

PENGARUH PERSEPSI *KNOWLEDGE MANAGEMENT*, PERSEPSI *SKILL* DAN PERSEPSI *ATTITUDE* TERHADAP PERSEPSI KINERJA KARYAWAN DITENGAH COVID 19 (STUDI KASUS DI PT. SUA JAKARTA)

^{1st} **Sadam Putra Utama**, ^{2nd} **Lina Noersanti, S.Si., MSi**
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, Jakarta
Jl. Batu Saphir No.2 RT002/011
Kel : Kayu Putih, Kec : Pulo Gadung, Jakarta Timur
Sadam.putra99@gmail.com, lina_noersanti@stei.ac.id

Abstract - *This study aims to determine and analyze the effect of Perceptions of Knowledge Management, Perceptions of Skill and Perceptions of Attitude on Employee Performance*

The research method used is a survey method, using a questionnaire as a data collection tool. The population in this study were employees of PT SUA Jakarta. The sample used for this study were 126 respondents at PT SUA Jakarta.

Based on the results and discussion, it shows that partially there is no significant positive influence on the perception of Knowledge Management on employee performance at PT SUA Jakarta and the contribution of knowledge management on employee performance is 14.5%; the effect of perceptions of skills on employee performance partially there is a significant positive effect of perceived skills on employee performance at PT SUA Jakarta and the contribution of skill perceptions to employee performance is 12.5%; the effect of perception of attitude on employee performance has a significant positive effect and the contribution of perception of attitude towards employee performance is 44.8%; Perceptions of Knowledge Management, Perceptions of Skills and Perceptions of Attitudes on Employee Performance in the Middle of Covid - 19 at PT. SUA Jakarta there is a significant positive influence and the contribution of perception of knowledge management, perceived skill and perception of attitude towards employee performance is 71.6%.

Keywords: *Service quality, price perception, passenger facilities, customer satisfaction*

Abstrak– Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh persepsi *Knowledge Management*, persepsi *Skill* dan persepsi *Attitude* terhadap Kinerja Karyawan.

Metoda penelitian yang digunakan adalah metoda survei, dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan datanya. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT SUA Jakarta. Sampel yang digunakan untuk penelitian ini sebanyak 126 orang responden pada PT SUA Jakarta.

Berdasarkan hasil dan pembahasan menunjukkan secara parsial tidak terdapat pengaruh positif signifikan persepsi *Knowledge Management* terhadap Kinerja karyawan pada PT SUA Jakarta dan kontribusi pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan sebesar 14,5%; pengaruh persepsi *skill* terhadap kinerja karyawan secara parsial

terdapat pengaruh positif signifikan persepsi *skill* terhadap kinerja karyawan di PT SUA Jakarta dan kontribusi persepsi *skill* terhadap kinerja karyawan sebesar 12,5% ; pengaruh persepsi *attitude* terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh positif yang signifikan dan kontribusi persepsi *attitude* terhadap kinerja karyawan sebesar 44,8% ; persepsi Knowledge Management, persepsi *skill* dan persepsi *attitude* terhadap kinerja karyawan di tengah covid – 19 di PT. SUA Jakarta terdapat pengaruh positif signifikan dan kontribusi persepsi knowledge management, persepsi *skill* dan persepsi *attitude* terhadap kinerja karyawan sebesar 71,6%

Kata kunci : Persepsi Knowledge Management, persepsi skill, persepsi attitude, kinerja karyawan

I. PENDAHULUAN

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Prestasi kerja yang dihasilkan berupa kualitas kerja dalam karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Untuk meraih kesuksesan kinerja karyawan pada dasarnya dapat diasah dari tiga hal penting yaitu knowledge (pengetahuan), Skill (keterampilan) dan **Attitude** (sikap). Pada meraknya covid-19 banyaknya perubahan sistem sementara di tengah wabah covid-19 yang dilakukan oleh perusahaan untuk menjalankan prosedur perusahaan agar perusahaan tetap berjalan.

Berdasarkan penjelasan diatas maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh persepsi Knowledge Management, persepsi Skill dan persepsi Attitude terhadap persepsi Kinerja Karyawan (Studi pada PT. SUA Jakarta)”

1.1. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah pokok penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah Knowledge Management berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. SUA saat sedang terjadinya wabah covid – 19 ?
2. Apakah Skill berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. SUA saat sedang terjadinya wabah covid – 19 ?
3. Apakah Attitude berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. SUA saat sedang terjadinya wabah covid – 19 ?
4. Apakah Knowledge Management, Skill, dan Attitude berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. SUA saat sedang terjadinya wabah covid – 19 ?

1.2. Tujuan Penelitian

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

1. Apakah Knowledge Management berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. SUA saat sedang terjadinya wabah covid – 19.
2. Apakah Skill berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. SUA saat sedang terjadinya wabah covid – 19.
3. Apakah Attitude berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. SUA saat sedang terjadinya wabah covid – 19.

4. Apakah Knowledge Management, Skill, dan Attitude berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. SUA saat sedang terjadinya wabah covid – 19

II. KAJIAN LITERATUR

2.1. Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja menurut Moeheriono (2012) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan ke dalam perencanaan strategi suatu organisasi. Diberikannya motivasi kepada karyawan atau seseorang tentu saja mempunyai tujuan antara lain: mendorong semangat dan girah karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya (Sunyoto, 2012)

2.2. Knowledge Management

Knowledge Management menurut Lantu (2011) adalah proses sistematis untuk menemukan, memilih, mengorganisasikan, menyarikan, dan menyajikan pengetahuan dengan cara tertentu, sehingga para pekerja mampu memanfaatkan dan meningkatkan penguasaan pengetahuan dalam suatu bidang kajian yang spesifik, untuk kemudian ada proses institusional agar pengetahuan yang diciptakan menjadi pengetahuan perusahaan

2.3. Skill (Keterampilan)

Menurut Lian (2013) keterampilan adalah merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan. Lebih lanjut tentang keterampilan, menurut Dunnett's (2013) *Skill* adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman. Keahlian seseorang tercermin dengan seberapa baik seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan yang spesifik, seperti mengoperasikan suatu peralatan, berkomunikasi efektif atau mengimplementasikan suatu strategi bisnis

2.4. Attitude (Sikap)

Hakim (2010) juga menjelaskan bahwa sikap adalah kondisi mental yang kompleks yang melibatkan keyakinan dan perasaan, serta disposisi untuk bertindak dengan cara tertentu. Pendapat tersebut semakin diperkaya oleh Ramdhani (2010) bahwa sikap adalah kondisi mental dan neural yang diperoleh dari pengalaman, yang mengarahkan dan secara dinamis mempengaruhi respon-respon individu terhadap semua objek dan situasi yang terkait.

2.5. Hubungan antar Variable

2.5.1. Hubungan *Knowledge Management* (Manajemen pengetahuan) dengan Kinerja Pegawai

Menurut Azwar (2011) merupakan sistem yang memungkinkan perusahaan menyerap pengetahuan, pengalaman, dan kreativitas para stafnya untuk perbaikan kinerja perusahaan.

Menurut Fahmi (2014) mengemukakan bahwa *Knowledge Management* sebagai pengelolaan knowledge perusahaan dalam menciptakan nilai bisnis (business value) dan menghasilkan keunggulan kompetitif yang berkesinambungan (sustainable competitive advantage) dengan mengoptimalkan proses penciptaan, pengkomunikasian, dan pengaplikasian semua knowledge yang dibutuhkan dalam rangka pencapaian tujuan bisnis.

Maka dapat disimpulkan dari teori para ahli tersebut bahwa *Knowledge Management* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.5.2. Hubungan Skill (Keterampilan) dengan Kinerja Pegawai

Menurut Arcynthia (2013) *Skill* adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman. Keahlian seseorang tercermin dengan seberapa baik seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan yang spesifik, seperti mengoperasikan suatu peralatan, berkomunikasi efektif atau mengimplementasikan suatu strategi bisnis. Dari menurut teori para ahli tersebut, maka dapat diketahuinya adanya pengaruh *Skill* (Keterampilan) terhadap kinerja pegawai.

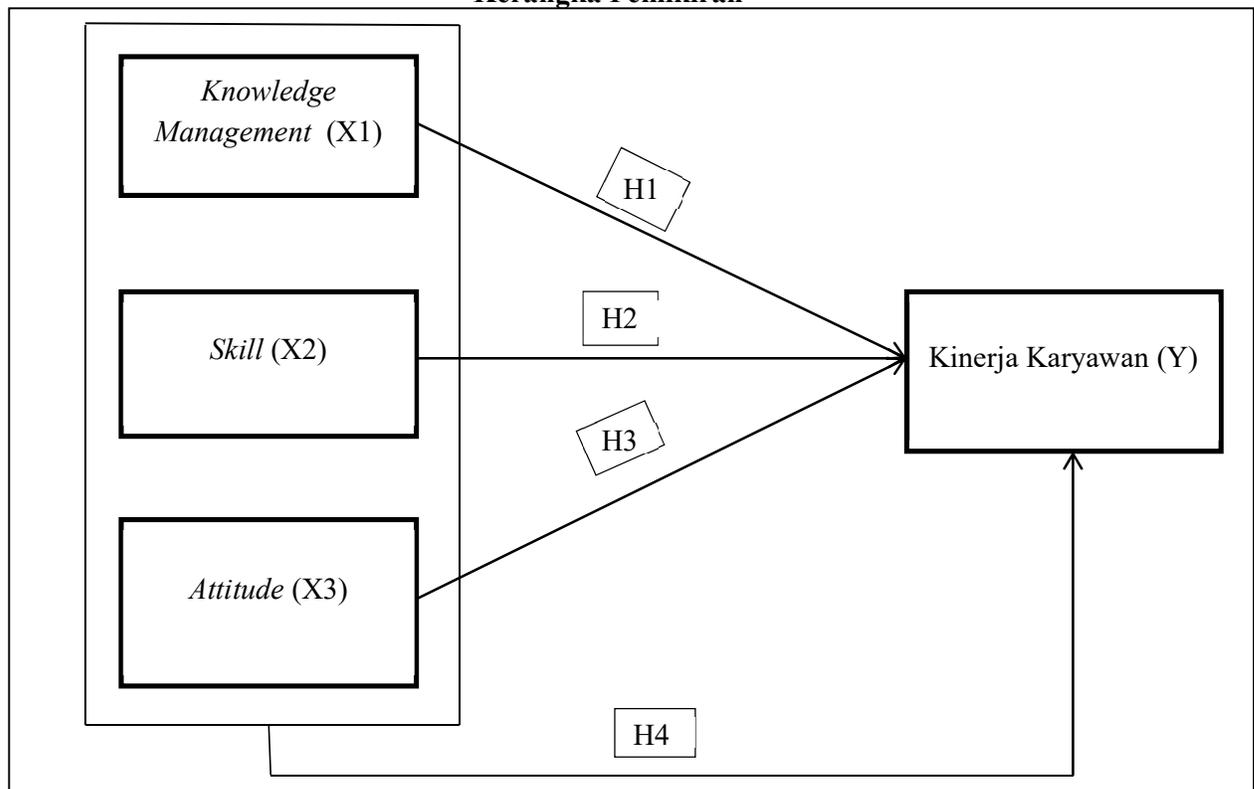
2.5.3. Hubungan Pengaruh Attitude (Sikap) dengan Kinerja Pegawai

Menurut Nata (2013) mengemukakan bahwa sikap/perilaku kerja adalah sikap keteraturan perasaan dan pikiran seseorang dan kecenderungan bertindak terhadap aspek lingkungannya. Menurut Hornby (2010) *Attitude* adalah cara menempatkan, membawa diri atau cara merasakan jalan pikiran dan perilaku. Maka dapat disimpulkan bagaimana cara berfikirnya dan berperilakunya seseorang karyawan akan berpengaruh terhadap produktifitasnya pegawai.

2.6. Kerangka Konseptual Pemikiran

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan sebelumnya dan telaah pustaka, maka variabel yang terkait dalam penelitian ini dapat dirumuskan melaluisuatu kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



LANDASAN TEORI	PENELITI TERDAHULU
HIPOTESIS 1 : David (2012)	Wahyuadi dan romadhon (2017)
HIPOTESIS 2 : Lian (2013)	Latief, dkk (2019)
HIPOTESIS 3 : Soetarno (2012)	Novelisa, dkk (2016)
HIPOTESIS 4 : Moehariono (2012)	Novita, dkk (2018)

2.7 Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan teori dan latar belakang permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 :Ada pengaruh dari *Knowledge Management* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H2 : Ada pengaruh dari *Skill* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H3 : Ada pengaruh dari *Attitude* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H4 : ada pengaruh dari *Knowledge Management* (X1), *Skill* (X2), dan *Attitude* (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

III. METODA PENELITIAN

3.1. Strategi Penelitian

Teknik analisis data yang digunakan adalah primer. Menurut Sugiyono (2013) Pengertian Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya yang berupa wawancara, jajak pendapat dari individu atau kelompok (orang) maupun hasil observasi dari suatu obyek, kejadian atau hasil pengujian (benda). Dengan kata lain, peneliti membutuhkan pengumpulan data dengan cara menjawab pertanyaan riset (metode survei) atau penelitian benda (metode observasi). Kelebihan dari data primer adalah data lebih mencerminkan kebenaran berdasarkan dengan apa yang dilihat dan didengar langsung oleh peneliti sehingga unsur-unsur kebohongan dari sumber yang fenomenal dapat dihindari. Kekurangan dari data primer adalah membutuhkan waktu yang relatif lama serta biaya yang dikeluarkan relatif cukup besar.

Didalam penelitian ini teknik pengumpulan data nya dari responden adalah dengan cara membuat kuesioner melalui google form dan di share melalui HRD PT. SUA Jakarta Menggunakan WhatsApp dengan menentukan responden secara random

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Umar (2012) populasi adalah kumpulan elemen yang mempunyai karakteristik tertentu yang sama dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel. Penjelasan lebih lanjut mengenai populasi oleh Sekaran dan Bougie (2013:89) bahwa populasi merupakan sekelompok orang, kejadian, atau berbagai hal yang menarik untuk diteliti oleh peneliti

Pada penelitian ini yang dimaksudkan populasi sasaran oleh penulis yaitu Seluruh Karyawan di PT. SUA Jakarta yang mengerjakan pekerjaannya di masa meraknya covid-19. Penulis memilih populasi sasaran karena hanya yang benar-benar dijadikan sumber data Karyawan yang bekerja di PT. SUA jakarta. Jika populasi umum maka objek penelitian menjadi sangat besar dan banyak

Responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di PT. SUA Jakarta. Terdapat 185 orang yang menjadi karyawan di PT. SUA. Dengan menggunakan metode rumus Slovin dengan margin of error yang ditetapkan sebesar 5% atau 0,05 dengan rumus

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2} \dots\dots\dots(3.1)$$

Keterangan:

- n = Ukuran sampel
- N = Ukuran populasi
- e = Tingkat kesalahan (5%)

Adapun perhitungan sampel dengan rumus Slovin sebagai berikut :

$$\begin{aligned} n &= 185 / (1 + (185 \times 0,0025)) \\ n &= 185 / (1 + 0.4625) \\ n &= 185 / 1.4625 \\ n &= 126.495 \text{ digenapkan menjadi } 126 \text{ karyawan} \end{aligned}$$

Jadi, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 126 orang.

3.3. Metoda Analisis Data

3.3.1. Metoda Pengolahan Data

Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan program SPSS versi 22.0. Hal ini dilakukan agar mempermudah dalam mengolah data statistik dengan lebih cepat dan tepat.

3.3.2. Metoda Penyajian data

Data yang diperoleh dalam penelitian ini akan disajikan dalam bentuk tabel agar lebih sistematis dalam memahami dan menganalisis data yang disajikan.

3.3.3. Analisis Statistik Data

Penelitian ini menggunakan program SPSS versi 25 dimana kegiatan menghitung data agar dapat disajikan secara sistematis, dan data yang digunakan adalah data primer. Sumber data ini yang nantinya akan mempengaruhi proses analisis data yang akan digunakan. Ada beberapa tahapan dalam analisis data dengan SPSS yaitu Uji instrument, analisis statistic deskriptif, analisis regresi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Kemudian jelaskan satu per satu sesuai urutan tersebut

3.3.3.1. Uji Instrumen

Suatu kuesioner bergantung pada kualitas data yang dipakai dalam pengujian tersebut. Data penelitian tidak akan berguna jika instrumen yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian tidak memiliki validity (tingkat kesahihan) dan realibility (tingkat keandalan) yang tinggi. Pengujian dan pengukuran tersebut masing-masing menunjukkan konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan.

1. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, (Ghozali, 2011:88). Dasar pengambilan keputusan valid atau tidaknya pernyataan dinyatakan oleh Sugiyono (2017:126) : Jika r hitung > 0,1750 (r kritis) maka item pernyataan tersebut valid.

Rumus yang digunakan untuk menguji validitas instrumen ini adalah Product Moment dari Karl Pearson (sugiyono, 2017) sebagai berikut:

$$r_{hitung} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}} \dots\dots\dots(3.2)$$

Keterangan:

- r_{hitung} = Koefisien validitas butir pertanyaan yang dicari
- n = Banyaknya responden (sampel)

X = Skor yang diperoleh subyek dari setiap item

Y = Skor total yang diperoleh dari seluruh item

2. Uji reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha. Untuk mengetahui kuesioner tersebut sudah reliable akan dilakukan pengujian reliabilitas kuesioner dengan bantuan program computer SPSS. Instrumen yang dipakai dalam variabel tersebut dikatakan handal (reliable) apabila memiliki Cronbach Alpha lebih dari 0,60 (Priyatno, 2014:26).

$$\text{Koefisien Alpha Cronbach: } a_t = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right) \dots\dots\dots(3.3)$$

Keterangan :

k = jumlah butir kuisisioner

it = koefisien keterandalan butir kuisisioner α

$\sum s_i^2$ = jumlah variansi skor butir yang valid

s_t^2 = variansi total skor butir

Untuk mencari besarnya variansi butir kuisisioner dan variansi total skor butir di gunakan rumus sebagai berikut :

$$s_t^2 = \frac{\sum x_i^2}{n} - \left(\frac{\sum x_i}{n} \right)^2 \dots\dots\dots(3.4)$$

Keterangan :

x_i = jumlah skor setiap butir

$\sum x_i^2$ = jumlah kuadrat skor setiap butir

Menurut Sekaran (2013), dasar pengambilan keputusan uji reliabilitas ini adalah sebagai berikut:

Jika koefisien Cronbach's Alpha $\geq 0,6 \rightarrow$ maka Cronbach's Alpha acceptable (construct reliable).

Jika Cronbach's Alpha $< 0,6 \rightarrow$ maka Cronbach's Alpha poor acceptable (construct unreliable).

3.3.3.2. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono: 2015).

Dengan statistik deskriptif data yang terkumpul dianalisis dengan perhitungan rata-rata dan persentase, sehingga dapat menggambarkan berapa nilai minimum, maksimum rata – rata dari setiap variabel, dengan keterangan sebagai tabel menggunakan SPSS 25.

3.3.3.3 Analisis regresi linier berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variable independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing 52 variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Sugiyono (2014:125) “Regresi berguna didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen”. Pada penelitian ini menggunakan alat bantu program statistic SPSS 26.0 untuk mempermudah proses pengolahan data-data penelitian dari program tersebut akan didapatkan output berupa hasil

pengolahan dari data yang telah dikumpulkan, kemudian output hasil pengolahan data tersebut diinterpretasikan akan dilakukan analisis terhadapnya. Setelah dilakukan analisis barulah kemudian diambil sebuah kesimpulan sebagai sebuah hasil dari penelitian. Regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui sejauh mana variable bebas mempengaruhi variable terikat. Pada regresi linear berganda terdapat satu variabel terikat dan lebih dari satu variable bebas.

Dalam Penelitian ini yang menjadi variable terikat Kinerja Karyawan di PT. SUA Jakarta, sedangkan yang menjadi variable bebas adalah Knowledge Management, Skill dan Attitude.

Model hubungan keputusan pembelian dengan varibel-variabel tersebut dapat disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut:

$$y = \alpha + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + \beta_3x_3$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan (Variabel dependen)

a : Konstanta

b : Koefisien regresi

X1 : Persepsi Knowledge Management (Variabel Independen)

X2 : Persepsi Skill (Variabel Independen)

X3 : Kualitas Attitude (Variabel Independen)

3.3.3.4. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis R^2 (R square) atau koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu (0-1). Jika nilai R^2 mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut dalam menerangkan variabel variabel independen terhadap variabel dependen. sebaliknya, jika R^2 mendekati 0 (nol) maka semakin lemah variasi variabel independen menerangkan variabel dependen. Menurut Priyatno (2014) Untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel independent terhadap variabel dependent dapat ditentukan terhadap rumus koefisien determinasi sebagai berikut :

1. Kontribusi pengaruh persepsi *knowledge Mangement* terhadap kinerja karyawan $R2_1 = (rY1.234)^2 \cdot 100\%$
2. Kontribusi pengaruh persepsi *skill* terhadap kinerja karyawan $R2_1 = (rY2.341)^2 = 100\%$
3. Kontribusi pengaruh persepsi *attitude* terhadap kinerja karyawan $R2_3 = (rY3.412)^2 \cdot 100\%$
4. Kontribusi pengaruh persepsi *knowledge mangement*, persepsi *skill*, dan persepsi *attitude* secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan $R2_4 = (rY1234)^2 \cdot 100\%$

3.3.3.5. Pengujian hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial dan berganda. Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

1. Pengaruh X1 terhadap Y

$H_o : \beta_{y1.23} = 0$ (secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan *knowledge management* terhadap kinerja karyaawan).

$H_o : \beta_{y1.23} \neq 0$ (secara parsial terdapat pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyaawan).

2. Pengaruh X2 terhadap Y

$H_o : \beta_{y1.31} = 0$ (secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan *skill* terhadap kinerja karyawan).

$H_o : \beta_{y1.31} \neq 0$ (secara parsial terdapat pengaruh signifikan *skill* terhadap kinerja karyawan).

3. Pengaruh X_3 terhadap Y

$H_0 : \beta_{y3.12} = 0$ (secara parsial tidak terdapat pengaruh *attitude* terhadap kinerja karyawan).

$H_a : \beta_{y3.12} \neq 0$ (secara parsial terdapat pengaruh signifikan *attitude* terhadap kinerja karyawan).

Untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial, dilihat dari nilai P -value dibandingkan terhadap α ($5\% = 0,05$)

H_0 ditolak, H_a diterima jika $P\text{-value} < 0,05$ dan

H_0 diterima, H_a ditolak jika $P\text{-value} \geq 0,05$

atau

H_0 ditolak, H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan

H_0 diterima, H_a ditolak jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

4. Pengaruh x_1 , x_2 dan x_3 terhadap Y

Pengujian hipotesis digunakan untuk menguji pengaruh secara berganda. Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

$H_0 : \beta_{y123} = 0$ (secara simultan tidak terdapat pengaruh signifikan persepsi *knowledge management*, persepsi *skill* dan persepsi *attitude* terhadap kinerja karyawan).

$H_a : \beta_{y123} \neq 0$ (secara simultan terdapat pengaruh signifikan *knowledge management*, persepsi *skill* dan persepsi *attitude* terhadap kinerja karyawan).

Adapun untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan, digunakan nilai *Significance F* dibandingkan terhadap α ($5\% = 0,05$).

H_0 ditolak, H_a diterima jika *Significance F* $< 0,05$ dan

H_0 diterima, H_a ditolak jika *Significance F* $\geq 0,05$ atau

H_0 ditolak, H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan

H_0 diterima, H_a ditolak jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Objek Penelitian

PT SUA adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa konstruksi mekanikal & elektrikal. PT. Sarana Utama Adimandiri adalah sebuah perusahaan nasional yang sedang berkembang. Didirikan pada Maret 2000 dan dengan akte pendirian notaries Drajat Darmadji, SH nomor 48 tanggal 3 Maret 2000 dan sampai saat ini sudah memiliki reputasi dan kepercayaan yang cukup baik terutama di pasar konstruksi investasi Lokal & Jepang dan hal ini terbukti dengan semakin banyak perusahaan Besar Jepang dan Lokal seperti PT. Takenaka Indonesia, PT. Sumitomo Mitsui Construction Company, PT. Indonakano, PT. Kadi Internasional, PT. Krama Yudha Tiga Berlian Motors (Mitsubishi Motors), PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia, PT. Indomobil Suzuki, PT. Ajinomoto, PT. HM Sampoerna, PT. Komatsu Indonesia, dan banyak lagi perusahaan yang menggunakan jasa kami untuk melaksanakan pekerjaan Mekanikal & Elektrikal

4.2. Deskripsi Responden

Responden yang digunakan dalam penelitian ini merupakan responden yang ditemui di PT. SARANA UTAMA ADIMANDIRI Jakarta. Hasil dari penyebaran kuesioner sebanyak 126 responden di dapatkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, umur dan lama bekerja di perusahaan tersebut. Berikut dipaparkan hasil dari masing – masing karakteristik respon dengan di temui di PT. SUA Jakarta:

Tabel 4.1. Data Responden

Data responden	Jumlah	Prosentase
JenisKelamin		
Pria	64	50,8%
Wanita	62	49,2
Jumlah	126	100%

Usia	Jumlah	Prosentase
20-35tahun	100	79,4%
36-50tahun	26	20,6%
Total	126	100%

Data responden	Jumlah	Prosentase
Lama bekerja di perusahaan		
< 10 Tahun	102	81 %
> 10 Tahun	24	19 %
Total	126	100%

Sumber : Pengolahan data kuesioner (2020)

Dari Tabel 4.1 diatas presentasikan banyaknya responden dari jenis kelamin. Responden terbanyak adalah responden dengan jenis kelamin priase besar 50,8% atau 64 karyawan dan sisanya berjenis kelamin perempuan sebesar 49,2%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi responden berjenis kelamin pria.

Berdasarkan Tabel 4.1 kelompok usia responden, diperoleh bahwa usia responden yang paling banyak adalah responden yang berusia antara 20 s/d 35 tahun yaitu sebanyak 100 responden atau setara dengan 79,4%. Dan yang paling sedikit adalah responden yang berusia 36 s/d 50 tahun yaitu sebanyak 26 responden atau setara dengan 20,6%.

Berdasarkan Tabel 4.1 kelompok responden lama bekerja diperusahaan PT. SUA jakarta, diperoleh yang paling banyak adalah responden yang masa kerja di perusahaan di PT. SUA kurang dari (<) 10 tahun yaitu sebanyak 102 responden atau setara dengan 81%. Dan yang paling sedikit adalah responden yang kurang dari (>) 10 tahun yaitu sebanyak 24 responden atau setara dengan 19%.

4.3. Hasil Uji Instrumen

Penelitian ini menggunakan data primer. Data dikumpulkan dengan teknik penyebaran kuesioner, yaitu dengan memberikan pernyataan tertulis kepada responden. Selanjutnya responden memberikan tanggapan atas pernyataan yang diberikan. Kuesioner ini bersifat tertutup dimana jawabannya sudah tersedia. Pengisian kuesioner ini diharapkan dapat selesai dengan cepat. Sebelum kuesioner dibagikan kepada sampel penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas dari alat ukur tersebut. Uji intrumen di penelitian ini ada 126 pernyataan dengan skor masing masing variabel adalah sebagai berikut :

Data uji Instrumen 4.3.1

NO	VARIABEL	JUMLAH PERNYARAAN	SCORE
1	Knowledge Management (X1)	4	2.040
2	Persepsi Skill (X2)	3	1.511
3	Persepsi Attitude (X3)	5	2.455
4	Kinerja Karyawan (Y)	10	4.887

4.3.1. Uji validitas

Pengujian validitas instrumen adalah untuk mengetahui derajat ketepatan instrumen untuk mengumpulkan data penelitian. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui

apakah semua pernyataan (instrumen) penelitian yang diajukan untuk mengukur variabel penelitian adalah valid. Jenis validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *construct validity* yaitu mencakup pemahaman argumentasi teoritik yang melandasi pengukuran yang diperoleh. Untuk pengujian validitas dalam penelitian ini dihitung dengan komputer menggunakan program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS 2.5), hasil untuk mengambil keputusan adalah dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} . Nilai r_{hitung} dapat diperoleh dengan menggunakan nilai *Koefisien Korelasi Product Moment* (Sugiyono, 2011). Jika nilai *Koefisien Korelasi Product Moment* $> r_{tabel}$ maka butir pernyataan tersebut dikatakan valid atau jika r_{hitung} positif, serta $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir atau variabel tersebut valid. Jika r_{hitung} tidak positif, serta $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir atau variabel tersebut tidak valid. Dimana r_{tabel} menggunakan 0,1750, dari tabel koefisien korelasi. Hasil uji validitas untuk masing - masing pernyataan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Pengolahan data yang dihasilkan dari semua pernyataan dalam persepsi *Knowledge Management* (X_1) yang terdiri dari 4 butir pernyataan, adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2. Validitas Instrumen per Butir untuk persepsi *Knowledge Management* (X_1).

No. Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
1	0,664	0,1750	Valid
2	0,738	0,1750	Valid
3	0,620	0,1750	Valid
4	0,632	0,1750	Valid

Sumber : Pengolahan data SPSS (2020)

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan, diperoleh hasil untuk variable *Knowledge Management* (X_1) pernyataan tersebut, dimana memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari 0,1750 sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan tersebut dapat digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini.

Pengolahan data yang dihasilkan dari semua pernyataan dalam persepsi *Skill* (X_2) yang terdiri dari 3 butir pernyataan, adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3. Validitas Instrument per Butir persepsi *Skill* (X_2).

No. Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
1	0,462	0,1750	Valid
2	0,412	0,1750	Valid
3	0,533	0,1750	Valid

Sumber : Pengolahan data SPSS (2020)

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan, diperoleh hasil untuk variable persepsi *Skill* (X_2) pernyataan tersebut, dimana memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari 0,1750 sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan tersebut dapat digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini.

Pengolahan data yang dihasilkan dari semua pernyataan dalam instrument persepsi *Attitude* (X_3) yang terdiri dari 5 butir pernyataan, adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4. Validitas Instrument per Butir untuk persepsi *Attitude* (X_3).

No. Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
1	0,524	0,1750	Valid

2	0,590	0,1750	Valid
3	0,596	0,1750	Valid
4	0,486	0,1750	Valid
5	0,566	0,1750	Valid

Sumber : Pengolahan data SPSS (2020)

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan, diperoleh hasil untuk variable persepsi *attitude* (X_3) pernyataan tersebut, dimana memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari 0,1750 sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan tersebut dapat digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini.

Pengolahan data yang dihasilkan dari semua pernyataan dalam instrument persepsi Kinerja Karyawan (Y) yang terdiri dari 10 butir pernyataan, adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5. Validitas Instrument per Butir untuk persepsi Kinerja Karyawan (Y).

No. Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
1	0,387	0,1750	Valid
2	0,460	0,1750	Valid
3	0,754	0,1750	Valid
4	0,616	0,1750	Valid
5	0,795	0,1750	Valid
6	0,827	0,1750	Valid
7	0,567	0,1750	Valid
8	0,664	0,1750	Valid
9	0,732	0,1750	Valid
10	0,649	0,1750	Valid

Sumber : Pengolahan data SPSS (2020)

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan, diperoleh hasil untuk variable persepsi Kinerja Karyawan (Y) pernyataan tersebut, dimana memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari 0,1750 sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan tersebut dapat digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa seluruh butir pernyataan dalam penelitian ini adalah valid.

4.3.2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi atau kestabilan alat ukur, apakah alat yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut dapat diulang. Dalam uji reliabilitas ini digunakan program SPSS dengan metode *Cronbach's Alpha*. Untuk pengujian reliabilitas atas instrumen yang sama digunakan formula *Cronbach's Alpha* (Sujarweni, 2014) Formula ini digunakan untuk melihat sejauh mana alat ukur dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama pada saat yang berbeda. Jadi pengukuran reliabilitas berkenaan dengan konsistensi dan keakuratan pengukuran. Hasil uji reliabilitas untuk variabel variabel bebas (variabel eksogen), yaitu persepsi *knowledge management* (X_1), persepsi *skill* (X_2), dan persepsi *attitude* (X_3), dan variabel terikat (variabel endogen) variabel terikat kinerja karyawan (Y).

Dari hasil uji validitas, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS 25.0. Hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

Tabel 4.6. Hasil uji reliabilitas persepsi knowledge management (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,783	4

Sumber : Pengolahan data SPSS (2020)

Pada Tabel 4.6. Menunjukkan hasil jawaban table kuesioner terhadap 4 item pernyataan yang mewakili persepsi *Knowledge Management* (X_1) dapat dikatakan reliabel. Dibuktikan dengan nilai *Cronbach Alpha* 0,783 lebih besar dari nilai yang ditentukan yaitu 0,60.

Tabel 4.7. Hasil uji reliabilita spersepsi *Skill* (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,821	3

Sumber : Pengolahan data SPSS (2020)

Pada tabel 4.7. Menunjukkan hasil jawaban tabel kuesionerter hadap 3 item pernyataan yang mewakili Persepsi *Skill* (X_2) dapat dikatakan reliabel. Dibuktikan dengan nilai *Cronbach Alphase* besar 0,821 lebih besar dari nilai yang ditentukanya itu 0,60.

Tabel 4.8.Hasil uji reliabilitas persepsi *attitude* (X_3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,697	5

Sumber : Pengolahan data SPSS (2020)

Pada tabel 4.8. Menunjukkan hasil jawaban table kuesioner terhadap 5 item pernyataan yang mewakili persepsi *Attitude* (X_3) dapat dikatakan reliabel. Dibuktikan dengan nilai *Cronbach Alphase* besar 0,697, lebih besar dari nilai yang ditentukan yaitu 0,60.

Tabel 4.9.Hasil uji reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,771	10

Sumber : Pengolahan data SPSS (2020)

Pada tabel 4.9. Menunjukkan hasil jawaban table kuesioner terhadap10 item pernyataan yang mewakili kinerja karyawan (Y) dapat dikatakan reliabel. Dibuktikan dengan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,771 lebih besar dari nilai yang ditentukan yaitu 0,60.

4.4. Analisis Statistik Data

Di dalam melakukan serangkaian analisis statistik data akan terbagi menjadi beberapa bagian yang terdiri dari analisis seperti yang diuraikan berikut ini:

4.4.1. Analisis Regresi Berganda

Adapun hasil pengujian data hasil regresi antara *Knowledge Management*, *Skill* dan *Attitude* dengan Kinerja karyawan yang dilakukan di PT SUA Jakarta yang disajikan pada tabel berikut ini:

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	8.430	1.981		4.255	.000
	KNOWLEDGEMANAGEMENT	.121	.164	.053	.738	.462
	SKILL	.666	.197	.221	3.377	.001
	ATITUDE	1.048	.097	.674	10.843	.000

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

Berdasarkan pada tabel di atas maka dapat diperoleh a sebesar 8,430, nilai b1 sebesar 0,121, nilai b2 sebesar 0,666, nilai b3 sebesar 1,048.

$$y = \alpha + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + \beta_3x_3$$

$$y = 8,430 + 0,121x_1 + 0,666x_2 + 1,048x_3$$

Maka dapat disimpulkan dari data tersebut setiap variabel memiliki pengaruh.

4.4.2. Analisis koefisien determinasi

Pengaruh Persepsi *Knowledge Management*, persepsi *Skill*, dan persepsi *Attitude* secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh koefisien determinasi (R^2). Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan proporsi atau persentase variasi total dalam variabel Y yang dapat dijelaskan oleh variabel independen X_1 , X_2 dan X_3 .

1. Koefisien Determinasi Parsial

- a. Nilai koefisien determinasi Persepsi *Knowledge Management* (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebagai berikut :

Tabel 4.10. Koefisien determinasi Parsial Persepsi *Knowledge Management* (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Control Variables			Knowledge Management	Kinerja Karyawan
Skill (X2)	Knowledge management (X1)	Correlation	1,000	,381
		Significance (2-tailed)	.	,000
		Df	0	140
Attitude (X3)	Kinerja Karyawan (Y)	Correlation	,381	1,000
		Significance (2-tailed)	,000	.
		Df	140	0

Sumber : Pengolahan data SPSS (2020)

Berdasarkan Tabel 4.10 didapat koefisien korelasi sebesar $r = 0,381$ ini menunjukkan bahwa variable Persepsi *Knowledge Management* berkorelasi kuat dengan Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas perhitungan koefisien determinasi parsial persepsi *Knowledge Management* (X_1) terhadap persepsi Kinerja Karyawan (Y) adalah :

$$KD_{Y1.23} = r_{yx1.23}^2 \times 100\%$$

$$= (0,381)^2 \times 100\%$$

$$= 0,145 \times 100\%$$

$$KD_1 = 14,5\%$$

Hal ini menunjukkan bahwa koefisien determinasi parsial sebesar 0,145 ini dapat ditafsirkan bahwa kontribusi persepsi *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan sebesar 14,5% atau dengan kata lain 14,5% variasi variable persepsi *Knowledge Management* dapat diterangkan oleh variable Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya 85,5% merupakan kontribusi variable lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

- b. Nilai koefisien determinasi persepsi *Skill* (X_2) terhadap persepsi Kinerja Karyawan (Y) sebagai berikut :

Tabel 4.11. Koefisien determinasi Parsial Persepsi *Skill* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Control Variables			Skill	Kinerja karyawan
Knowledge management (X1)	Skill (X2)	Correlation	1,000	,354
		Significance (2-tailed)	.	,111
		Df	0	140
Attitude (X3)	Kinerja Karyawan(Y)	Correlation	,354	1,000
		Significance (2-tailed)	,111	.
		Df	140	0

Sumber : Pengolahan data SPSS (2020)

Berdasarkan Tabel 4.11. didapat koefisien korelasi sebesar $r = 0,354$ ini menunjukkan bahwa variable persepsi harga berkorelasi sangat rendah dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan Tabel 4.11. di atas perhitungan koefisien determinasi parsial persepsi *Skill* (X_2) terhadap persepsi Kinerja Karyawan (Y) adalah :

$$\begin{aligned} KD_{Y2.13} &= r_{yx2.13}^2 \times 100\% \\ &= (0,354)^2 \times 100\% \\ &= 0,125 \times 100\% \\ KD_2 &= 12,5\% \end{aligned}$$

Hal ini menunjukkan bahwa koefisien determinasi parsial sebesar 0,125 ini dapat ditafsirkan bahwa kontribusi persepsi *Skill* terhadap Kinerja Karyawan sebesar 12,5% atau dengan kata lain 12,5% variasi variable Kinerja Karyawan dapat diterangkan oleh variable persepsi *Skill*, sedangkan sisanya 87,5% merupakan kontribusi variable lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

- c. Nilai koefisien determinasi Persepsi Attitude (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebagai berikut :

Tabel 4.12. Koefisien determinasi Parsial persepsi *Attitude* (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Control Variables			Correlations	
			Attitude	Kinerja Karyawan
Knowledge Management (X_1)	Attitude (X_3)	Correlation	1,000	,670
		Significance (2-tailed)	.	,000
		Df	0	140
		Correlation	,670	1,000
Skill (X_2)	Kinerja Karyawan (Y)	Significance (2-tailed)	,000	.
		Df	140	0

Sumber : Pengolahan data SPSS (2020)

Berdasarkan Tabel 4.12. didapat koefisien korelasise besar $r = 0,670$ ini menunjukkan bahwa variable persepsi *Attitude* berkorelasi kuat dengan Kinerja Karyawan.

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas perhitungan koefisien determinasi parsial Persepsi *Attitude* (X_3) terhadap Kinerja Karywan (Y) adalah :

$$\begin{aligned} KD_{Y1.12} &= r_{yx3.12}^2 \times 100\% \\ &= (0,670)^2 \times 100\% \\ &= 0,448 \times 100\% \\ KD_3 &= 44,8\% \end{aligned}$$

Hal ini menunjukkan bahwa koefisien determinasi parsial sebesar 0,448 ini dapat ditafsirkan bahwa kontribusi persepsi *Attitude* terhadap Kinerja Karyawan sebesar 44,8% atau dengan kata lain 44,8% variasi variable kinerja karyawan dapat diterangkan oleh variable persepsi *Attitude*, sedangkan sisanya 55,2% merupakan kontribusi variable lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

2. Koefisien Determinasi Simultan

Nilai koefisien determinasi simultan Persepsi Knowledge Management (X_1), persepsi Skill (X_2), dan Persepsi Attitude (X_3) terhadap Kinerja karyawan (Y) sebagai berikut :

Tabel 4.13. Koefisien Korelasi dan Determinasi Simultan persepsi *Knowledge Management* (X_1), persepsi *Skill* (X_2), dan Persepsi *Attitude* (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.846 ^a	.716	.709	3.038

a. Predictors: (Constant), ATITUDE, SKILL, KNOWLEDGEMANAGEMENT

Sumber : Pengolahan data SPSS (2020)

Berdasarkan Tabel 4.13. Hasil data perhitungan Koefisien korelasi berganda dengan SPSS Versi 2.5 diperoleh nilai Koefisien korelasi berganda sebesar 0,709 yang berarti persepsi *Knowledge Management*, persepsi *Skill*, dan persepsi *Attitude* mempunyai hubungan kuat dengan Kinerja Karyawan artinya Persepsi *Knowledge Management*, persepsi *Skill*, dan persepsi *Attitude* secara simultan memberikan pengaruh yang kuat terhadap kinerja. jika semakin baik *Knowledge Management*, *Skill* dan *Attitude* yang diberikan maka akan menciptakan Kinerja Karyawan yang baik. Secara umum hasil penelitian menunjukkan bahwa *Knowledge Management*, *Skill* dan *Attitude* merupakan faktor yang penting agar diperoleh tingkat Kinerja Karyawan yang tinggi.

Adapun hasil perhitungan koefisien determinasi berganda dengan nilai $R^2 = 0,716$ sehingga ditafsirkan bahwa kontribusi *Knowledge Management*, *Skill* dan *Attitude* secara simultan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 71,6% atau dengan kata lain 71,6% variasi variabel Kinerja Karyawan dapat diterangkan oleh variabel *Knowledge Management*, *Skill* dan *Attitude* secara simultan, sedangkan sisanya 28,4% merupakan kontribusi variabel lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

4.4.3. Pengujian Hipotesis

1. Pengujian secara parsial

Tabel 4.14. Pengujian Hipotesis Parsial persepsi *Knowledge Management* (X_1), persepsi *skill* (X_2), dan persepsi *attitude* (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.430	1.981		4.255	.000
	KNOWLEDGEMANAGEMENT (X1)	.121	.164	.053	.738	.462
	SKILL (X2)	.666	.197	.221	3.377	.001
	ATITUDE (X3)	1.048	.097	.674	10.843	.000

Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

Sumber : Pengolahan data SPSS (2020)

Perhitungan :

$$\begin{aligned} t \text{ tabel} &= t (n-k-1) \\ &= t (0,05/2 ; 126-3-1) \\ &= t (0,025 ; 122) \\ &= 1,979 \end{aligned}$$

a. Pengaruh *Knowledge Management* (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho : Tidak terdapat pengaruh signifikan *Knowledge Management* terhadap kinerja karyawan di PT. SUA Jakarta

Ha : Terdapat pengaruh signifikan *Knowledge Management* terhadap kinerja karyawan di PT. SUA Jakarta

Setelah dilakukan pengujian hipotesis terhadap penelitian tersebut di atas dan berdasarkan hasil perhitungan SPSS Versi 25.0 diperoleh *Signifikansi t* variable htung X_1 sebesar 0,738 yang lebih kecil dari t_{tabel} atau $0,738 < 1,979$. Oleh karena itu dapat ditarik simpulan Ho diterima, secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan variabel *Knowledge Management* terhadap variabel Kinerja Karyawan.

b. Pengaruh persepsi *Skill* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho : Tidak terdapat pengaruh signifikan persepsi *Skill* terhadap Kinerja Karyawan di perusahaan PT. SUA Jakarta

Ha : Terdapat pengaruh signifikan persepsi *Skill* terhadap Kinerja Karyawan di perusahaan PT. SUA Jakarta

Setelah dilakukan pengujian hipotesis terhadap penelitian tersebut di atas dan berdasarkan hasil perhitungan *SPSS Versi 25.0* (Tabel 4.14.) diperoleh *Signifikansi t* variabel X_2 sebesar 3,377 yang lebih besar dari *ftabel* atau $3,377 > 1,979$. Oleh karena itu dapat ditarik simpulan H_0 ditolak, secara parsial terdapat pengaruh signifikan variable persepsi *Skill* terhadap variable Kinerja Karyawan

c. Pengaruh persepsi Attitude (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H_0 : Tidak terdapat pengaruh signifikan Persepsi *Attitude* terhadap Kinerja Karyawan di PT. SUA Jakarta

H_a : Terdapat pengaruh signifikan Persepsi *Attitude* terhadap Kinerja Karyawan di PT. SUA Jakarta

Setelah dilakukan pengujian hipotesis terhadap penelitian tersebut di atas dan berdasarkan hasil perhitungan *SPSS Versi 25.0* (Tabel 4.14.) diperoleh *Signifikansi t* variabel X_3 sebesar 10,843 yang lebih besar dari *ftabel* atau $10,843 > 1,979$. Oleh karena itu dapat ditarik simpulan H_0 ditolak, secara parsial terdapat pengaruh signifikan variable persepsi Attitude terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengujian secara simultan

Tabel 4.15. Pengujian Hipotesis Simultan persepsi *Knowledge Management* (X_1), persepsi *Skill* (X_2), dan persepsi *Attitude* (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2839.225	3	946.408	102.543	.000 ^b
	Residual	1125.989	122	9.229		
	Total	3965.214	125			

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

b. Predictors: (Constant), *ATTITUDE*, *SKILL*, *KNOWLEDGEMANAGEMENT*

Sumber : Pengolahan data *SPSS* (2020)

Perhitungan :

$$\begin{aligned} f \text{ tabel} &= F(k; n-k-1) \\ &= F(3; 126-3-1) \\ &= F(3; 122) \\ &= 2,68 \end{aligned}$$

H_0 : secara simultan tidak terdapat pengaruh signifikan Persepsi *Knowledge Management*, Persepsi *Skill* dan Persepsi *Attitude* terhadap Kinerja Karyawan di PT SUA.

H_a : secara simultan terdapat pengaruh signifikan Persepsi *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan di PT. SUA

Setelah melakukan pengujian hipotesis sesuai dengan langkah-langkah pengujian yang disebutkan pada bab sebelumnya dan berdasarkan hasil perhitungan *SPSS Versi 25.0* (Tabel 4.15.) diperoleh *Significance F* sebesar 102,543 lebih besar dari *F tabel* atau $102,543 > 2,68$ Oleh karena itu dapat ditarik simpulan H_0 ditolak maka H_a diterima, secara simultan terdapat pengaruh signifikan Persepsi *Knowledge Management*, Persepsi *Skill* dan persepsi *Attitude* terhadap kinerja Karaywan yang berarti penambahan dan pengurangan *Knowledge Management*, *Skill* dan *Attitude* akan berdampak signifikan pada peningkatan dan penurunan Kinerja Karyawan di PT.

4.6 Temuan Hasil Penelitian

Dari hasil data dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada 126 responden dan hasil perhitungan menggunakan *SPSS 25.0* serta pengujian hipotesis, peneliti menemukan bahwa secara simultan antara variabel persepsi *Knowledge Management* (X_1), Persepsi *Skill* (X_2), dan Persepsi *Attitude* (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

4.6.1 Pengaruh persepsi *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Keragaman Produk (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) Artinya pengaruh Knowledge management terhadap kinerja karyawan tersebut kecil atau rendah sehingga tidak menumbuhkan minat dalam penggunaan knowledge management yang baik. Hal tersebut dikarenakan para karyawan PT SUA kurangnya pemahaman dalam knowledge management. Hal tersebut telah dibuktikan dengan kuesioner. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan peneliti terdahulu mochamadardiansyah, dkk (2017)

4.6.2 Pengaruh persepsi *Skill* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan variabel Skill (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y). Artinya pengaruh Skill terhadap kinerja karyawan tersebut besar atau tinggi sehingga menumbuhkan minat dalam penggunaan skill yang baik untuk menghasilkan produktifitas yang lebih baik lagi agar dapat memenuhi misi dari perusahaan. Hal tersebut dikarenakan para karyawan PT SUA selalu diberi training tentang skill dalam meningkatkan kenerjanya. Hal tersebut telah dibuktikan dengan kuesioner. Penelitian ini sejalan dengan hasil peneliti terdahulu Novita, dkk (2018).

4.6.3 Pengaruh Persepsi *Attitude* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan variabel Attitude (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y). Artinya pengaruh Attitude terhadap kinerja karyawan tersebut besar atau tinggi sehingga menumbuhkan minat dalam memanfaatkan attitude yang baik untuk menghasilkan produktifitas yang lebih baik lagi agar dapat memenuhi misi dari perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan hasil peneliti terdahulu Abdul, dkk (2019)

4.6.4 Pengaruh persepsi *Knowledge Management*, Persepsi *Skill* dan persepsi *Attitude* terhadap kinerja karyawan

Secara simultan terdapat pengaruh signifikan persepsi *Knowledge Management*, persepsi *Skill*, dan persepsi *Attitude* terhadap kinerja Karyawan di PT SUA Jakarta dimana *Significance F* sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf nyata atau $0,000 < 0,05$ Ho ditolak maka H_a diterima. Nilai Adjusted $R^2 = 0,716$ sehingga ditafsirkan bahwa kontribusi persepsi Knowledge Management, persepsi Skill, dan persepsi Attitude secara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 71,6% atau dengan kata lain 71,6% variasi variabel Kinerja karyawan dapat diterangkan oleh variabel persepsi *Knowledge Management*, Persepsi *Skill* dan persepsi *Attitude* sedangkan sisanya 28,4% merupakan kontribusi variabel lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada bab sebelumnya menunjukkan bahwa :

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel persepsi Knowledge management tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan PT. SUA Jakarta. Artinya bahwa kesadaran karyawan terhadap persepsi Knowledge Management dalam melakukan pekerjaan kecil atau rendah sehingga tidak ada minat karyawan untuk mengembangkan knowledge management. Pengaruh persepsi Knowledge Management terhadap Kinerja karyawan di PT SUA Jakarta tidak berpengaruh signifikan disebabkan karena kurangnya pemahaman serta pengetahuan yang dimiliki karyawan tentang Knowledge management.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel persepsi Skill memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan PT. SUA Jakarta. Artinya bahwa kesadaran karyawan terhadap persepsi Skill dalam melakukan pekerjaan

besar atau tinggi sehingga menumbuhkan minat karyawan untuk mengembangkan Skill. Pengaruh persepsi Skill terhadap Kinerja karyawan di PT SUA Jakarta berpengaruh signifikan disebabkan karena pemahaman serta pengetahuan yang dimiliki karyawan tentang Knowledge management sangat baik yang selalu mengasah kemampuan skill untuk kemajuan kinerja.

3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel persepsi Attitude memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan PT. SUA Jakarta. Artinya bahwa kesadaran Karyawan terhadap persepsi Attitude dalam melakukan pekerjaan besar atau tinggi sehingga menumbuhkan minat karyawan untuk mengembangkan Attitude. Pengaruh persepsi Attitude terhadap Kinerja karyawan di PT SUA Jakarta berpengaruh signifikan disebabkan karena pemahaman serta pengetahuan yang dimiliki karyawan tentang Attitude sangat baik yang selalu mengasah kemampuan Attitude untuk kemajuan kinerja.
4. Secara simultan terdapat pengaruh positif signifikan Persepsi Knowledge Management, Persepsi Skill dan Persepsi Attitude terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SUA Jakarta yang artinya saat dimasa pandemi PSBB yang ditengah covid – 19 Knowledge Management, Skill dan Attitude berpengaruh signifikan terhadap produktifitas karyawan saat melakukan pekerjaannya dari rumah

5.2. Saran

Berdasarkan hasil analisis pembahasan dan kesimpulan yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. PT. SUA dapat mempertahankan dan meningkatkan *Knowledge Management*, *Skill* dan *attitude* terhadap kinerja karyawan yang ada serta sering evaluasi mengenai pendidikan dan pelatihan karyawan guna menambah Knowledge Management pada PT. SUA Jakarta untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan
2. Perusahaan dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan yang sudah baik di mata para karyawan perusahaan itu sendiri dan memberikan tunjangan kesejahteraan agar memacu motivasi karyawan.
3. Perusahaan tetap memberikan pelayanan yang maksimal terhadap para pengguna jasa demi menjaga citra perusahaan yang sudah baik.

5.3. Keterbatasan dan Pengembangan Penelitian Selanjutnya

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah :

1. Penelitian ini hanya meneliti pengaruh Persepsi Knowledge Management, persepsi Skill dan persepsi Attitude terhadap Kinerja Karyawan. Masih ada faktor lain yang dapat memengaruhi Kinerja karyawan misalnya pemberian fasilitas dan pemberian tunjangan yang mempengaruhi Kinerja Karyawan
2. Keterbatasan yang ada dalam penelitian ini hendaknya lebih disempurnakan lagi bagi peneliti selanjutnya misalnya lebih memperluas sampel, sehingga hasil penelitian berikutnya dapat digeneralisasi, selain itu penelitian selanjutnya diharapkan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi Kinerja karyawan

DAFTAR REFERENSI

- Hidayat. 2014. *Metode Penelitian Dan Teknis Analisis Data*. Jakarta : Salemba Medika.
- Hilma Harmen (2018). Pengaruh Talent Management dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II (Survei Pada Kantor Direksi Tanjung Morawa). *Jurnal Konsep Bisnis dan dan Manajemen (2018)* p-ISSN: 2407- 2648 e-ISSN: 2407-263X. Akreditasi No. 22/E/KPT/2018
- Muhammad *el al.* 2017. Moderating Role of Technology Orientation on the Relationship between Knowledge Management and SMEs' Performance in Oman: A

- Conceptual Study *International Journal of Economic Perspectives*, 2017, Volume 11, Issue 1, 433-441
- Novelisa, dkk (2016). Pengaruh kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Hasjat Abadi Tendeand Manado). *Jurnal EMBA*, ISSN 26303-1174. Akreditasi NO.41.KPT/2016, September 2016
- Ondi., Hendra Lukito. 2020. Analisa Pegaaruh Proses management pengetahuan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen Accredited SINTA 4* Vol. 5, No. 1, 2020 Februari: 114-135. Akreditasi SINTA 4 by Directorate General of Higher Education (DGHE), E-ISSN: 2598-635X, P-ISSN: 2614-7696
- Samy, *el al* (2016). Knowledge Management Maturity in Universities and its Impact on Performance Excellence "Comparative study", *Journal of Scientific and Engineering Research (2016)*, 3(4):4-14 ISSN: 2394-2630
- Samy, *el al* (2016). Measuring knowledge management maturity at HEI to enhance performance-an empirical study at Al-Azhar University in Palestine, *International Journal of Commerce and Management Research* Volume 2; Issue 5; April (2016) ; 22 Page No. 55-62 ISSN: 2455-1627, Impact Factor: RJIF 5.22
- Siagian (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan RD*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Wahyuadi dan romadhon (2017). Pengaruh Manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada bank BJB kantor cabang utama jalan braga nomor 12. *e-Proceeding of Management (2017)*: Vol.4, No.3 Desember 2017 ISSN : 2355-9357. SK NO. 33/KPT/2017