	2.083	.040	.479	2.089
Skill	.252	.103	.275	2.439	.017	.435	2.301
Attitud	.346	.110	.345	3.137	.002	.455	2.199

a. Dependent Variable: Kinerj_Peg

c. Uji Heteroskedastistitas

Scatterplot

Dependent Variable: Kinerj_Peg



2. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.620	3.743		2.570	.012		
KM	.194	.093	.223	2.083	.040	.479	2.089
Skill	.252	.103	.275	2.439	.017	.435	2.301
Attitud	.346	.110	.345	3.137	.002	.455	2.199

a. Dependent Variable: Kinerj_Peg

3. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.620	3.743		2.570	.012		
KM	.194	.093	.223	2.083	.040	.479	2.089
Skill	.252	.103	.275	2.439	.017	.435	2.301
Attitud	.346	.110	.345	3.137	.002	.455	2.199

a. Dependent Variable: Kinerj_Peg

4. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	427.730	3	142.577	33.878	.000 ^b
	Residual	336.687	80	4.209		
	Total	764.417	83			

a. Dependent Variable: Kinerj_Peg

b. Predictors: (Constant), Attitud, KM, Skill

5. Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.748 ^a	.560	.543	2.05148	1.806

a. Predictors: (Constant), Attitud, KM, Skill

b. Dependent Variable: Kinerj_Peg