



PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT*, *SKILL*, DAN *ATTITUDE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT SUN LIFE SYARIAH DI JAKARTA)

C. Catur Widayati¹, Sri Anah², Muhammad Usman³

¹Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mercu Buana, catur.widayati@mercubuana.ac.id

²Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mercu Buana

³Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mercu Buana

Korespondensi Penulis: Penulis Pertama

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Knowledge Management*, *Skill*, dan *Attitude* Terhadap Kinerja Karyawan. Objek penelitian ini adalah Karyawan PT Sun Life Syariah berlokasi di Jakarta. Penelitian ini dilakukan terhadap 35 responden dengan menggunakan design penelitian kausal. Teknik analisis yang digunakan untuk pengujian ini adalah analisis deskriptif dan uji instrumen dalam bentuk Uji Validasi dan Uji Realibilitas dengan software smartPLS (*Partial Least Square*) Versi 3.0. hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Knowledge Management* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, dan *Skill* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, dan *Attitude* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT Sun Life Syariah di Jakarta.

Kata Kunci : *Knowledge Management*, *Skill*, *Attitude*, Kinerja Karyawan, sumber daya manusia

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 dipengetahuan ini. Untuk itu setiap organisasi seharusnya sudah mengembangkan strategi terbaik untuk mengidentifikasi, mengembangkan dan menerapkan aset pengetahuan yang dibutuhkan untuk menjadi sukses.

Setiap organisasi baik organisasi bisnis maupun organisasi publik perlu berinvestasi dalam menciptakan dan menerapkan jaringan pengetahuan, proses, metode, alat dan teknologis. Hal ini memungkinkan organisasi tersebut untuk belajar, menciptakan pengetahuan baru, dan menerapkan pengetahuan terbaik jauh lebih cepat. Individu dalam organisasi yang ingin sukses berpartisipasi dalam ekonomi pengetahuan global yang terus berkembang dengan sangat cepat dan pesat harus mempertimbangkan pengembangan kompetensi pribadi mereka mengenai pengetahuan manajemen sebagai keterampilan hidup yang penting untuk abad ke-21. Wahyuni, dkk (2018).

Dari aspek organisasional, kinerja lebih dimaknai sebagai hasil kerja yang dicapai oleh suatu organisasi (perusahaan). Lingkup kajian kinerja disini lebih fokus kepada hasil-hasil kerja yang terkait dengan pencapaian tujuan organisasi, baik berdasarkan kelompok fungsional perusahaan maupun hasil kerja yang dicapai oleh unit-unit kerja yang ada. Secara teori terdapat banyak sekali faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Faktor-faktor tersebut bisa saja bersumber dari organisasi, dari karyawan itu sendiri maupun dari faktor luar karyawan dan organisasi. Faktor yang mempengaruhi kinerja yang bersumber dari karyawan itu sendiri salah satu diantaranya adalah kemampuan yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri baik dalam teori maupun praktek.

Kondisi ideal dalam pengelolaan sumber daya manusia tidak mudah untuk dilaksanakan dalam pelaksanaannya terdapat banyak permasalahan yang terjadi terkait sumber daya manusia, seperti sulitnya mencari tenaga kerja yang kompeten, apabila tenaga kerja itu tidak berkompoten maka akan menimbulkan kerugian baik dari sisi waktu dan biaya, tingkat produktivitas sebuah perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan, oleh karena itu sumber daya manusia harus selalu diperhatikan dan dikembangkan.

Permasalahan di atas juga terjadi pada PT Sun Life Syariah di Jakarta. PT Sun Life Financial Indonesia sejak Oktober tahun 2019 telah bekerja sama dengan PT Bank Muamalat untuk menciptakan produk Insurance atau yang biasa disebut Polis Asuransi Syariah. Permasalahan pertama yang terjadi pada PT Sun Life Syariah yaitu tidak tercapainya penjualan polis asuransi yang terjadi pada bulan Januari-Juni 2020.

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

Permasalahan dalam penelitian ini yaitu: Apakah *Knowledge Management* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sun Life Syariah di Jakarta?; (2) Apakah *Skill* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sun Life Syariah di Jakarta? Dan (3) Apakah *Attitude* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sun Life Syariah di Jakarta?. Sedangkan tujuan penelitiannya: (1) untuk menganalisis pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan PT Sun Life Syariah di Jakarta; (2) Untuk menganalisis pengaruh *Skill* terhadap Kinerja Karyawan PT Sun Life Syariah di Jakarta; (3) Untuk menganalisis pengaruh *Attitude* terhadap Kinerja Karyawan PT Sun Life Syariah di Jakarta.

KAJIAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, di samping faktor lain seperti aktiva dan modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus di kelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.

Menurut Hasibuan (2016) manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas tenaga kerja, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat. Sedangkan

menurut Hasibuan (2011) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dan membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mendayagunakan manusia mulai dari proses perencanaan sampai proses pemutusan hubungan kerja.”

Knowledge Management

Shofa (2013) berpandangan bahwa *knowledge management* merupakan aktivitas merencanakan, mengumpulkan dan mengorganisir, memimpin dan mengendalikan data dan informasi yang telah dimiliki oleh sebuah organisasi yang kemudian digabungkan dengan berbagai pemikiran dan analisa dari berbagai macam sumber yang kompeten.

Knowledge management dapat dilihat sebagai sebuah pendekatan yang menyeluruh dalam mencapai tujuan organisasi dengan memfokuskan pada pengetahuan (Wijayanti dan Sundiman, 2017). *Knowledge management* merupakan aktivitas merencanakan, mengumpulkan dan mengorganisir, memimpin dan mengendalikan data dan informasi yang telah dimiliki oleh sebuah organisasi yang kemudian digabungkan dengan berbagai pemikiran dan analisa dari berbagai macam sumber yang kompeten. Kemampuan individu adalah kapasitas individu saat ini untuk melakukan berbagai tugas dalam sebuah pekerjaan (Fasmitha, S. D. (2017).

Skill

Skill atau keterampilan adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman. Berdasarkan pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa keterampilan berarti kemampuan untuk mengoperasikan suatu pekerjaan secara mudah dan cermat yang membutuhkan kemampuan dasar. Keterampilan adalah perilaku yang terkait dengan tugas, yang bisa dikuasai melalui pembelajaran, dan bisa ditingkatkan melalui pelatihan dan binaan orang lain.

Menurut Yusuf (2019) *Skill* adalah suatu kemampuan untuk menggunakan akal, fikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah maupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut. Keterampilan hendaknya dikembangkan dan dilatih terus menerus agar dapat menambah kemampuan seseorang sehingga menjadi ahli atau profesional dalam salah satu bidang tertentu.

. Keterampilan bisa digunakan untuk mengendalikan perilaku. Cara orang dalam memandang dunia dipengaruhi oleh sikapnya. Sikap terdiri dari aspek kognitif (persepsi, pengetahuan, kepercayaan) aspek afektif (perasaan, emosi), aspek konatif (perilaku berupa tindakan). Pegawai yang mempunyai kemampuan kerja yang baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya pegawai yang tidak terampil akan memperlambat tujuan organisasi. Untuk pegawai baru atau pegawai dengan tugas baru diperlukan tambahan kemampuan guna pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Attitude (Sikap)

Sikap kerja merupakan kumpulan perasaan, kepercayaan, dan pemikiran yang dipegang dan organisasi, sikap lebih spesifik daripada nilai dan bersifat permanen karena cara orang mempersepsi dan menghayati pekerjaannya sering berubah seiring waktu. Misalnya, situasi kerja seseorang mungkin berubah disebabkan oleh transfer kerja atau karena promosinya diterima atau ditolak. Akibatnya, sikap kerjanya mungkin juga berubah. (Abdul Latief, dkk 2019). Keunggulan bukan pada anugerah kelahiran, bukan IQ yang tinggi maupun talenta yang

baik. Keunggulan para juara adalah sikap, bukan bakat. Sikap yang tepat merupakan aset terbesar pada diri seseorang karena pengaruhnya sangat besar bagi kinerja organisasi maupun perusahaan. Para pakar memperkirakan kesuksesan sebuah organisasi berasal dari 80 persen sikap dan 20 persen bakat. 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.

Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2011) mengungkapkan bahwa Kinerja merupakan terjemahan dari performa yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Menurut Hasibuan (2011) menjelaskan kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Menurut Sutrisno (2016), Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing - masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat, berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Berdasarkan beberapa pengertian kinerja karyawan yang telah dikemukakan dapat disimpulkan bahwa kinerja sebagai hasil yang dicapai oleh seorang karyawan selama periode waktu tertentu berdasarkan pekerjaan masing - masing yang telah ditentukan perusahaan.

1. Pengaruh *Knowledge management* terhadap Kinerja Karyawan.

Perusahaan mempunyai daya saing tersendiri karena mereka memahami bahwa *knowledge* merupakan sumber daya saing. Shofa (2013) berpandangan bahwa *knowledge management* merupakan aktivitas merencanakan, mengumpulkan dan mengorganisir, memimpin dan mengendalikan data dan informasi yang telah dimiliki oleh sebuah organisasi yang kemudian digabungkan dengan berbagai pemikiran dan analisa dari berbagai macam sumber yang kompeten. Untuk mencapai organisasi yang inovatif, diperlukan upaya membangun *knowledge sharing* (berbagai pengetahuan). Kunci utama pelaku *knowledge sharing* adalah manusia. Keuntungan dari orang berbagi *knowledge* adalah mereka mampu merespon kesempatan secara cepat dan inovasi dapat diciptakan agar mencapai kesuksesan di dunia bisnis secara tepat. Berdasarkan penelitian terdahulu menurut Yunita Lidya Kandou, Victor P. K. Lengkong, Greis Sendow (2016), menunjukkan hasil penelitiannya bahwa *knowledge management*, *skill*, dan *attitude* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H1: *Knowledge management* berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh *Skill* terhadap Kinerja Karyawan.

Skill sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman. Menurut Yusuf (2019), *skill* adalah suatu kemampuan untuk menggunakan akal, fikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah maupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut. Adapun perilaku adalah manifestasi kepribadian dan sikap yang ditunjukkan ketika seseorang berinteraksi dengan lingkungannya. Keahlian seseorang tercermin dengan beberapa baik seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan yang spesifik, seperti mengoperasikan suatu

peralatan, berkomunikasi efektif atau mengimplementasikan suatu strategi bisnis. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu menurut Hashim, Ali dkk. (2014) menyatakan hasil dari analisis bahwa *Skill* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H2: *Skill* berpengaruh terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh *Attitude* terhadap Kinerja Karyawan.

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. Penelitian yang dilakukan 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. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu menurut Michael Taroreh (2017) menyatakan bahwa *Attitude* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Waktu dan Tempat Penelitian

Proses penelitian ini diawali dengan mengidentifikasi permasalahan ditempat yang akan digunakan sebagai lokasi penelitian, perumusan masalah, pengumpulan dasar – dasar teori yang memperkuat landasan dalam variabel dan penentuan teknik pengujian statistik yang digunakan. Pada proses ini dibutuhkan waktu penelitian dari bulan 1 September 2020 sampai dengan 30 September 2020. Tempat Penelitian dilakukan oleh penulis mengambil tempat penelitian pada PT Sun Life Syariah di Jakarta.

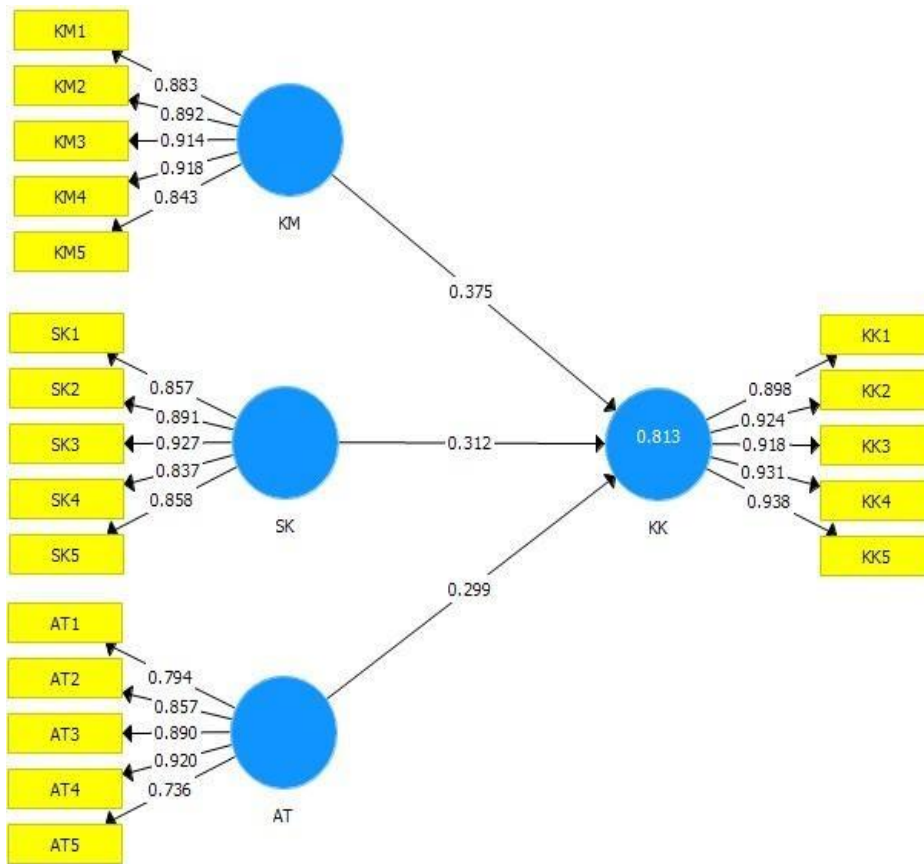
Populasi dan Sampel Penelitian

Jumlah populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT Sun Life Syariah berjumlah 35 orang. Peneliti menggunakan sampling jenuh sebagai teknik penentuan sampelnya dikarenakan menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel. Sampel penelitian berjumlah 35 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas (Convergent Validity)

Menurut Ghozali (2014), suatu indikator dinyatakan valid jika pengukuran *loading factor* memiliki nilai $> 0,5$ sehingga bila ada *loading factor* dibawah 0,5 maka akan didrop dari model. Pada pengujian *Convergent Validity* ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,50 sampai 0,60 dianggap cukup. Guna memudahkan dalam melihat outer loading dari blok-blok indikator yang mengukur konstruk maka disajikan diagram jalur pada gambar dibawah ini.



Gambar 1. Outer Model
 Sumber: Olah data PLS 3.0, diolah 2020

Tabel 1. Hasil Uji Convergent Validity

Variable	Indikator	Loading Factor	Keterangan
<i>Knowledge Management</i> (X ₁)	KM1	0,883	Valid
	KM2	0,892	Valid
	KM3	0,914	Valid
	KM4	0,918	Valid
	KM5	0,843	Valid
<i>Skill</i> (X ₂)	SK1	0,857	Valid
	SK2	0,891	Valid
	SK3	0,927	Valid
	SK4	0,837	Valid
	SK5	0,858	Valid
<i>Attitude</i> (X ₃)	AT1	0,794	Valid
	AT2	0,857	valid
	AT3	0,890	valid
	AT4	0,920	valid
	AT5	0,736	valid
Kinerja Karyawan(Y)	KK1	0,898	valid
	KK2	0,924	valid
	KK3	0,918	valid
	KK4	0,931	valid
	KK5	0,938	valid

Sumber: Olah data PLS 3.0, diolah 2020

Pada Tabel 1 dapat dilihat besaran *loading factor* hasil estimasi ulang tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator telah memiliki validitas yang baik karena memiliki *loading factor* lebih dari 0,7. Selain nilai *loading factor* untuk menganalisis validitas data penelitian dapat menggunakan nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Berikut merupakan tabel dan grafik nilai uji validitas menggunakan nilai AVE (*Average Variance Extranded*), dapat dilihat pada Tabel berikut.

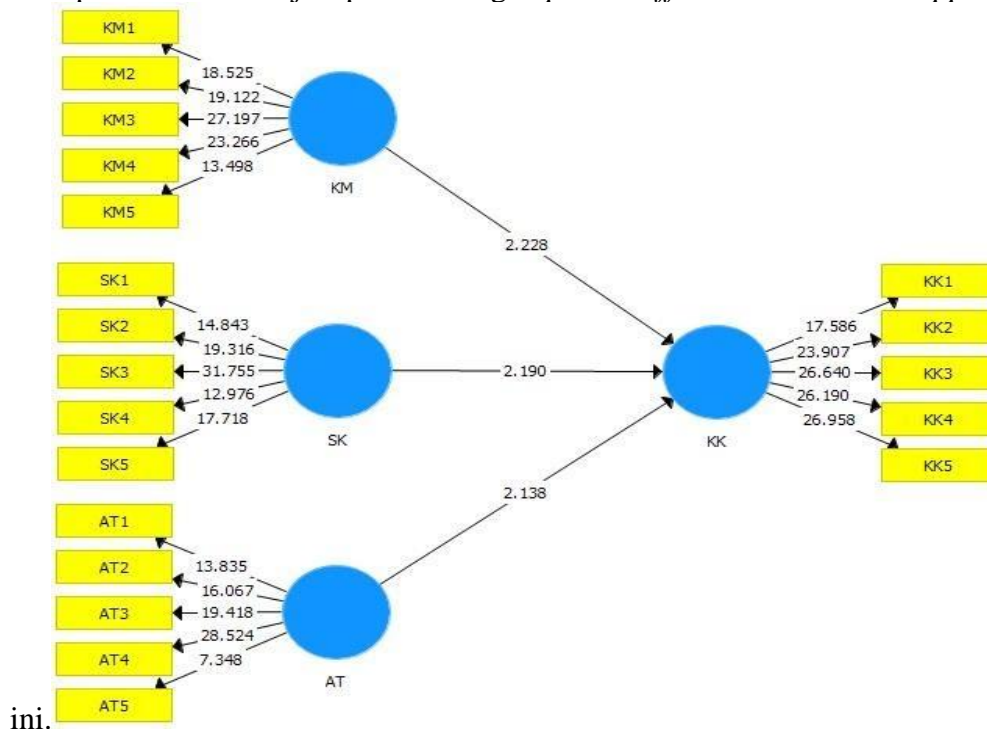
Tabel 2. Hasil Uji AVE (Average Variance Extracted)

Variabel	AVE (Average Variance Extracted)	Keterangan
<i>Knowledge Management</i> (X ₁)	0,793	Valid
<i>Skill</i> (X ₂)	0,765	Valid
<i>Attitude</i> (X ₃)	0,709	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0,849	Valid

Sumber : Olah data PLS 3.0, diolah 2020

2. Uji Nilai Koefisien Jalur (*Path Coefficients*)

Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model struktural harus signifikan. Nilai signifikansi ini dapat diperoleh dengan prosedur *bootstrapping*. Melihat signifikansi pada hipotesis dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi *T-statistic* pada *algorithm bootstrapping report* nilai signifikansi *T-statistic* harus lebih dari 1,96 (Ghozali, 2014). Untuk melihat signifikan atau tidak signifikan dilihat dari T – *tabel* pada alpha 0,05 (5%) = 1,96, kemudian T – *tabel* dibandingkan oleh T – hitung (T – Statistik). Dibawah merupakan ini hasil uji hipotesis dengan *path coefficients* dan *bootstrapping* pada penelitian



Gambar 2. Hasil Uji Bootstrapping
 Sumber: Olah data PLS 3.0, diolah 2020

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis (Path Coefficients)

Hipotesis	Original Sampel (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
<i>Knowledge Management</i> -> Kinerja Karyawan	0,375	2.228	0,026	Positif - Signifikan
<i>Skill</i> -> Kinerja Karyawan	0,312	2.190	0,029	Positif - Signifikan
<i>Attitude</i> -> Kinerja Karyawan	0,299	2.138	0,033	Positif - Signifikan

Sumber: Olah data PLS 3.0, diolah 2020

Pada Hipotesis H₁ dalam Tabel 3 menunjukkan nilai *original sample* adalah positif yaitu sebesar 0,375 artinya bahwa arah dari pengujian ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Kemudian nilai *t-statistics* adalah sebesar 2,228 atau < 1,96, namun nilai *p-values* menunjukkan nilai sebesar 0,026 atau >0,05. Dari data tersebut menunjukkan bahwa kriteria telah terpenuhi, jadi dapat disimpulkan bahwa *Knowledge Management* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Pada Hipotesis H₂ dalam Tabel 3 menunjukkan nilai *original sample* adalah positif yaitu sebesar 0,312 artinya bahwa arah dari pengujian ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Kemudian nilai *t-statistics* adalah sebesar 2.190 atau > 1,96, dengan nilai *p-values* menunjukkan nilai sebesar 0,029 atau <0,05. Dari data tersebut menunjukkan bahwa salah satu kriteria terpenuhi, jadi dapat disimpulkan bahwa *Skill* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Pada Hipotesis H₃ dalam Tabel 3 menunjukkan nilai *original sample* adalah positif yaitu sebesar 0,299 artinya bahwa arah dari pengujian ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Kemudian nilai *t-statistics* adalah sebesar 2.138 atau > 1,96, dengan nilai *p-values* menunjukkan nilai sebesar 0.033 atau <0,05. Dari data tersebut menunjukkan bahwa kriteria telah terpenuhi, jadi dapat disimpulkan bahwa *Attitude* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis menggunakan *PLS (Partial Least Square)* maka selanjutnya peneliti akan melakukan pembahasan mengenai analisis yang telah dilakukan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *knowledge management*, *skill*, dan *attitude* terhadap Kinerja karyawan. Untuk mengetahui pengaruhnya maka dilakukan pengujian hipotesis sehingga dapat diketahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya.

1. Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai *t-statistics* adalah sebesar 2,228 atau < 1,96 dan nilai *p-values* menunjukkan nilai sebesar 0,026 atau >0,05. sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan atau dapat dikatakan bahwa Hipotesis Diterima. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian dari Yunita lidya Kandou, Victor P. K. Lengkong, Greis Sendow (2016) *Knowledge Management*, *Skill*, dan *Attitude* secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh *Skill* Terhadap kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis pengaruh *Skill* terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai *t-statistics* adalah sebesar 2.190 atau > 1,96, dengan nilai *p-values* menunjukkan nilai sebesar 0,029 atau <0,05. sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh *Skill* terhadap

Kinerja Karyawan atau dapat dikatakan bahwa Hipotesis diterima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hashim, Ali dkk. (2014) dan Anisa (2018), Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

3. Pengaruh *Attitude* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis pengaruh *Attitude* terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai *t-statistics* adalah sebesar 2.138 atau $> 1,96$, dengan nilai *p-values* menunjukkan nilai sebesar 0,033 atau $< 0,05$. Sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh *Attitude* terhadap Kinerja Karyawan atau dapat dikatakan bahwa Hipotesis Diterima. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian dari Untari, dkk (2018) dan Latief, dkk (2019), hasil penelitiannya menunjukkan *Attitude* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) *Knowledge Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sun Life Syariah di Jakarta. Hal ini menunjukkan bahwa apabila *knowledge management* meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. (2) *Skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sun Life Syariah di Jakarta. Artinya apabila *Skill* atau pengetahuan meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. (3) *Attitude* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sun Life Syariah di Jakarta. Artinya apabila *Attitude* atau sikap antar sesama karyawan baik atau meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.

Saran

Berdasarkan pembahasan serta simpulan yang diambil oleh penulis dan juga penelitian ini diharapkan dapat menjangkau signifikansi akademis dan praktisi yang telah dirumuskan dalam bab pertama. Oleh karena itu, beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian, peneliti telah membuktikan adanya pengaruh yang kuat antara *Knowledge Management*, terhadap Kinerja Karyawan PT Sun Life Syariah di Jakarta. Dengan demikian, peneliti menyarankan kepada manajemen PT Sun Life Syariah, untuk dapat mendorong dan tegas terhadap *knowledge management* karyawan, dengan cara memotivasi mereka dengan tujuan-tujuan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, *knowledge management* bisa menjadi dasar bagi karyawan untuk dapat memiliki kinerja yang baik.
2. *Skill & Attitude* dalam organisasi hendaknya memberikan perhatian yang lebih terhadap aspek kerja pegawai dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik dan optimal, serta kelancaran pelaksanaan kegiatan tetap terjamin.
3. Peneliti menyarankan pada peneliti selanjutnya untuk dapat memilih responden dengan jumlah yang lebih besar. Karena jumlah subjek yang terbatas, maka kemampuan hasil penelitian ini untuk digeneralisasikan juga akan menjadi semakin sempit dan terbatas.
4. Untuk peneliti selanjutnya agar dapat menambahkan variabel lain seperti Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, kepuasan kerja, stres kerja, dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anisa, R. F., & Susilo, H. (2018). Pengaruh Outbound Training Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Kantor Pusat d'Besto, PT Evalinda Berkah Mandiri Jakarta). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 60(1), 203-210.
- Fasmitha, S. D. (2017). Pengaruh Knowledge Management Dan Kemampuan Individu Terhadap Kinerja Guru.
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Edisi 4. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hakim, A. (2016). *Pengaruh Knowledge Management dan Keterampilan Terhadap Kinerja*. Jakarta.
- Hasibuan. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indonesia.
- Hasibuan, M. S., & Hasibuan, H. M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Indriani, S. (2016). *Pengaruh Keterampilan dan Motivasi Terhadap Kinerja*. Jakarta.
- Iskandar, R. (2016). *Sebuah studi tentang dampak Attitude terhadap Kinerja Karyawan*. Indonesia.
- Kandou, Y. L. (2016). Pengaruh knowledge management, skill dan attitude terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat di Manado). *EFISIENSI*, 16(1).
- Latief, A., Nurlina, N., Medagri, E., & Suharyanto, A. (2019). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*, 11(2), 173-182.
- Rivai. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indonesia.
- Rosmelia, & dkk. (2014). *Dampak Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan*. Jakarta.
- Serdamayanti, (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Shofa, S., & Djastuti, I. (2013). *Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Karyawan Room Division Hotel Patra Jasa Semarang* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Sinaga, A. (2017). *Pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi*. Indonesia.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Alfabeta.
- Taroreh, M. (2017). *Pengaruh Sikap progresif terhadap Kinerja karyawan di PT BNI Life Insurance*. Jakarta.
- Untari, N. P., Sudarwati, S., & Wulan, I. A. D. P. (2018). Analisis Attitude, Knowledge Dan Skill Terhadap Kinerja Di Hotel (Studi Tentang Kinerja Alumni Victoria Hotel School). *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 7(1), 25-31.
- Wahyuni, S., Suprihanto, J., & Suhartono, S. (2018). Evaluasi Pelatihan Aplikasi Berbasis Teknologi Informasi Dalam Upaya Mengoptimalkan Potensi Kinerja Organisasi Di Pengadilan Negeri Kebumen (Doctoral dissertation, STIE Widya Wiwaha).
- Wijayanti, D. P., & Sundiman, D. (2017). Pengaruh knowledge management terhadap kinerja karyawan: Studi empiris pada PT. SMS Kabupaten Kotawaringin Timur [The influence of knowledge management toward employee performance: An empirical study at PT. SMS

- Korawaringin Timur district]. *DeReMa (Development Research of Management): Jurnal Manajemen*, 12(1), 69-85.
- Yunita lidya kandou, V. P. (2016). *Pengaruh Knowledge Management, Skill, dan Attitude terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat di Manado)*. Indonesia.
- Yusup, Y. (2019). Pengaruh Skill Dan Knowledge Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia*, 1(1), 6-12.