

**PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT*, *SKILL* DAN
ATTITUDE TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA
PT. BANK SULUTGO KANTOR PUSAT DI MANADO)**

*THE INFLUENCE OF KNOWLEDGE MANAGEMENT, SKILL, AND ATTITUDE ON
EMPLOYEE PERFORMANCE (STUDY AT BANK SULUTGO OFFICE IN MANADO)*

Yunita Lidya Kandou¹, Victor P. K. Lengkong², Greis Sendow³

^{1,2,3}Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Universitas Sam Ratulangi Manado, Manado 95115, Indonesia

Email: ¹ynitakandou@ymail.com. ²victorlengkong@gmail.com. ³greissendow@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Knowledge Management, Skill Dan Attitude secara simultan dan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank SulutGo Manado. Penelitian ini dilakukan di Bank SulutGo Manado di Jalan Sam Ratulangi Manado, penelitian dilakukan selama satu bulan. 75 nasabah telah disurvei secara random sebagai responden. Berdasarkan hasil uji hipotesis khususnya uji F ditemukan bahwa model penelitian yang terdiri dari knowledge management, skill, and attitude memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Selanjutnya, berdasarkan hasil uji hipotesis ditemukan bahwa knowledge management, skill, dan attitude memiliki pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial terhadap terhadap kinerja karyawan PT. Bank SulutGo Manado. Skill merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank SulutGo Manado, sedangkan knowledge management dan attitude merupakan variabel kedua dan ketiga yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank SulutGo Manado.

Kata Kunci : knowledge management, skill, attitude, kinerja karyawan

ABSTRACT

The study aims to determine the effect of Knowledge Management, Skills and Attitude simultaneously and partially on Employee Performance at PT. Bank SulutGo Manado. The study was conducted in PT. Bank SulutGo Manado in Jalan Sam Ratulangi. The data was carried out in a month. 75 customers PT. Bank SulutGo Manado were surveyed as respondents, randomly. The F test found that the research model consisting of management knowledge, skills, and attitude has a positive and significant effect on work performance. Then, the results shows knowledge management, skill and attitude have a significant and positive influence partially on the performance of employees of PT. Bank SulutGo Manado. Skill is the most dominant variable influence on the performance of employees of PT. Bank SulutGo Manado, whereas knowledge management and attitude are second and third variables that affect the performance of employees of PT. Bank SulutGo Manado.

Keywords: knowledge management, skill, attitude, employee performance

1. PENDAHULUAN

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

Bank sebagai salah satu industri keuangan di era pengetahuan saat ini semakin membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki manajemen pengetahuan, ketrampilan serta sikap dalam rangka menciptakan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi. Hal ini terkait dengan persaingan yang ketat di dunia industri finansial khususnya perbankan. Hal ini karena perbankan membutuhkan sumber daya manusia kelas satu yang mampu mengelola informasi dan pengetahuan, memiliki ketrampilan tentang informasi dan pengetahuan, serta memiliki sikap yang baik dan positif terkait dengan informasi dan pengetahuan di bidang perbankan dan terkait dengan pelayanan prima kepada nasabah perbankan.

PT. Bank SulutGo sebagai salah satu bank daerah kebanggaan masyarakat di Provinsi Sulawesi Utara menghadapi era globalisasi dan juga era masyarakat ekonomi Asean perlu terus berbenah diri, antara lain dalam peningkatan kinerja karyawannya. Hal ini dapat tercapai jika Bank SulutGo memfokuskan pada peningkatan manajemen pengetahuan, ketrampilan para karyawannya serta penciptaan sikap yang baik di antara para karyawannya sehingga mereka bekerja dengan kinerja yang tinggi, berkualitas, serta dengan kuantitas kerja yang besar. Hal ini akan membawa pada kemajuan Bank SulutGo sebagai bank kebanggaan masyarakat di daerah Sulawesi Utara.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis:

1. *Knowledge Management* (Manajemen Pengetahuan) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank SulutGo Kantor Pusat.
2. *Skill* (Keterampilan) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank SulutGo Kantor Pusat.
3. *Attitude* (Sikap) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank SulutGo Kantor Pusat.
4. *Knowledge management, Skill dan Attitude* berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank SulutGo Kantor Pusat.

Landasan Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Hal ini mencakup dari mulai memilih siapa saja yang memiliki kualifikasi dan pantas untuk menempati posisi dalam perusahaan (*the right man on the right place*) seperti disyaratkan perusahaan hingga bagaimana agar kualifikasi ini

dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan serta dikembangkan dari waktu ke waktu. Oleh karena manajemen sumber daya manusia ini merupakan proses yang berkelanjutan sejalan dengan proses operasionalisasi perusahaan, maka perhatian terhadap sumber daya manusia ini memiliki tempat yang khusus dalam organisasi perusahaan (Lian, 2013).

Manajemen Pengetahuan

Barclay dan Murray (2002) mendefinisikan Manajemen Pengetahuan sebagai suatu aktivitas bisnis yang mempunyai dua aspek penting, yaitu (1) memperlakukan komponen pengetahuan dalam aktivitas-aktivitas bisnis yang direfleksikan dalam strategi, kebijakan, dan berbagai praktek perusahaan secara keseluruhan; dan (2) membuat suatu hubungan langsung antara aset intelektual perusahaan baik yang eksplisit maupun tacit untuk mencapai tujuan perusahaan. *The Knowledge management Forum* (1996) mengutip pendapat Brian Newman mendefinisikan Manajemen Pengetahuan sebagai suatu rangkaian proses yang mengatur penciptaan, penyebaran, dan pemanfaatan pengetahuan. Sementara itu, Bertels (1996) dalam Anshori (2005) mengatakan bahwa KM merupakan upaya manajemen organisasi yang berfokus pada pembaharuan yang berkelanjutan atas sumber pengetahuan yang dimiliki perusahaan, dengan mendesain struktur organisasi, memfasilitasi anggota organisasi, serta memanfaatkan teknologi informasi dengan penekanan pada teamwork dan penyebaran pengetahuan. Sedangkan Gupta dan McDaniel (2002) berpendapat bahwa, “*Knowledge management is a strategic process, which implies the goal of differentiation from competitors such that a sustainable competitive advantage is forged*”.

Ketrampilan (Skill)

Menurut Lian (2013) keterampilan adalah merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan. Lebih lanjut tentang keterampilan, Dunnett's (dikutip oleh Lian 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 seorang dalam melaksanakan suatu kegiatan yang spesifik, seperti mengoperasikan suatu peralatan, berkomunikasi efektif atau mengimplementasikan suatu strategi bisnis. Yuniarsih dan Suwatno (2008) juga menjelaskan bahwa Keterampilan (*skill*) merupakan kemampuan untuk mampu melaksanakan tugas-tugas fisik dan mental. Sedangkan menurut Murbijanto (2013) menjelaskan bahwa Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.

Sikap (Attitude)

Menurut Gitosudarmo dan Sudita (2008) mengemukakan bahwa sikap/perilaku kerja adalah sikap keteraturan perasaan dan pikiran seseorang dan kecenderungan bertindak terhadap aspek lingkungannya. Menurut Hornby (dalam Hakim, 2010), *Attitude* (Sikap) adalah cara menempatkan atau membawa diri, atau cara merasakan, jalan pikiran, dan perilaku. 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 (yang dikutip oleh Hakim, 2010) bahwa sikap adalah kondisi mental dan neural yang diperoleh dari pengalaman, yang mengarahkan dan secara dinamis mempengaruhi respon-respon individu terhadap semua objek dan situasi yang terkait.

Kinerja

Menurut Martoyo (2007) serta Narmodo dan Wajdi (2008) kinerja karyawan adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target atau sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Sementara itu, Gibson *et al* (dalam Narmodo

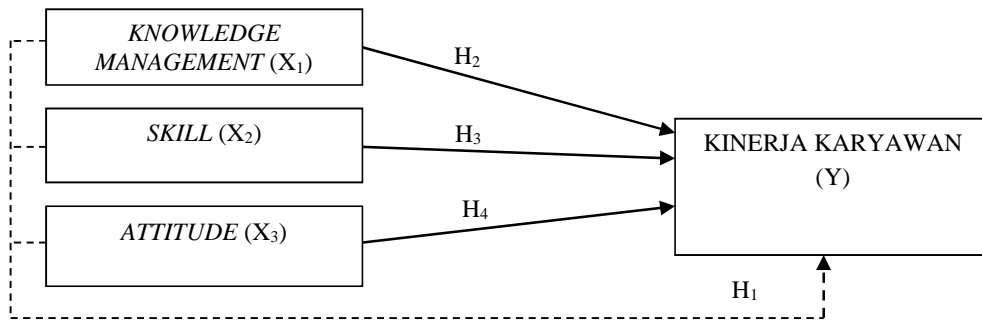
dan Wajdi, 2008) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku. Kinerja individu adalah dasar untuk kinerja perusahaan.

Flippo (dalam Suranta, 2003) menjelaskan standar ukuran untuk mengetahui tingkat kinerja seseorang antara lain:

1. Kualitas hasil pekerjaan meliputi ketepatan waktu, ketelitian, dan kerapian kerja.
2. Kuantitas hasil pekerjaan meliputi jumlah pekerjaan reguler dan jumlah pekerjaan tambahan yang diselesaikan.
3. Ketangguhan terhadap pekerjaan yaitu mengikuti petunjuk yang ada, melakukan prosedur keselamatan (*safety*) yang baik, inisiatif, ketepatan waktu, dan kehadiran.
4. Sikap meliputi tanggung jawab terhadap pelaksanaan pekerjaan, dan tingkat kerja sama dengan rekan kerja.

Penilaian kinerja merupakan dasar yang digunakan dalam penentuan kompensasi. Penilaian kinerja ini (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Menurut Handoko (2001) penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi/organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Hipotesis Penelitian

Sumber: Data Hasil Olahan (2015)

Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Knowledge management*, *Skill* dan *Attitude* diduga secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank SulutGo Kantor Pusat.
2. *Knowledge management* diduga secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank SulutGo Kantor Pusat.
3. *Skill* diduga secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank SulutGo Kantor Pusat.
4. *Attitude* diduga secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank SulutGo Kantor Pusat.

2. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian survei dengan mengumpulkan sejumlah data primer. Metode survei (Cooper and Emory, 2007) adalah metode komunikasi yang dapat

digunakan untuk mengumpulkan data dari sumber primer dengan mengajukan pertanyaan pada orang-orang dan merekam jawabannya untuk dianalisis. Penelitian ini merupakan penelitian pemasaran yaitu aplikasi dari metode ilmiah dalam pencarian kebenaran tentang fenomena pemasaran (Zikmund dan Babin, 2011).

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank SulutGo Kantor Pusat. Penelitian ini berlangsung pada bulan April hingga Agustus 2015.

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi secara universal didefinisikan sebagai keseluruhan obyek yang akan diteliti (Boedijoewono, 2001). Populasi bukan hanya orang, tetapi obyek dan benda-benda alam lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek tersebut (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Bank SulutGo Kantor Pusat di jl. Sam Ratulangi Manado, sebanyak 298 responden (Data Bank SulutGo, 2015). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada populasi (keterbatasan dana, tenaga, dan waktu) maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili) (Sugiyono, 2013). Riduwan (2010) ukuran atau besarnya sampel minimal berjumlah 100 atau lebih. Sedangkan menurut Sekaran (2006) memberikan *rule of thumb* yaitu besarnya sampel harus lebih dari 30 dan kurang dari 500 dianggap sudah mencukupi untuk penelitian. Rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = 298 / 1 + (298 \times 10\%^2)$$

$$n = 75$$

Dimana :

- n = Ukuran sampel
- N = Ukuran Populasi
- e = Persen Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan.

Total minimal 75 responden. Berdasarkan perhitungan diketahui bahwa sampel atau responden minimum yang dapat dijadikan sampel dalam penelitian ini sebanyak 75 orang responden.

Metode Pengumpulan Data

Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini dikumpulkan melalui beberapa metode yaitu: Metode Penelitian Lapangan (*field Research method*) yaitu pengumpulan data dengan mengadakan penelitian observasi, kuesioner, dan wawancara.

Definisi Operasional

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Knowledge management* (X_1): serangkaian proses penciptaan nilai dengan menggunakan *knowledgebased assets*. Indikatornya yaitu: kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan, dan hubungan karyawan dengan organisasi.
2. *Skill* (X_2): kemampuan seseorang menerapkan pengetahuan kedalam bentuk tindakan. Keterampilan seorang karyawan diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan. Indikatornya: *Technical skill, human skill, dan conceptual skill*.
3. *Attitude* (X_3): cara menempatkan atau membawa diri, atau cara merasakan, jalan pikiran, dan perilaku. Indikator: berpikir fleksibel dan bebas dalam berpikir, kebebasan dalam berekspresi, sangat berminat terhadap aktivitas kreatif, kepercayaan pada gagasan sendiri, dan Keterlibatan dalam tugas.
4. Kinerja karyawan (Y): hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator: kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan, dan hubungan karyawan dengan organisasi.

Metode Analisa Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda adalah metode analisis yang tepat ketika penelitian melibatkan satu variabel terikat yang diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas. Tujuannya adalah untuk memperkirakan perubahan respon pada variabel terikat terhadap beberapa variabel bebas (Hair *et al*, 1995, dalam Yamin dan Kurniawan, 2009). Analisis regresi linear berganda diuji menggunakan program IBM SPSS versi 22. Model analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + 1X_1 + 2X_2 + 3X_3 + \epsilon$$

Keterangan:

b_0	=	Konstanta
1	=	Koefisien regresi untuk X_1
2	=	Koefisien regresi untuk X_2
3	=	Koefisien regresi untuk X_3
ϵ	=	Standar error
Y	=	Kinerja karyawan
X_1	=	<i>Knowledge management</i>
X_2	=	<i>Skill</i>
X_3	=	<i>Attitude</i>

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1 merupakan hasil uji validitas dan uji reliabilitas kuesioner penelitian yang dijadikan sebagai pedoman mengukur tingkat variabel-variabel dalam penelitian ini.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Penelitian

Variabel	Indikator	Korelasi (r)			Koefisien	
		R	Sig	Status	Alpha Cornbach	Status
Knowledge management (X ₁)	X11	0,851	0,000	Valid	0,931	Reliabel
	X12	0,941	0,000	Valid		
	X13	0,906	0,000	Valid		
	X14	0,828	0,000	Valid		
	X15	0,904	0,000	Valid		
Skill (X ₂)	X21	0,723	0,000	Valid	0,800	Reliabel
	X22	0,914	0,000	Valid		
	X23	0,840	0,000	Valid		
	X24	0,763	0,000	Valid		
	X25	0,681	0,000	Valid		
Attitude (X ₃)	X31	0,877	0,000	Valid	0,948	Reliabel
	X32	0,970	0,000	Valid		
	X33	0,870	0,000	Valid		
	X34	0,898	0,000	Valid		
	X35	0,939	0,000	Valid		
Kinerja Karyawan (Y)	Y11	0,904	0,000	Valid	0,961	Reliabel
	Y12	0,941	0,000	Valid		
	Y13	0,959	0,000	Valid		
	Y14	0,919	0,000	Valid		
	Y15	0,926	0,000	Valid		

Sumber: Data Hasil Olahan (2015)

Hasil uji validitas dan reliabilitas yang diuji dengan menggunakan pada 1 menunjukkan bahwa hasil uji validitas instrumen memberikan nilai yang baik pada butir indikator dari masing-masing variabel utama. Rata-rata nilai r hitung yang diperoleh lebih tinggi dari pada nilai kritis sebesar 0,30. Tabel 1 terlihat bahwa nilai item total dari seluruh variabel diindikasikan reliabel. Ini dapat dilihat dari nilai *Alpha Cronbach's* dari masing-masing variabel baik variabel bebas serta variabel terikat memiliki nilai rata-rata yang reliabel yakni di atas 0,60. Jadi dapat dikatakan seluruh variabel konstruk valid dan reliabel sehingga dapat diterima dan digunakan untuk analisis statistik lebih lanjut.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 2. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,444 ^a	,197	,163	2,380	1,406

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

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Hasil Olahan (2015)

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa pengaruh R Square yaitu pengaruh variabel independen yang terdiri *knowledge management*, skill, serta attitude terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan adalah sebesar 0,197 atau sebesar 19,7%, sedangkan pengaruh variabel lainnya di luar model penelitian terhadap kinerja karyawan adalah sebesar $(1,00 - 0,197 = 0,803)$ 0,803 atau sebesar 80,3%.

Tabel 3 ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	98,510	3	32,837	5,796	,001 ^b
	Residual	402,237	71	5,665		
	Total	500,747	74			

a. Dependent Variable: Y

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

Sumber: Data Hasil Olahan (2015)

Berdasarkan tabel 3 lewat analisis ragam satu arah (ANOVA) mengindikasikan bahwa regresi secara statistik sangat signifikan dengan nilai atau secara umum model penelitian yaitu pengaruh dari seluruh variabel dalam hal ini yaitu dalam uji regresi berganda terlihat bahwa pengaruh dari *knowledge management*, skill, serta attitude terhadap kinerja karyawan adalah signifikan yaitu 0,001 (0,1%) atau lebih kecil dari kurang dari = 0,050 (< 5%), dengan nilai F adalah sebesar 5,796, sedangkan nilai df = n – 1 – k, atau 75 – 1 – 3 = 71.

Tabel 4 Koefisien Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,537	3,676		2,322	,023		
	X1	,274	,126	,239	2,180	,033	,943	1,061
	X2	,350	,120	,327	2,917	,005	,898	1,113
	X3	,113	,096	,115	1,940	,009	,941	1,063

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Hasil Olahan (2015)

Pada tabel 4, yaitu dalam koefisien regresi berganda untuk *knowledge management* adalah 0,274, skill sebesar 0,350, dan attitude sebesar 0,113. Tingkat signifikansi adalah kurang dari = 0,050 (< 5%) atau kurang dari 5%, dimana ketiga variabel independen berdasarkan Tabel 4.5 berpengaruh signifikan terhadap kinerja yaitu *knowledge management* sebesar 0,033 (3,3%: < 5%), skill sebesar 0,005 (0,5%: <5%), dan attitude sebesar 0,009 (0,9%: <5%) berarti seluruh variabel dalam penelitian memiliki pengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Model regresi berganda dari penelitian ini yaitu:

$$Y = a + {}_1X_1 + {}_2X_2 + {}_3X_3,$$

$$Y = 8,537 + 0,274 X_1 + 0,350 X_2 + 0,113 X_3.$$

Berdasarkan hasil di atas penjelasannya sebagai berikut:

1. Hasil uji signifikansi F (sig. F) yaitu *Knowledge management* (X1), *Skill* (X2), dan *Attitude* (X3) secara bersama-sama terhadap Y atau Kinerja Karyawan, nilainya adalah kurang dari 5% (< 0,05). Hasil ini berarti bahwa hipotesis 1 yang menyatakan bahwa *knowledge management*, *skill* dan *attitude* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima atau terbukti.
2. Hasil uji signifikansi (sig.) secara parsial (uji t) dari variabel X1 yaitu *Knowledge management*, terhadap Y yaitu Kinerja Karyawan sebesar 0,033 yang berarti koefisien regresi X1 terhadap Y adalah signifikan yaitu kurang dari 5% (< 0,05). Hal ini berarti bahwa hipotesis 2 yang menyatakan bahwa *Knowledge management* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, diterima atau terbukti.

3. Hasil uji signifikansi (sig.) secara parsial (uji t) dari variabel X2 yaitu *Skill*, terhadap Y yaitu Kinerja Karyawan sebesar 0,005 yang berarti koefisien regresi X2 terhadap Y adalah signifikan yaitu kurang dari 5% (< 0,05). Hal ini berarti bahwa hipotesis 3 yang menyatakan bahwa *Skill* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, diterima atau terbukti.
4. Hasil uji signifikansi (sig.) secara parsial (uji t) dari variabel X3 yaitu *Attitude*, terhadap Y yaitu Kinerja Karyawan sebesar 0,009 yang berarti koefisien regresi X3 terhadap Y adalah signifikan yaitu kurang dari 5% (< 0,05). Hal ini berarti bahwa hipotesis 4 yang menyatakan bahwa *Attitude* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, diterima atau terbukti.

Persamaan garis regresi linear sederhana untuk metode kuadrat terkecil (*least squares method*) yang didapat adalah:

$$Y = a + {}_1X_1 + {}_2X_2 + {}_3X_3, \text{ atau } Y = 8,537 + 0,274 X_1 + 0,350 X_2 + 0,113 X_3 + .$$

Penjelasan terhadap persamaan tersebut sebagai berikut:

1. Y = Kinerja Karyawan; X₁ = *Knowledge management*; X₂ = *Skill*; X₃ = *Attitude*
2. Nilai a konstanta sebesar 8,537 dimana nilai itu mempunyai arti bahwa jika variabel X₁, X₂, serta X₃, tidak ada atau nol, maka Kinerja Karyawan adalah sebesar 8,537.
3. Koefisien regresi X₁ (*Knowledge management*) sebesar 0,274 menyatakan bahwa setiap penambahan atau peningkatan sebesar +1 dari *knowledge management*, akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,274, hasil ini menunjukkan bahwa *knowledge management* merupakan variabel kedua terkuat yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini.
4. Koefisien regresi X₂ (*Skill*) sebesar 0,350 menyatakan bahwa setiap penambahan atau peningkatan sebesar +1 dari *skill*, akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,350. Hasil ini menunjukkan bahwa *skill* merupakan variabel terkuat dalam penelitian ini yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5. Koefisien regresi X₃ (*Attitude*) sebesar 0,113 menyatakan bahwa setiap penambahan atau peningkatan sebesar +1 dari *attitude*, akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,113. Hasil ini menunjukkan bahwa *attitude* merupakan variabel yang terendah yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini.

Nilai R adalah sebesar 0,444, dan nilai R Square (R²) adalah sebesar 0,197. Keduanya dapat memprediksi model, dimana dalam penelitian ini bahwa besarnya peran atau kontribusi dari variabel dalam model penelitian ini, yaitu X₁ atau *Knowledge management*, X₂ atau *Skill*, dan X₃ atau *Attitude* adalah sebesar 0,444 atau 44,4% untuk nilai R, dan 0,197 atau 19,7% untuk nilai R². Sedangkan sisanya (100% - 19,7% = 80,3%) yaitu sebesar 0,803 atau 80,3%, dijelaskan oleh variabel lainnya atau sebab lainnya di luar model penelitian.

Pembahasan

Pengaruh *Knowledge management*, *Skill*, dan *Attitude* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis dan analisis regresi menunjukkan bahwa variabel *Knowledge management*, *Skill*, dan *Attitude* memiliki pengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank SulutGo Manado, dan pengaruhnya adalah positif. Hal ini dapat dilihat dari nilai probabilitas dari uji F terhadap Y adalah < 0,05 (Sig. F = 0,001). Hal ini berarti bahwa ada hubungan yang signifikan secara bersama-sama dari *Knowledge management*, *skill*, dan *attitude* secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil uji F pengaruh dari variabel-variabel independen dalam penelitian ini terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 5,796, dengan nilai $DF = n - 1 - k = 75 - 1 - 3 = 71$.

Pengaruh secara bersama-sama dari *knowledge management*, skill, serta attitude adalah sebesar 0,444 untuk nilai R atau 44,4%, dan 0,197 untuk nilai R Square (R^2) atau 19,7%. Sedangkan pengaruh variabel lainnya di luar model penelitian adalah sebesar 80,3% untuk nilai R^2 ($100\% - 19,7\% = 80,3\%$). Hasil ini menunjukkan bahwa model penelitian ini yaitu *knowledge management*, skill, serta attitude dapat dijadikan model untuk memperdiksi kinerja karyawan khususnya kinerja karyawan di Bank SulutGo Manado dimana pihak manajemen atau pimpinan di Bank SulutGo cabang Calaca bisa meningkatkan kinerja kerja para pegawai di institusinya dengan meningkatkan *knowledge management*, skill, serta attitude dari para pegawainya.

Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis dan analisis regresi menunjukkan bahwa variabel *knowledge management* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank SulutGo Manado, dan pengaruhnya adalah positif. Hal ini dapat dilihat dari nilai probabilitas dari X_1 terhadap Y adalah $< 0,05$. Hal ini berarti bahwa ada hubungan yang signifikan dari *knowledge management* (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil analisis regresi pengaruh dari *Knowledge management* terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,274 yang berarti setiap peningkatan +1 dari *knowledge management* akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,274. Variabel ini merupakan variabel kedua terkuat yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam model penelitian ini. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian-penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Kosasih dan Budiani (2007). Dimana pada penelitian tersebut, ditemukan bahwa *knowledge management* memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan khususnya pada objek-objek penelitian yang dilakukan oleh penelitian sebelumnya.

Pengaruh Skill Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis dan analisis regresi menunjukkan bahwa variabel *skill* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank SulutGo Manado, dan pengaruhnya adalah positif. Hal ini dapat dilihat dari nilai probabilitas dari X_1 terhadap Y adalah $< 0,05$. Hal ini berarti bahwa ada hubungan yang signifikan dari skill (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil analisis regresi pengaruh dari *skill* terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,350 yang berarti setiap peningkatan +1 dari *skill* akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,350. Variabel ini merupakan variabel terkuat yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam model penelitian ini. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian-penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Efraim (2013) dan Areynthia (2013). Dimana pada penelitian tersebut, ditemukan bahwa skill memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan khususnya pada objek-objek penelitian yang dilakukan oleh penelitian sebelumnya.

Pengaruh Attitude Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis dan analisis regresi menunjukkan bahwa variabel *attitude* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank SulutGo Manado, dan pengaruhnya adalah positif. Hal ini dapat dilihat dari nilai probabilitas dari X_3 terhadap Y adalah $< 0,05$. Hal ini berarti bahwa ada hubungan yang signifikan dari *attitude* (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil analisis regresi pengaruh dari *attitude* terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,113 yang berarti setiap peningkatan +1 dari *attitude* akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,113. Variabel ini merupakan variabel terendah yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam model penelitian ini. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian-penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Rahman (2010). Dimana pada penelitian tersebut, ditemukan bahwa attitude memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan khususnya pada objek-objek penelitian yang dilakukan oleh penelitian sebelumnya.

4. PENUTUP

Kesimpulan

1. *Knowledge Management*, *Skill*, dan *Attitude* secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank SulutGo Manado.
2. *Knowledge Management* secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank SulutGo Manado.
3. *Skill* secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank SulutGo Manado.
4. *Attitude* secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank SulutGo Manado.

Saran

1. Pihak manajemen PT. Bank SulutGo Manado perlu memperhatikan temuan dari penelitian ini, dengan memfokuskan pada variabel-variabel (*skill*, *knowledge management*, dan *attitude*) yang mempengaruhi kinerja karyawannya.
2. Perusahaan perbankan lainnya juga perlu menggunakan hasil temuan penelitian ini untuk meningkatkan kinerja karyawan di bank mereka.

DAFTAR PUSTAKA

Paper dalam jurnal

- [1] Anshori, Y. (2005). Analisis Keunggulan Bersaing Melalui Penerapan *Knowledge management* dan *Knowledge-Based Strategy* di Surabaya Plaza Hotel. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 1(2) September: 39-53. Tersedia di: <http://ced.petra.ac.id/index.php/hot/article/viewFile/16307/16299>. Diakses: 30 Oktober 2015. Arep dan Tanjung, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Penerbit: BPEC. Yogyakarta.
- [2] Gupta, A., McDaniel, J. (2002). "Creating competitive advantage by effectively managing *knowledge*: A framework for *knowledge management*", *Journal of Knowledge management Practice*. Tersedia di: <http://www.tlinc.com/articl39.htm> Diakses: 30 Oktober 2015.
- [3] Kosasih, N dan Budiani, S. (2007). Pengaruh *Knowledge management* Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Departemen Front Office Surabaya Plaza Hotel. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 3(2) September: 80-88.
- [4] Narmodo Hernowo dan M. Farid Wajdi. (2008). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri*, Jurnal Daya Saing 1.
- [5] Suranta Eddy Dan Pranata Puspa Midiastuty. (2003). *Analisis Hubungan Struktur Kepemilikan Manajerial Nilai Perusahaan Dan Investasi Dengan Model Persamaan Linier Simultan*. Jurnal Riset Akuntansi Indonesia Vol.6, No 1, H 54-68.

Buku

- [6] Boedijoewono, N. (2001). Pengantar Statistik Ekonomi dan Perusahaan, Jilid 1. AMP YKPN, Yogyakarta.
- [7] Barclay, R.O., Murray, C. M. (2002). "What is *knowledge management*", *Knowledge Praxis*, available from <http://www.media-access.com/whatis.html> Diakses: 30 Oktober 2015.
- [8] Cooper, D. R, dan Emory, C. W. 2007. Metodologi Riset Bisnis. Jilid I, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- [9] Handoko T. Hani. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- [10] Martoyo, Susilo. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keenam Cetakan kedua. Penerbit : BPFE. Yogyakarta.

-
- [11] Riduwan. (2010). *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- [12] Sekaran, U. (2006). *Metodologi Untuk Penelitian Bisnis, Buku 1*. Edisi Empat. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- [13] Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- [14] The *Knowledge management* Forum. (1996). "What is *knowledge management*", available from http://www.km-forum.org/what_is.htm Diakses: 30 Oktober 2015.
- [15] Yamin, S., dan Kurniawan, H. (2009). *SPSS Complete: Teknik Analisis Statistik Terlengkap dengan Software SPSS*. Penerbit Salemba Infotek, Jakarta.
- [16] Yunarsih, Tjutju dan Suwatno. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*. Cetakan Kesatu. Penerbit : Alfabeta. Bandung.
- [17] Zikmund, W. G., dan Babin, B. J. (2011). *Menjelajahi Riset Pemasaran (Exploring Marketing Research)* (Edisi 10 ed.). Salemba Empat, Jakarta.

Skripsi

- [18] Hakim, A, Rahman. (2010). *Pengaruh Kepribadian, Sikap, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Kreatif Dalam Organisasi*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Diponegoro. Semarang.
- [19] Lian Arcynthia M. (2013). *Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bukopin, Tbk*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Hasanuddin. Makassar.
- [20] Murbijanto Reinhard Efraim. (2013). *Analisis Pengaruh Kompetensi Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai*. Skripsi. . Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Diponegoro. Semarang.