

**PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT*, *SKILL* DAN *ATTITUDE*
TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* (STUDI KASUS PADA BANK
ACEH SYARIAH CABANG KOTA LHOKSEUMAWE**

SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S1)

Oleh

WAHYU Hidayatis
NPM: 2002120028



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
BANDA ACEH
2024**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 20 Agustus 2024

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

WAHYU HIDAYAT IS
NPM : 2002120028

Dengan judul:

**PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT, SKILL DAN ATTITUDE
TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE (STUDI KASUS PADA BANK ACEH
SYARIAH CABANG KOTA LHOKSEUMAWE**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Dr. Tuwisna, SE.,MM
NIK. 198507102015062001

Pembimbing I

Drs. Tarmizi Gadeng, S.E.M.Si.,MM
NIK. 19700408 1994011001

Pembimbing II

Sulfitra, S.Si.,M.Si
NIK. 197510272010011001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi,



Drs. Tarmizi Gadeng, S.E.M.Si.,MM
NIK. 19700408 1994011001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 20 Agustus 2024

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

WAHYU HIDAYAT IS
NPM : 2002120028

Dengan judul:

**PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT, SKILL DAN ATTITUDE
TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE (STUDI KASUS PADA BANK ACEH
SYARIAH CABANG KOTA LHOKSEUMAWE**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 09 Juli 2024

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua


Dr. Tarmizi Gadeng, SE.,M.Si.,MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris


Syamsidar, S.E., M.Si.,Ak.
NIK. 19730921 199901 2 001

Anggota


Dr. Turwisna, SE.,MM
NIK. 19850710 201506 2 001

Anggota


Sulfitra, S.Si.,M.Si
NIK. 19751027 201001 1 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Turwisna, SE.,MM
NIK. 19850710 201506 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 20 Agustus 2024

Yang Menyatakan



WAHYU HIDAYAT IS
NPM. 2002120028

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Wahyu Hidayat Is
NPM : 2002120028
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT, SKILL DAN ATTITUDE TERHADAP EMPLOYE PERFORMANCE (STUDI KASUS PADA BANK ACEH SYARIAH CABANG KOTA LHOKSEUMAWE

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 20 Agustus 2024

Banda Aceh, 20 Agustus 2024
Yang Menyatakan



WAHYU HIDAYAT IS
NPM. 2002120028

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Knowledge Management, Skill Dan Attitude Terhadap Employe Performance (Studi Kasus Pada Bank Aceh Syariah Cabang Kota Lhokseumawe”**. Selanjutnya salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa Syiar Islam di atas muka bumi ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan dan penyelesaian skripsi ini tidak luput dari bantuan, bimbingan dan dorongan dari semua pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si.MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh dan Selaku pembimbing I penulis yang telah banyak memberikan dorongan, arahan dan meluangkan waktunya membantu penulis menyelesaikan skripsi ini
2. Ibu Syamsidar, SE., M.Si. Ak.CA selaku Wakil Dekan I, Bapak Rusnaidi, SE selaku Wakil Dekan II, Ibu Nadiya, SE., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Dr. Tuwisna SE, MM selaku Ketua Jurusan program studi manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
4. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si Selaku Ketua Laboratorium Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

5. Bapak Sulfitra S.Si M.Si Selaku pembimbing II penulis yang telah banyak meluangkan waktunya serta memberikan pengarahan dan membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen, Staf Tata Usaha, Akademik, dan Karyawan Fakultas Ekonomi Muhammadiyah khususnya staf pengajar pada jurusan Manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Rekan-rekan, teman dan sahabat-sahabat, serta teman-teman angkatan 2020 saya yang telah banyak memberikan dorongan, semangat dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Demikianlah mudah-mudahan skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada kita semua, terutama kepada penulis sendiri. Namun penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam penyajian maupun dalam pembahasannya, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran untuk kesempurnaan skripsi ini, Semoga Allah SWT akan membalasnya dikemudian hari. *Amin ya Rabbal A'lamin.*

Banda Aceh, Juli 2024

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
ABSTRAK	viii
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	8
 BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN.....	 10
2.1 <i>Employee Performance</i>	10
2.1.1 Pengertian <i>Employee Performance</i>	10
2.1.2 Penilaian <i>Employee Performance</i>	11
2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Employee Performance</i>	12
2.1.4 Indikator <i>Employee Performance</i>	13
2.2 Knowledge Management.....	14
2.2.1 Pengertian Knowledge Management	14
2.2.2 Dimensi-Dimensi Knowledge management.....	16
2.2.3 Indikator Knowledge Management	17
2.3 <i>Skill</i>	18
2.3.1 Pengertian <i>Skill</i>	18
2.3.2 Sifat Teknis <i>Skill</i>	19
2.3.3 Indikator <i>Skill</i>	20
2.4 Attitude	20
2.4.1 Pengertian Attitude	20
2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Attitude	22
2.4.3 Indikator Attitude.....	23
2.5 Penelitian Sebelumnya	24
2.6 Kerangka Pemikiran	28
2.7 Hipotesis	29
 BAB III METODE PENELITIAN	 31
3.1 Desain Penelitian	31

3.1.1	Lokasi dan Objek Penelitian	31
3.1.2	Horizon Waktu.....	31
3.2	Populasi dan Sampel Penelitian.....	32
3.2.1	Populasi	32
3.2.2	Sampel.....	32
3.3	Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.4	Skala Pengukuran Data.....	34
3.5	Definisi Operasional Variabel	35
3.6	Teknik Analisis Data.....	37
3.7	Pengujian Data	37
3.7.1	Pengujian Validitas	37
3.7.2	Pengujian Reliabilitas.....	38
3.8	Pengujian Asumsi Klasik.....	38
3.8.1	Uji Normalitas	38
3.8.2	Uji Multikolinieritas	39
3.8.3	Uji Heteroskedastisitas	39
3.9	Pengujian Hipotesis.....	40
3.9.1	Uji F (Simultan)	40
3.9.2	Uji t (Parsial).....	41
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42
4.1	Gambaran Umum Bank Aceh Syariah Cabang Kota Lhokseumawe.....	42
4.2	Karakteristik Responden	44
4.3	Pengujian Data	47
4.3.1	Uji Validitas	47
4.3.2	Uji Reliabilitas.....	48
4.3.3	Pengujian Asumsi Klasik	49
4.3.3.1	Uji Normalitas.....	49
4.3.3.2	Uji Multikolinearitas.....	51
4.3.3.3	Uji Heterokedastisitas	51
4.4	Analisis Deskriptif.....	52
4.4.1	Variabel <i>Employee Performance</i>	53
4.4.2	Variabel <i>Knowledge Management</i>	54
4.4.3	Variabel <i>Skill</i>	55
4.4.4	Variabel <i>Attitude</i>	56
4.5	Pembahasan	57
4.5.1	Pengujian Hipotesis.....	57
4.5.2	Uji t (Parsial)	60
4.5.3	Uji F (Simultan).....	61
4.6	Implikasi Penelitian.....	62

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	64
5.1 Kesimpulan	64
5.2 Saran	64
DAFTAR PUSTAKA	66

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian sebelumnya	27
Tabel 3.1 Horizon Waktu Penelitian	32
Tabel 3.2 Skala Likert	34
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel	36
Tabel 4.1 Karakteristik Responden.....	45
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas.....	47
Tabel 4.3 Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)	49
Tabel 4.4 Hasil Uji Multikolinearitas	51
Tabel 4.5 Penjelasan Responden Terhadap Employee Performance.....	53
Tabel 4.6 Penjelasan Responden Terhadap Knowledge Management	54
Tabel 4.7 Penjelasan Responden Terhadap Skill.....	55
Tabel 4.8 Penjelasan Responden terhadap Pengembangan Attitude	56
Tabel 4.9 Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Employee Performance Bank Aceh Syariah Cabang Kota Lhokseumawe.....	57
Tabel 4.10 Model Summary.....	59
Tabel 4.11 ANOVA.....	62

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	29
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	50
Gambar 5.2 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas	52

**PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT*, *SKILL* DAN *ATTITUDE*
TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* (STUDI KASUS PADA BANK ACEH
SYARIAH CABANG KOTA LHOKSEUMAWE**

WAHYU HIDAYAT IS
NPM: 2002120028

Pembimbing I : Drs. Tarmizi Gadeng, ,SE, M.Si MM

Pembimbing II : Sulfitra, S.Si., M. Si

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Knowledge Management*, *Skill* dan *Attitude* terhadap *Employee Performance* Pegawai Bank Aceh Syariah Cabang Kota Lhokseumawe. Ukuran sampel penelitian ini sebanyak 50 Pegawai. Data penelitian dikumpulkan melalui daftar pertanyaan/kuisisioner dan studi dokumentasi. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F (simultan) dan uji t (parsial) dimaksud untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara uji simultan antara variabel *knowledge management*, *skill* dan *attitude* berpengaruh terhadap *employee performance* pada Bank Aceh Syariah Cabang Kota Lhokseumawe. Kemudian secara parsial yaitu *knowledge management* berpengaruh terhadap *employee performance* pada Bank Aceh Syariah Cabang Kota Lhokseumawe. *skill* berpengaruh terhadap *employee performance* Bank Aceh Syariah Cabang Kota Lhokseumawe dan *attitude* berpengaruh terhadap *employee performance* pada Bank Aceh Syariah Cabang Kota Lhokseumawe.

Kata kunci: *Knowledge management*, *Skill*, *Attitude* dan *Employee performance*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Peran sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu instansi, pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam instansi. Oleh karena itu SDM dalam hal ini sangat dituntut dan diharapkan untuk dapat bekerja lebih rajin dan terarah, sehingga bisa meningkatkan kinerja. Kinerja pegawai merupakan suatu *attitude* pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut tentang fisik dan psikologi. *Attitude* terhadap pekerjaan merupakan hasil dari sejumlah *attitude* khusus individu terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri individu dan hubungan sosial individu diluar pekerjaan sehingga menimbulkan *attitude* umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapi (Hasibuan, 2017:43).

Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan bertindak itu dapat diperoleh manusia baik secara alami (ada sejak lahir) atau dipelajari. Walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu tetapi perilaku itu hanya diaktualisasi pada saat-saat tertentu saja. Potensi untuk berperilaku tertentu itu disebut *Ability* (kemampuan), sedangkan ekspresi dari proses ini dikenal sebagai *Performance* (kinerja). *Employee performance* atau kinerja pegawai merupakan hasil kerja atau karya yang dihasilkan oleh masing-masing pegawai untuk membantu badan usaha dalam mencapai dan mewujudkan tujuan badan usaha. Pada dasarnya kinerja dari

seseorang merupakan hal yang bersifat individu karena masing-masing dari pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda. Kinerja seseorang tergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh.

Bank Aceh Syariah Cabang Kota Lhokseumawe berkomitmen untuk melayani dengan sepenuh hati dalam mewujudkan dan meningkatkan kepuasan dan loyalitas nasabah melalui pengembangan seluruh sumber daya secara berkesinambungan dengan mendorong etika kerja yang baik. Pegawai yang memiliki *Employee Performance* yang positif selalu bekerja dengan penuh rasa senang dan kebanggaan, memiliki tingkat motivasi dan disiplin yang tinggi, berintegritas, bertanggung jawab, rajin, memiliki inisiatif tinggi serta loyal pada instansi.

Lebih lanjut kinerja pegawai akan mencapai hasil yang lebih maksimal apabila didukung dengan Knowledge yang dimiliki. Setiap pegawai diharapkan dapat terus menggali *Knowledge Management*nya dan tidak hanya bergantung atau terpaku pada sistem yang ada. Sehingga dapat dikatakan setiap pegawai mempunyai peran di dalam meningkatkan instansinya. Seperti yang dikatakan oleh Fatwa (2016) faktor yang mempengaruhi lingkungan usaha saat ini bukan lagi era informasi, tetapi sudah beralih ke era *Knowledge Management*. Pegawai Negeri sipil di lingkungan SKPD Kabupaten Wonosobo perlu berbenah diri, antara lain dengan meningkatkan kinerja pegawai, hal ini dapat tercapai jika Pegawai Bank Aceh Syariah Cabang Kota Lhokseumawe memfokuskan pada peningkatan *Knowledge Management* individu yang didapat dari pengalaman keseharian, *Knowledge Management* yang bisa ditransformasikan antar individu sehingga lebih

mudah dideskripsikan ke dalam dokumen, praktik, pelatihan dan lain-lain dimana penulis mengategorikan dalam bentuk prosedur kerja dan teknologi, *skill* para pegawai serta penciptaan *attitude* yang baik diantara para pegawainya sehingga mereka bekerja dengan kinerja yang tinggi, berkualitas, serta dengan kuantitas kerja yang besar. Hal ini akan membawa pada kemajuan Bank Aceh Syariah Cabang Kota Lhokseumawe.

Knowledge Management adalah apa yang diketahui seseorang tentang suatu topik, dan suatu kemampuan yang diperoleh melalui pendidikan formal dan informal (Boutler, 2016:39). Bagaimana pegawai bisa mendapatkan *Knowledge Management* luas adalah tergantung seberapa banyak pengalaman yang didapat oleh masing-masing individu dan dari mana pengalaman itu bisa didapatkan, ada banyak faktor yang dapat mempengaruhinya. Yang jelas *Knowledge Management* sangat diperlukan oleh semua pegawai karena *Knowledge Management* juga merupakan aset yang sangat berharga bagi instansi. Semakin banyak *Knowledge Management* yang dimiliki oleh SDM dalam sebuah instansi maka secara otomatis akan membuat instansi tersebut menjadi semakin maju.

Bagi pegawai, *Knowledge Management* turut menentukan berhasil atau tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya. Pegawai yang mempunyai *Knowledge Management* yang baik akan meningkatkan efisiensi instansi, namun bagi pegawai yang belum mempunyai *Knowledge Management* cukup maka akan mengalami kendala yang mungkin justru akan mempersulit pekerjaannya. Jika suatu pekerjaan yang diterima tidak sesuai dengan minat, pendidikan atau *Knowledge Management*nya, maka seorang pegawai tidak dapat

melakukan tugasnya secara maksimal. Seperti masih ada pegawai yang belum menguasai beban tugas yang sesuai dengan jabatannya. Akan tetapi SDM yang ada belum begitu mampu untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. *skill*

Selain itu, *skill* atau keterampilan juga merupakan faktor yang tidak kalah penting, yang harus diperhatikan oleh instansi. Mangkunegara (2017:76) menyatakan bahwa *skill* merupakan kombinasi dari beberapa kemampuan kerja fisik dan non fisik dalam kaitannya dengan aplikasi perolehan *Knowledge Management* baru. Bagian dasar dari tantangan perubahan yang membawa pengaruh sangat besar bagi sumber daya manusia adalah pentingnya memiliki kompetensi didalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, dimana permasalahan yang sering terjadi di lingkup pegawai kantor pelayanan publik adalah ketidakmampuan dalam memberikan pelayanan terbaik, tugas-tugas yang tidak terselesaikan, dan rendahnya kinerja pegawai. Masih banyak terdapat pegawai yang sedikit atau bahkan kurang mempunyai *skill*, ini tentu bisa menghambat keberhasilan instansi yang dikelolanya. Apalagi dengan pesatnya perkembangan ilmu *Knowledge Management* dan teknologi menimbulkan perkembangan dan pertumbuhan disegala aspek kehidupan yang berkaitan dengan adanya permasalahan baru yang sangat kompleks. Pada hakikatnya, setiap perkembangan itu mengacu pada usaha dan kepuasan kerja untuk meningkatkan kehidupan instansi menjadi lebih baik dengan meningkatkan kualitas kerja pegawai. Dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan seorang pegawai dapat mencerminkan kemampuan maupun jenis *skill* yang dimilikinya. Sudah menjadi kebiasaan dan hal yang umum bahwa tingkat pendidikan seseorang pegawai bisa

digunakan untuk mengukur dan menilai *skill* seseorang meskipun tidak mutlak.

Faktor *attitude* atau sikap pegawai juga merupakan hal yang penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dalam upaya untuk mendapatkan kinerja yang maksimal dari pegawai, maka sudah menjadi tugas dari instansi untuk memperhatikan *attitude* para pegawai terhadap instansi. Dengan mengetahui *attitude* pegawai maka instansi akan dapat mengevaluasi tindakan yang seharusnya dilakukan agar sesuai dengan para pegawai agar terjadinya sinergi dan mendapatkan kontribusi yang maksimal dari pegawai.

Attitude adalah pernyataan evaluatif baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap suatu objek, individu maupun peristiwa. Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan individu tentang sesuatu. *Attitude* merupakan produk dari proses sosialisasi dimana seseorang beraksi dengan stimulus yang diterimanya *Attitude* mempunyai hubungan sebab akibat dengan perilaku yaitu *attitude* yang dimiliki individu menentukan apa yang mereka lakukan (Robbins, 2017:21).

Berdasarkan hasil survey awal pada bulan Maret 2024 terhadap 20 pegawai Bank Aceh Syariah Cabang Kota Lhokseumawe diketahui bahwa *Employee Performance* pada instansi belum begitu baik, hal ini dilihat dari beberapa pegawai kurang bersemangat saat bekerja karena jarak tempat kerja begitu jauh, selain itu juga banyaknya para pegawai kadang tidak menyelesaikan tugasnya tepat waktu dan masih adanya pegawai yang suka menunda pekerjaan. *Employee Performance* sangat mempengaruhi dalam kemajuan dan peningkatan suatu lembaga atau perkantoran, *Employee Performance* yang baik merupakan suatu langkah utama

untuk tercapainya tujuan lembaga atau perkantoran tersebut.

Berdasarkan observasi langsung pada Bank Aceh Syariah Cabang Kota Lhokseumawe tentang manajemen pengetahuan yang dilihat dari struktur perusahaan di peroleh keterangan bahwa para pegawai belum sepenuhnya menempati jabatan sesuai dengan pengetahuan yang di milikinya. Fenomena yang terjadi pada perusahaan ini seperti masalah di lingkungan pekerjaan, yaitu kurangnya koordinasai dan berbagi pengetahuan diantara sesama rekan kerja sehingga dapat menghambat proses penyelesaian permasalahan dalam pekerjaan.

Dilihat dari tingkat keterampilan pegawai belum sepenuhnya baik, seperti tingkat pendidikan seorang pegawai tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya, strategi perusahaan dalam melakukan rekrutmen dan seleksi juga tidak didasarkan pada potensi pendidikan calon pegawai.

Selain itu pada perusahaan ini juga diperoleh bahwa sikap pegawai secara keseluruhan memang sudah baik, namun ada beberapa pegawai yang masih belum sepenuhnya bersikap baik pada konsumennya, seperti kurangnya sikap melayani terhadap konsumen yang sedang mencari informasi tentang produk pada Bank Aceh Syariah Cabang Kota Lhokseumawe.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya dan permasalahan yang terjadi maka penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan judul **“Pengaruh Knowledge Management, Skill dan Attitude Terhadap Employe Performance (Studi Kasus Pada Bank Aceh Syariah Cabang Kota Lhokseumawe”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *Knowledge Management* berpengaruh terhadap *Employee Performance* Pegawai Bank Aceh Syariah Cabang Kota Lhokseumawe
2. Apakah *Skill* berpengaruh terhadap *Employee Performance* Pegawai Bank Aceh Syariah Cabang Kota Lhokseumawe
3. Apakah *Attitude* berpengaruh terhadap *Employee Performance* Pegawai Bank Aceh Syariah Cabang Kota Lhokseumawe
4. Apakah *Knowledge Management*, *Skill*, dan *Attitude* secara simultan berpengaruh terhadap *Employee Performance* Pegawai Bank Aceh Syariah Cabang Kota Lhokseumawe.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Knowledge Management* terhadap *Employee Performance* Pegawai Bank Aceh Syariah Cabang Kota Lhokseumawe
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Skill* terhadap *Employee Performance* Pegawai Bank Aceh Syariah Cabang Kota Lhokseumawe
3. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh *Attitude* terhadap *Employee Performance* Pegawai Bank Aceh Syariah Cabang Kota Lhokseumawe

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Knowledge Management, Skill* dan *Attitude* terhadap *Employee Performance* Pegawai Bank Aceh Syariah Cabang Kota Lhokseumawe.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis
 - a. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia dalam hal pengaruh tentang *Knowledge Management, Skill* dan *Attitude Terhadap Employee Performance*
 - b. Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang dilakukan dimasa yang akan datang.
2. Manfaat Praktis

Untuk memberikan masukan dan rekomendasi bagi Instansi dalam mengambil keputusan tentang *Knowledge Management, Skill* dan *Attitude Terhadap Employee Performance*.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah, waktu penelitian dan biaya, maka ruang lingkup penelitian ini dibatasi dengan Pengaruh *Knowledge Management, Skill* dan *Attitude Terhadap Employee Performance* (Studi Kasus Pada Bank Aceh Syariah Cabang Kota Lhokseumawe).

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1 Employee Performance

2.1.1 Pengertian Employee Performance

Employee performance atau Employee Performance karyawan umumnya dikatakan sebagai ukuran bagi seseorang dalam pekerjaannya. Employee Performance merupakan landasan bagi produktivitas dan mempunyai kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi. Tentu saja kriteria adanya nilai tambah digunakan di banyak instansi untuk mengevaluasi manfaat dari suatu pekerjaan ataupun pemegang jabatan. Employee Performance dari setiap pekerja harus mempunyai nilai tambah Bagi suatu organisasi atas prnggunaan sumber daya yang telah dikeluarkan.

Menurut Mangkunegara (2017:67) Employee Performance berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau Employee Performance sesungguhnya dari seorang karyawan), maka pengertian Employee Performance adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Mulyadi (2018:63) mendefinisikan Employee Performance sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka.

Selanjutnya menurut *Griffin* dalam Sinambela (2016:481), Employee Performance merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja. Begitu juga dengan pendapat dari Maulana (2017:65), mengatakan

bahwa employee performance adalah hasil dari pelaksanaan suatu pekerjaan, baik yang bersifat fisik/mental maupun non fisik/non mental. Menurut Riyanto (2019:34), mengatakan bahwa Employee Performance merupakan penampilan hasil kerja dosen baik secara kuantitas maupun kualitas. Employee Performance dapat berupa penampilan kerja individu maupun kelompok.

2.1.2 Penilaian Employee Performance

Penilaian Employee Performance adalah proses menilai karya personel dalam suatu organisasi melalui instrumen penilaian Employee Performance. Pada hakikatnya, penilaian Employee Performance merupakan suatu evaluasi terhadap penampilan kerja personel dengan membandingkannya dengan standar baku penampilan. Kegiatan penilaian Employee Performance ini membantu pengambilan keputusan bagian personalia dan memberikan umpan ini membantu pengambilan keputusan bagian personalia dan memberikan umpan balik kepada para personel tentang pelaksanaan kerja mereka.

Menurut Afandi (2018:18) penilaian Employee Performance adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya. Malthis dan Jackson dalam Fahmi (2018:27) penilaian Employee Performance merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut”.

Untuk melakukan suatu penilaian Employee Performance dibutuhkan metode penilaian yang memiliki tingkat dan analisa yang representatif. Menurut

Griffin (2016:32), terdapat dua kategori dasar dari metode penilaian yang sering digunakan dalam organisasi adalah metode objektif dan metode pertimbangan.

2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Employee performance

Menurut pendapat Prokoso (2016:32), faktor-faktor yang mempengaruhi employee performance dipengaruhi oleh:

- a. Dasar-dasar perilaku individu yang meliputi karakteristik biografis, kemampuan dan pembelajaran.
- b. Nilai, attitude dan Profesionalisme.
- c. Komitmen
- d. Persepsi dan pengambilan keputusan individu.
- e. Motivasi.

Prawirosentono (2016:55), juga menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi employee performance seperti pengetahuan, teknis, ketergantungan terhadap orang lain, kebijakan, kemampuan karyawan, kehadiran, kepemimpinan, dan bahkan minat yang akan membuat karyawan lebih mempunyai kemauan untuk meningkatkan Employee Performance mereka dengan sangat baik dan berkualitas. Employee performance yang berkualitas disebabkan karena adanya kemampuan, komunikasi, dan ketrampilan kerja karyawan. Dalam upaya peningkatan hasil pekerjaan yang lebih baik dibutuhkan sebuah penilaian Employee Performance. Dimana Penilaian Employee Performance adalah suatu proses yang dipakai oleh perusahaan untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja karyawan. Karyawan perusahaan berusaha untuk merencanakan, mengatur, dan melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Tanggung jawab karyawan dalam bekerja nantinya akan mempunyai dampak yang positif untuk peningkatan *Employee Performance* apabila karyawan melakukan segala pekerjaannya dengan baik.

Selanjutnya pendapat lain disampaikan Wirawan (2016:7-8) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi employee performance antara lain:

- a. Faktor internal karyawan, yaitu segala perwatakan yang dimiliki karyawan, dan berpengaruh dalam pelaksanaan tugas karyawan terhadap pekerjaannya.
- b. Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu bentuk sumbangsih organisasi dalam mendukung karyawan melaksanakan tugas pekerjaannya, dengan bantuan positif dari organisasi menjadikan karyawan memiliki Employee Performance yang memuaskan.
- c. Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu segala kondisi lingkungan sekitar, yang tidak berasal dari rencana dasar organisasi, yang mampu mempengaruhi kehidupan keseharian karyawan, hingga berdampak pada Employee Performance mereka.

2.1.4 Indikator Employee Performance

Menurut Mangkunegara (2017:67) adapun indikator yang digunakan untuk mengukur employee performance, yaitu:

1. Kualitas,
Kerja yang diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap skill dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas,
merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan.
3. Ketepatan waktu,
merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas,
merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian,
merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Selain itu menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator employee performance adalah sebagai berikut :

1. Disiplin kerja
Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku .
2. Inisiatif
Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.
3. Ketelitian
Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan apa belum.
4. Kepemimpinan
Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
5. Kejujuran
Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.
6. Kreativitas
Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

2.2 Knowledge Management

2.2.1 Pengertian Knowledge Management

Menurut Prokoso (2016:32). menyatakan bahwa knowledge management adalah suatu cara yang mengacu pada berbagai praktik dan teknik yang digunakan oleh organisasi untuk menciptakan, berbagi dan memanfaatkan pengetahuan untuk mencapai tujuan organisasi. Pandangan mengenai pengetahuan sebagai sumber keunggulan kompetitif berasal dari perspektif berbasis sumber daya organisasi yang berasal terutama dari teori sumber daya dan kemampuan internal. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa jika pengetahuan adalah sumber daya kognitif maka mungkin dipengaruhi oleh gaya kognitif manajer senior yang bertanggung jawab untuk penciptaan dan penyebaran pengetahuan di seluruh organisasi.

Menurut Mulyadi (2018:76) juga menyatakan bahwa knowledge management merupakan seperangkat kegiatan manajerial yang ditujukan pada

pengidentifikasian dan pemberian nilai asset-aset pengetahuan (*knowledge assets*) dari organisasi, pengaruh asset-aset ini melalui pembagian pengetahuan dan menciptakan pengetahuan baru yang dimiliki oleh karyawan untuk meningkatkan pengetahuan dan meningkatkan Employee Performance. Jadi pengetahuan organisasi mencakup semua pengetahuan tacit dan eksplisit yang dimiliki individu tentang produk, sistem dan proses. Namun, proses knowledge management, budaya, teknologi, pengukuran dan kepemimpinan memainkan peran penting dalam menciptakan dan berbagi segala macam pengetahuan antara berbagai bagian dalam organisasi. Ketika pengetahuan dalam organisasi dibagi, menjadi kumulatif. Dengan demikian, dapat diusulkan bahwa gaya kognitif dapat mempengaruhi akuisisi, pengembangan, dan eksploitasi berbagi pengetahuan karena pengetahuan adalah produk dari pikiran manusia. Jadi, gaya kognitif pemecahan masalah dan pengambilan keputusan akan mempengaruhi praktek knowledge management.

Dalam penjelasannya mengenai sistem knowledge management, Paul (2017:4) mengutip beberapa penjelasan para ahli bahwa definisi sistem knowledge management ini dilihat dari perspektif sosio-teknis di mana sistem knowledge management itu adalah, sistem yang kompleks dan dinamis yang meliputi kombinasi elemen yang kompleks seperti infrastruktur teknologi, infrastruktur organisasi, budaya perusahaan, pengetahuan, dan orang-orang. Baru-baru ini, sistem knowledge management telah terbukti menjadi salah satu inovasi yang paling signifikan dari sistem teknologi informasi (TI) untuk mendukung kegiatan knowledge management dalam mencapai kebutuhan bisnis dan tujuan. Akibatnya, sebagian besar organisasi memulai inisiatif knowledge management mereka dengan

investasi yang signifikan dalam proyek system knowledge management dan telah secara dramatis meningkat *trend* dalam beberapa tahun terakhir

2.2.2 Dimensi-Dimensi Knowledge management

Paul (2017:45) membahas tentang unsur-unsur knowledge management mengacu pada sepuluh model knowledge management. Unsur-unsur tersebut meliputi: waktu, bentuk dan jenis pengetahuan, ruang social, konteks, transformasi dan dinamika, penghubung dan media, dan budaya pengetahuan. Beberapa aspek dimensi dalam knowledge management, adalah apa, siapa, bagaimana, dan di mana.

- **Apa;** adalah acuan tentang obyek sentral yang dikelola dalam knowledge management. Bicara obyek knowledge management maka terdiri dari dua jenis, yaitu pengetahuan tacit (*tacit knowledge*) dan pengetahuan eksplisit (*explicit knowledge*). Walaupun beberapa pakar menamakannya dengan istilah berbeda, seperti *articulated knowledge* (Model N-Form Organization, Hedlund) untuk pengetahuan eksplisit atau *knowing* (Model *Knowing and Knowledge*, Earl dan Model *OK Net*, Carayannis) untuk pengetahuan (*knowledge*). Obyek sentral ini, pada akhirnya akan menjadi asset intelektual, modal intelektual dan menjadi *human capital* bagi organisasi (Model Edvinsson, Model Snowden, Model Van Buren).
- **Siapa;** adalah acuan tentang aktor pelaksana daripada knowledge management tersebut dalam proses implementasinya. Aktor pelaksana tersebut adalah agregasi sosial yang meliputi individu (dalam dan luar organisasi, kelompok/komunitas (dalam dan luar organisasi), dan organisasi itu sendiri. Secara eksplisit terlihat pada model SECI-Nonaka, model Earl, model N-Form.
- **Bagaimana;** adalah acuan tentang bagaimana proses obyek dan aktor pelaksana knowledge management memperoleh dan mentransformasi pengetahuan. Nonaka menamakannya dengan dinamika interaksi (*interaction dynamic*). Penulis menamakannya sebagai mekanisme untuk memperoleh dan menghasilkan/menciptakan pengetahuan secara terus menerus. Dalam semua model membahas bagaimana proses aktifitas atau interaksi yang sebaiknya terjadi, tapi tidak semua secara eksplisit menjelaskan bagaimana peran teknologi dalam mendukung proses tersebut. Misal, bagaimana pengetahuan tacit dikonversi menjadi tacit lain (sosialisasi menurut Nonaka, penciptaan kompetensi menurut Snowden, atau *not knowing what you know* dan *not knowing what you don't know* menurut Earl yang diadaptasi oleh Carayannis), dari tacit menjadi eksplisit, dari eksplisit menjadi eksplisit, dan dari eksplisit menjadi tacit dengan berbagai istilah. Contoh lain, upaya bagaimana knowledge management diperoleh dan diciptakan, secara eksplisit Snowden menjelaskan melalui: 1) pemetaan pengetahuan, 2) penciptaan kompetensi, 3)

pengembangan system modal intelektual (pengelolaan pengetahuan eksplisit) dan 4) pengelolaan pengetahuan tacit. Artinya, semua model membahas bagaimana, tapi tidak secara eksplisit menyebutkan bentuk konkritnya. Sementara mengenai bagaimana peran teknologi, khususnya teknologi computer dan internet/intranet, secara eksplisit hanya dibahas oleh beberapa model seperti: model Despres & Chauval (dengan istilah *groupware*, *virtual learning*, dll), dan model Snowden (*provide infrastructure support*).

- **Di mana;** adalah acuan tentang ruang atau tempat dimana dinamika interaksi atau aktifitas perolehan dan penciptaan pengetahuan terjadi. Hampir semua model menjelaskan level ruang sosial dimana aktifitas terjadi, yaitu level individu, kelompok, organisasi dan lintas organisasi. Model yang menjelaskan ruang atau tempat dimana interaksi pengetahuan terjadi adalah model Nonaka-Konno (Model SECI yang diadaptasi, 2017) yang mengistilahkannya dengan Ba (originating Ba, Interacting Ba, Cyber Ba, dan Exercising Ba). Mengenai ruang ini, secara implisit semua model menjelaskan bahwa interaksi pengetahuan dapat terjadi secara *face-to-face*, *real time (synchronous)*, maupun tidak real time (*asynchronous*) melalui dunia maya (*cyber world*).

2.2.3 Indikator Knowledge management

Menurut Fernandez (2016:23) ada 4 indikator knowledge management yaitu:

1. Akuisisi pengetahuan (*knowledge acquisition*). Akuisisi pengetahuan adalah sebuah proses yang meliputi kegiatan pengumpulan, aksesibilitas, dan penerapan dari pengetahuan yang diperoleh
2. Konversi pengetahuan (*knowledge conversion*). Pengetahuan yang ditangkap dari berbagai sumber (baik internal maupun eksternal untuk bisnis) perlu diubah menjadi pengetahuan organisasi untuk pemanfaatan efektif dalam bisnis.
3. Aplikasi pengetahuan (*knowledge application*). Melalui pemanfaatan pengetahuan dimana pengetahuan yang diperoleh dapat berubah dari kemampuan potensial menjadi kemampuan terealisasi dan dinamis yang mempengaruhi Employee Performance organisasi.
4. Perlindungan pengetahuan (*knowledge protection*). Perlindungan pengetahuan adalah proses pengamanan asset pengetahuan dan menyimpannya dengan aman serta diakses hanya oleh petugas yang berwenang. Melindungi pengetahuan dari penggunaan ilegal dan yang tidak tepat sangat penting bagi sebuah perusahaan untuk mempertahankan keunggulan kompetitif.

2.3 Skill

2.3.1 Pengertian Skill

Pada hakikatnya skill adalah suatu ilmu yang diberikan kepada manusia, kemampuan manusia dalam mengembangkan skill yang dipunyai memang tidak mudah, perlu mempelajari, perlu menggali agar lebih terampil. Skill merupakan ilmu yang secara lahiriah ada didalam diri manusia dan perlunya dipelajari secara mendalam dengan mengembangkan skill yang dimiliki. Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang.

Menurut Togas (2016:76) skill merupakan kombinasi dari beberapa kemampuan kerja fisik dan non fisik dalam kaitannya dengan aplikasi perolehan pengetahuan baru. Selanjutnya dikemukakan bahwa skill selain sebagai keahlian kasat mata, makna skill juga mengacu pada persoalan mental, manual, motorik, perseptual, dan bahkan social ability seseorang.

Martoyo (2017:23) menyatakan bahwa skill (*skill*) dapat dibagi menjadi 3 golongan, yaitu :

- 1) *Technical Skill* (skill teknis), merupakan jenis keahlian utama yang harus dimiliki oleh para karyawan.
- 2) *Human Skill* (skill kemanusiaan), merupakan jenis keahlian yang harus dimiliki oleh mereka yang akan memegang jabatan pimpinan, sebagai figur yang harus mampu mengkoordinir aktifitas-aktifitas utama dalam rangka mencapai tujuan-tujuan organisasi.
- 3) *Conceptual Skill* (skill konseptual), merupakan jenis keahlian yang harus dimiliki oleh mereka yang akan memegang jabatan pimpinan, sebagai figur yang harus mampu mengkoordinir aktifitas-aktifitas utama dalam organisasi dalam rangka mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Lebih lanjut tentang skill, Nadler (2016:23) menjelaskan bahwa skill adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman karyawan. Selanjutnya menurut Suhartini (2016) Skill adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. Skill seseorang tercermin dengan seberapa baik seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan yang spesifik, seperti mengoperasikan suatu peralatan pada perusahaan, berkomunikasi efektif atau mengimplementasikan suatu strategi bisnis.

2.3.2 Sifat Teknis Skill

Menurut Byham (2016:5), kompetensi skill (*skill*) merupakan suatu kemampuan dengan tugas yang dimiliki dan dipergunakan dalam menghadapi tugas yang bersifat teknis atau non teknis. Skill yang bersifat teknis, yaitu kemampuan bertindak, menggunakan atau mendemonstrasikan skill, seperti :

- 1) *Using to equipment and tools*, yaitu kemampuan menggunakan atau mengoperasikan sarana-prasarana perlengkapan dan peralatan yang ada di kantor, baik peralatan yang lama maupun yang baru oleh seluruh karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi, misalnya; kemampuan membuat penyusunan, menginstal, menggambar dan survei.
- 2) *Professional expertise*, kemampuan mengaplikasi skill profesi yang dimilikinya secara teknis dalam menggunakan sumber-sumber daya perusahaan atau organisasi, seperti; kemampuan menerapkan ketrampilannya untuk meningkatkan Employee Performance dan mengatasi masalah-masalah yang terjadi. Kemampuan menerjemahkan jargon-jargon / istilah-istilah teknis kedalam bahasa yang umum. Kemampuan menghubungkan antara skillnya dengan masalah-masalah.
- 3) *Working with computer and information technology*, kemampuan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas-tugas dengan menggunakan atau mengoperasional teknologi komputer maupun teknologi informasi, untuk menjamin peningkatan kerja dan efisiensi kerja.

2.3.3 Indikator Skill

Menurut Robbins (2016:128), indikator skill adalah sebagai berikut :

1. Pengoperasian adalah kemampuan karyawan dalam menggunakan atau mengoperasikan sarana-prasarana perlengkapan dan peralatan.
2. Pengaplikasian adalah kemampuan karyawan dalam mengaplikasikan ilmu yang dimilikinya secara teknis dalam bidang pekerjaan.
3. Penggunaan teknologi adalah kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan menggunakan teknologi komputer maupun teknologi informasi.
4. Pelayanan adalah kemampuan karyawan dalam memberikan pelayanan kepada Masyarakat.
5. Pengambilan keputusan adalah kemampuan atau keahlian karyawan dalam membuat keputusan berdasarkan informasi-informasi yang ada.
6. Memprediksi hasil adalah merencanakan dan pelaksanaan tugas/pekerjaan selesai sesuai waktu yang di berikan

Sedangkan dalam penelitian Raharjo, Paramita & Warso (2016:32)

indikator skill diantaranya:

1. Pengetahuan (*knowledge*), pengetahuan merupakan fondasi yang mana akan membangun skill dan kemampuan. Pengetahuan terorganisasi dari informasi, fakta, prinsip atau prosedur yang jika diterapkan membuat Employee Performance yang memadai dari pekerjaan.
2. Pelatihan (*training*), proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan skill teknis untuk tujuan tertentu.
3. Pengalaman (*experience*), tingkat penguasaan pengetahuan serta skill seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan serta skill yang dimiliki.
4. Kesanggupan kerja, kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

2.4 Attitude

2.4.1 Pengertian Attitude

Attitude atau sikap sebagai suatu kecenderungan yang dipelajari untuk merespon dengan cara menyenangkan atau tidak menyenangkan secara konsisten berkenaan dengan objek tertentu. Apabila kita mempunyai attitude positif tentang

pekerjaan kita, maka kita akan bekerja lebih lama dan lebih keras. Attitude mendorong kita untuk bertindak dengan cara spesifik dalam konteks spesifik. Artinya, attitude memengaruhi perilaku pada berbagai tingkat yang berbeda. Berbeda dengan nilai yang menunjukkan keyakinan menyeluruh bahwa memengaruhi perilaku di semua situasi. Attitude kerja memiliki daya tarik ganda bagi manajer/pimpinan disatu sisi, attitude kerja merepresentasikan hasil penting yang perlu ditingkatkan.

Pada sisi lain, attitude kerja merupakan gejala dari potensi masalah lain. Misalnya, kepuasan kerja yang rendah mungkin gejala nilai karyawan untuk keluar. Dengan demikian amat penting bagi manajer/pimpinan memahami penyebab dan akibat attitude-attitude kerja utama.

Wibowo (2016:45) mengemukakan bahwa attitude pada hakikatnya merupakan kecenderungan pernyataan seseorang, baik menyenangkan maupun tidak menyenangkan, yang mencerminkan bagaimana merasa tentang orang, objek atau kejadian dalam lingkungannya. Kaswan (2017:34) menyatakan bahwa attitude kerja merupakan kumpulan perasaan, kepercayaan, dan pemikiran yang dipegang orang tentang bagaimana berperilaku pada saat ini mengenai pekerjaan dan organisasi. Attitude lebih spesifik daripada nilai dan tidak bersifat permanen karena caraorang memersepsi dan menghayati pekerjaan sering berubah seiring waktu. Misalnya, situasi kerja seseorang mungkin berubah disebabkan oleh transfer kerja atau karena promosinya diterima atau ditolak. Akibatnya, attitude kerjanya mungkin berubah.

Sunyoto (2018:32) berpendapat bahwa attitude karyawan merupakan attitude kerja yang berisi evaluasi positif atau negatif yang dimiliki oleh seorang karyawan mengenai aspek-aspek lingkungan kerja mereka. Sebagian besar riset dalam perilaku organisasional berhubungan dengan tiga attitude, yaitu kepuasan kerja, keterlibatan pekerjaan dan komitmen organisasional.

2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Attitude

Pembentukan attitude seorang juga dipengaruhi oleh adanya interaksi dengan sekitarnya melalui proses yang kompleks. Sarwono (2016:145) menguraikan faktor-faktor yang mempengaruhi attitude seorang individu yang berasal dari faktor internal, faktor emosional dan faktor eksternal yaitu:.

1. Faktor Internal
Berupa pengalaman pribadi dan keadaan emosional. Pengalaman terhadap suatu objek yang memberikan kesan menyenangkan atau baik akan membentuk attitude yang positif, pengalaman yang kurang menyenangkan akan membentuk attitude negatif,
2. Faktor Emosional
Lebih pada kondisi secara psikologis seorang individu, perasaan tertarik, senang, dan perasaan membutuhkan akan membentuk attitude positif, sedangkan perasaan benci, acuh, dan tidak percaya akan membentuk attitude negatif.
3. Faktor Eksternal
Pada faktor eksternal terdiri dari pembentuk attitude, mencakup pengaruh komunikasi, interaksi kelompok, dan pengaruh kebudayaan.

Gerungan (2016:166-173) mengatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi attitude, yaitu:

1. Faktor Internal
Proses pengamatan dan penangkapan manusia selalu melibatkan pilihan di antara banyak rangsangan objektif dari luar yang kemudian diperhatikan dan diartikan lebih mendalam oleh manusia. Pilihan tersebut juga berhubungan erat dengan motif dan attitude yang bekerja di dalam diri manusia pada saat terjadinya rangsangan dari suatu objek. *Selektivitas* dalam pengamatan selalu terjadi dikarenakan manusia tidak dapat memperhatikan rangsangan secara keseluruhan.

2. Faktor Eksternal

Proses pembentukan dan perubahan attitude tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal, namun juga faktor dari luar atau faktor eksternal. Faktor eksternal yang mempengaruhi pembentukan dan perubahan attitude adalah sifat, isi pandangan baru yang dikemukakan, siapa yang mengemukakan pandangan baru, siapa yang mendukung pandangan baru itu, bagaimana cara penyampaian, serta dalam situasi bagaimana attitude baru tersebut dibicarakan, apakah pada saat situasi interaksi kelompok, atau pada saat situasi sendirian.

3. Interaksi Kelompok

Seseorang akan memiliki kelompok-kelompok tertentu dalam perkembangannya. Keluarga akan menjadi kelompok pertama dimana manusia memiliki hubungan batin dikarenakan norma-norma, nilai-nilai kehidupan, serta attitude-attitude manusia terhadap berbagai macam hal terbentuk dalam keluarga sesuai dengan pribadi keluarga. Seiring berjalannya waktu, manusia mengalami proses sosialisasi di luar lingkungan keluarga. Seseorang akan memperoleh nilai-nilai dan norma baru yang kemudian dapat mempengaruhi attitude seseorang.

4. *Shifting of Reference-group*

Attitude seseorang akan berubah dikarenakan adanya kelompok atau lingkungan baru dimana kelompok baru tersebut memiliki nilai dan norma yang beda dari reference group yang dimiliki. Seseorang dapat berattitude berbeda pada situasi yang berbeda antara shifting group (keluarga) dan member group (kelompok baru).

5. Situasi Kontak antar Kelompok

Seseorang akan mengalami perubahan attitude jika melakukan kontak antar dua kelompok atau lebih yang berbeda dengan situasi dimana individu terlibat secara aktif untuk ikut serta dalam interaksi untuk waktu yang cukup lama. Hal inilah yang akan mempengaruhi perubahan individu untuk berpendapat dan mengambil tindakan.

6. Komunikasi Sepihak

Yang dimaksud komunikasi sepihak adalah keadaan dimana komunikasi dapat mempengaruhi attitude manusia, ada keadaan yang tidak dapat mempengaruhi attitude, serta ada pula keadaan yang memberikan pengaruh sebaliknya dari yang dikehendaki semula.

2.4.3 Indikator Attitude Karyawan

Indikator untuk mengukur variabel attitude adalah sebagai berikut (Sendow,

2016:32):

1. Kesanggupan kerja
Kesanggupan kerja karyawan adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
2. Pendidikan
Pendidikan adalah kegiatan untuk me-ningkatkan pengetahuan seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penugasan teori dan Skill memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai sebuah tujuan.
3. Masa Kerja
Masa kerja adalah waktu yang dibu-tuhkan oleh seorang karyawan dalam bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi. Melihat beberapa indikator yang ada, tentunya setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan ke-mampuan kerja yang dimiliki para karyawannya. Semakin tinggi tingkat kemam-puan kerja yang dimiliki oleh seseorang karyawan, maka employe performance di da-lam perusahaan akan tinggi pula.

Sedangkan menurut Sapran (2019:65) dalam penelitiannya terdapat lima indikator attitude karyawan yaitu:

1. Kondisi kerja, meliputi lingkungan fisik maupun sosial berpengaruh terhadap kenyamanan dalam bekerja.
2. Pengawasan atasan, pengawasan dan perhatian yang baik dari atasan dapat mempengaruhi attitude dan semangat kerja.
3. Kerjasama dari teman sekerja, adanya kerjasama dari teman sekerja juga berpengaruh dengan kualitas dan prestasi dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Kesempatan untuk maju, jaminan terhadap karir dan hari tua dapat dijadikan salah satu motivasi dalam attitude kerja.
5. Keamanan, rasa aman dan lingkungan yang terjaga akan menjamin dan menambah ketenangan dalam bekerja.

2.5 Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang dilakukan oleh Oroh (2016) dengan judul “pengaruh knowledge management, skill dan attitude kerja terhadap employe performance (studi kasus pada PT. National Nobu Bank Area Manado). Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dan menggunakan metode kuantitatif yang memakai analisis regresi berganda sebagai alat analisis. Kuesioner disebar ke seluruh 61 karyawan di PT. National Nobu Bank Area Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

knowledge management secara parsial tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap employee performance, sementara Kemampuan dan Attitude Kerja secara parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap employee performance. secara simultan, knowledge management, kemampuan dan attitude kerja berpengaruh signifikan terhadap employee performance.

Berikutnya penelitian oleh Sendow (2016) dengan judul pengaruh *knowledge management*, skill dan attitude terhadap employee performance (studi pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat di Manado). 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 employee performance PT. Bank SulutGo Manado. Skill merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap employee performance PT. Bank SulutGo Manado, sedangkan knowledge management dan attitude merupakan variabel kedua dan ketiga yang berpengaruh terhadap employee performance PT. Bank SulutGo Manado.

Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Suhartini (2016) dengan judul pengaruh pengetahuan, skill dan kemampuan karyawan terhadap employee performance (studi pada industri kerajinan kulit di Manding, Bantul, 20 Yogyakarta). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengetahuan, skill dan kemampuan karyawan berpengaruh terhadap employee performance (studi pada industri kerajinan kulit di Manding, Bantul, Yogyakarta)

Memah (2018) juga meneliti tentang Pengaruh *knowledge sharing* terhadap employe performance Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh *knowledge sharing* berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan menunjukan bahwa secara statistik membuktikan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap employe performance.

Selanjutnya penelitian dari Widianarto (2018) dengan judul pengaruh personal *knowledge*, *job procedure* dan teknologi terhadap employe performance (studi kasus penerapan knowledge management pada PT. Nasmoco Karangjati Motor). Penelitian ini menggunakan teknik analisis kualitatif dan kuantitatif. Analisis kuantitatif menggunakan uji validitas, reliabilitas, koefisien korelasi, analisis regresi sederhana dan berganda, koefisien determinasi dan uji signifikansi uji t dan uji F. Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana, diketahui bahwa variabel personal *knowledge*, *job procedure* dan teknologi berpengaruh terhadap employe performance.

Untuk mendefinisikan perbedaan dan persamaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan sekarang ini dapat dilihat pada Tabel 2.1.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Judul & Penulis	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh knowledge management, skill dan attitude kerja terhadap employe performance (studi kasus pada PT. National Nobu Bank Area Manado Oroh, (2016)	• Penelitian Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, Knowledge management, Kemampuan dan Attitude Kerja berpengaruh signifikan terhadap Employe performance	• <i>Knowledge management</i>, • Attitude • Employe Performance • Teknik analisis data	• Lokasi • Teknik pengumpulan • Sampel
2	Pengaruh knowledge management, skill dan attitude terhadap employe performance (Studi Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat di Manado) Sendow, (2016)	• Penelitian Kuantitatif	Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa <i>knowledge management</i> , Skill, dan Attitude memiliki pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial terhadap employe performance PT. Bank SulutGo Manado.	• Variabel <i>Knowledge management</i>, • Skill dan Attitude • serta Employe performance • Teknik analisis data	• Lokasi • teknik pengumpulan • Sampel
3	Pengaruh pengetahuan, skill dan kemampuan karyawan terhadap employe performance (studi pada industri kerajinan kulit di Manding, Bantul, Yogyakarta)	• Penelitian Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengetahuan, Skill dan Kemampuan Karyawan berpengaruh terhadap Employe performance (Studi Pada Industri Kerajinan	• Variabel Skill • Knowledge management • Teknik analisis data	• Lokasi • teknik pengumpulan • Sampel

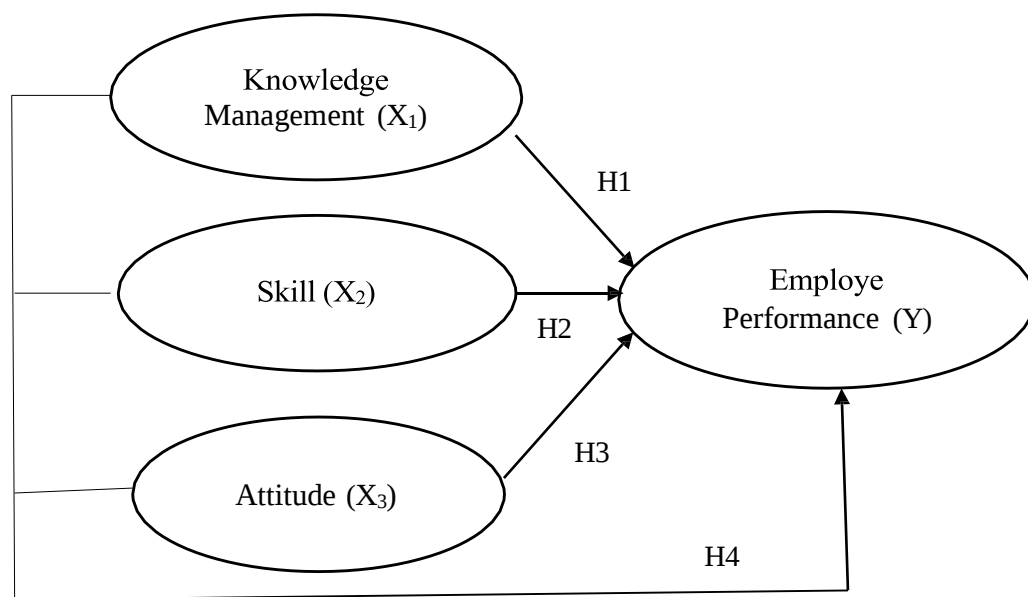
	Suhartini, (2016)		Kulit di Manding, Bantul, Yogyakarta)		
4	Pengaruh <i>knowledge sharing</i> terhadap employe performance Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Utara Memah, (2018)	• Penelitian Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan menunjukan bahwa secara statistik membuktikan bahwa <i>Knowledge Sharing</i> berpengaruh positif terhadap Employe performance	• Knowledge management • employe performance • Teknik analisis data	• Lokasi • teknik pengumpulan • Sampel
5	Pengaruh Personal <i>knowledge, job procedure</i> dan teknologi terhadap employe performance (studi kasus penerapan <i>knowledge management</i> pada PT. Nasmoco Karangjati Motor) Widiartanto, (2018)	• Penelitian Kuantitatif	Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana, diketahui bahwa variabel <i>personal knowledge, job procedure</i> dan teknologi berpengaruh terhadap employe performance	• variabel Attitude • Knowledge management • Employe Performance • Teknik analisis data	• Variabel Pendidikan • lokasi • teknik pengumpulan • Sampel

2.6 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2016:35) kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah

diidentifikasi sebagai masalah yang penting, kerangka pemikiran yang terbaik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti. Jadi, secara teoritis perlu dijelaskan hubungan bebas (Independen) dengan variabel terikat (Dependen).

Berdasarkan landasan teoritis dan penelitian sebelumnya maka hubungan antara variabel penelitian dapat dilihat pada Gambar 2.1 sebagai berikut:



Sumber : Oroh (2016) diolah oleh penulis (2024)

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.7 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang masih perlu diuji kebenarannya (Sugiyono, 2016:35).

Berdasarkan penelitian yang peneliti lakukan, maka peneliti merumuskan beberapa hipotesis sebagai berikut: (Studi Kasus Pada Bank Aceh Syariah Cabang Kota Lhokseumawe

- H₁ : Diduga *knowledge management* berpengaruh terhadap *employee performance* pada Bank Aceh Syariah Cabang Kota Lhokseumawe
- H₂ : Diduga *skill* berpengaruh terhadap *employee performance* pada Bank Aceh Syariah Cabang Kota Lhokseumawe
- H₃ : Diduga *attitude* berpengaruh terhadap *employee performance* pada Bank Aceh Syariah Cabang Kota Lhokseumawe
- H₄ : Diduga *knowledge management, skill dan attitude* secara simultan berpengaruh terhadap *employee performance* pada Bank Aceh Syariah Cabang Kota Lhokseumawe.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Sugiyono (2018:15) penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif, metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme. Digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah (sebagia lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive dan snowbal

3.1.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Bank Aceh Syariah Cabang Kota Lhokseumawe yang beralamat di Jl. Merdeka No.8, Kec. Banda Sakti, Kota Lhokseumawe, Aceh 24355. Objek penelitian adalah seluruh pegawai yang bekerja di instansi tersebut yang berkaitan dengan employe performance, knowledge management, skill dan attitude pada Bank Aceh Syariah Cabang Kota Lhokseumawe dan Website. knowledge management, skill dan attitude terhadap employe performance

3.1.2 Horizon Waktu

Penelitian ini merupakan penelitian satu waktu (*One Shoot Study*) dilakukan yaitu penelitian yang ditanya dikumpulkan sekaligus dapat berupa data dari subjek penelitian dalam satu periode waktu (supomo, 2018:86) penelitian ini dilakukan pada bulan Maret 2024 s/d selesai yang dilakukan di Bank Aceh Syariah Cabang Kota Lhokseumawe.

Tabel 3.1
Horizon Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan-Tahun				
		Maret-24	April-24	Mei-24	Juni-24	Juli-24
1	Survei Awal					
2	Penyusunan Proposal					
3	Pemeriksaan dan Revisi					
4	Seminar Proposal					
5	Pelaksanaan Penelitian					
6	Pengelolaan Data					
7	Sidang					

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018:117) mengatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pengertian tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Bank Aceh Syariah Cabang Kota Lhokseumawe yang berjumlah 50 orang pegawai.

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2018:118) sampel adalah suatu bagian dari keseluruhan serta karakteristik yang dimiliki oleh sebuah populasi. Jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% dari jumlah populasinya. Dalam penelitian ini jumlah populasinya **tidak** lebih besar dari 100 orang, maka penulis mengambil seluruh dari jumlah populasi yang ada pada Bank

Aceh Syariah Cabang Lhokseumawe. Dengan demikian, penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit, sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi (sensus). Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 pegawai.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Data Primer

Guna memperkuat hasil penelitian ini maka penulis mengambil data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber asli yang berupa kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2018: 142).

Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Skala Likert digunakan untuk attitude, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam penelitian, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Kuesioner skala model likert 5 poin yang akan menghasilkan data interval, digunakan dalam penelitian ini merujuk pada lima alternatif jawaban sebagai berikut:

b. Data Sekunder

Penulis juga mengumpulkan data sekunder untuk membantumenunjang kualitas penelitian. Data sekunder yang penulis

kumpulkan dari sejumlah buku- buku, jurnal-jurnal, dan sumber bacaan lain yang ada kaitannya dengan pembahasan.

Dalam penelitian ini menggunakan dua cara untuk mengumpulkan data yaitu:

a. Kuesioner

Pengumpulan data menggunakan metode ini adalah memberikan pernyataan-pernyataan tertulis yang berhubungan dengan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian.

b. Wawancara

Pengumpulan data menggunakan metode ini dilakukan dengan cara bertanya langsung kepada responden tentang pertanyaan yang berhubungan dengan penelitian dan untuk memastikan bahwa jawaban yang diberikan responden adalah benar dan tidak dibuat-buat.

3.4 Skala Pengukuran Data

Dalam pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pernyataan dengan menggunakan skala Likert (Sugiyono, 2018:58). Tingkatan skala likert yang digunakan dalam penelitian ini sesuai dengan Tabel 3.1.

Tabel 3.2
Skala Likert

Kriteri	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju(S)	4
Kurang Setuju(KS)	3
Tidak Setuju(TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.5 Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018:38). Sesuai dengan judul penelitian yang dipilih penulis yaitu pengaruh *knowledge management*, Skill dan *attitude* terhadap *employee performance* pada Bank Aceh Syariah Cabang Kota Lhokseumawe, maka penulis mengelompokan variabel yang digunakan dalam penelitian ini menjadi variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Adapun penjelasannya sebagai berikut :

1. Variabel bebas (*independent*)

Variable bebas (X) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). (Sugiyono, 2016:39). Dalam penelitian ini variabel independen yang diteliti adalah *knowledge management*, skill dan *attitude* pegawai.

2. Variable Terikat (*Dependent*) sering disebut sebagai variabel output, kriteria, dan konsekuen. Menurut Sugiyono (2016:40) variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Sesuai dengan masalah yang akan diteliti maka yang akan menjadi variabel terikat (*dependent variable*) adalah *employee performance* (Y). Definisi pada operasional variabel dapat dilihat pada Tabel 3.3.

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala	Item pertanyaan
1	Employe performance (Y)	kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2017:67)	• Kualitas • Kuantitas • Ketepatan Waktu • Efektivitas • Kemandirian (Mangkunegara, 2017:67)	Likert	A1-A5
2	Knowledge management (X1)	Knowledge management adalah suatu cara yang mengacu pada berbagai praktik dan teknik yang digunakan oleh organisasi untuk menciptakan, berbagi dan memanfaatkan pengetahuan untuk mencapai tujuan organisasi.. (Prokoso, 2018:32).	• Akuisisi pengetahuan • Konversi Pengetahuan • Aplikasi pengetahuan • Perlindungan pengetahuan (Fernandez, 2016:23)	Likert	B1-B4
3	Skill (X2)	skill seseorang tercermin dengan seberapa baik seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan yang spesifik, seperti mengoperasikan suatu peralatan pada perusahaan, berkomunikasi efektif atau mengimplementasikan suatu strategi bisnis. (Suhartini, 2016:4)	• Menentukan cara menyelesaikan tugas/- pekerjaan • Menentukan prosedur terbaik dalam melaksanakan tugas/ pekerjaan; • Menyelesaikan tugas dengan baik; • Menentukan ukuran/volume tugas terbaik yang dapat diselesaikan; • Menentukan ukuran kualitas pekerjaan terbaik yang dapat diselesaikan (Suhartini, 2016:4):	Likert	C1-C5
4	Attitude (X3)	Attitude merupakan kecenderungan pernyataan seseorang, baik menyenangkan maupun tidak menyenangkan, yang mencerminkan bagaimana merasa tentang orang,objek atau kejadian dalam lingkungannya (Wibowo, 2016:45)	• Kesanggupan kerja • Pendidikan • Masa kerja (Sendow, 2016:32)	Likert	D1-D3

3.6 Teknik Analisa Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Regresi linear berganda yaitu suatu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara sebuah variabel *dependen* dengan beberapa variabel independen. Tujuan analisis regresi linear berganda adalah menggunakan nilai-nilai variabel yang diketahui, untuk meramalkan nilai variabel dependen (Sugiyono, 2018:69). Untuk mengetahui adanya hubungan antar variabel, maka penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda (*multiple regression analysis*).

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

Keterangan :

- Y : Employee performance
- a : Konstanta
- $b_1b_2b_3$: Kofisien
- X_1 : *Knowledge management*
- X_2 : Skill
- X_3 : Attitude
- e : Error term

3.7 Pengujian Data

3.7.1 Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018:52). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel dengan alpha 0,05. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

3.7.2 Pengujian Reliabilitas

Reability instrument adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh kuesioner, meskipun digunakan secara berulang-ulang. Pendekatan yang digunakan adalah dengan cara menghitung *Cronbach Alpha* variabel yang terlibat. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua variabel yang ada. Uji ini untuk mewujudkan banyaknya variansi atau perbedaan yang diharapkan pada seperangkat pengukuran yang dilakukan secara berulang terhadap suatu objek. Ukuran reliabilitas dianggap handal berdasarkan *Cronbach Alpha* sebesar 0,60 (Malhotra, 2018:27). Jika derajat kehandalan data lebih besar dari koefisien alpha (α), maka hasil pengukuran dapat dipertimbangkan sebagai alat ukur dengan tingkat ketelitian dan konsistensi pemikiran yang baik. Pengukuran yang dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS (Statistical Product and Service Solation)*.

3.8 Pengujian Asumsi Klasik

Pada Penelitian ini, peneliti menggunakan uji asumsi klasik dengan beberapa uji yang terdiri dari; uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas..

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas untuk mendeteksi apakah distribusi data variabel bebas dan terikat adalah normal. Suatu data memiliki variabel berdekatan yang dapat dilihat pada tampilan visual normal probability plot. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan uji normalitas adalah (Stanislau, 2019:41) :

- a. Jika data menyebar di sekitar diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

- b. Jika data menyebar dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.8.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas menurut Ghozali (2018:91) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Bila ternyata dalam model regresi terdapat multikolinearitas, maka harus menghilangkan variabel independen yang mempunyai korelasi tinggi. Jika korelasi antar variabel independent tinggi yaitu di atas 0,90 maka terdapat multikolinearitas. Jika nilai tolerance lebih kecil dari 10% dan nilai VIF lebih besar dari 10 berarti ada multikolinearitas.

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi penyimpangan model karena gangguan varian yang berbeda antar observasi satu ke observasi lain. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan mengamati grafik scatter plot pada output SPSS, di mana menurut Priyatno (2018:48) ketentuannya adalah sebagai berikut :

- a. Jika titik-titiknya membentuk pola tertentu yang teratur maka diindikasikan terdapat masalah heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titiknya menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka diindikasikan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

3.9 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara parsial dengan menggunakan uji T secara partial dengan menggunakan uji F dan uji t pada tingkat keyakinan (*confident interval*) 95%.

3.9.1 Uji t (Uji Parsial)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan *knowledge management*, Skill dan Attitude secara individual terhadap *employe performance* pada Bank Aceh Syariah Cabang Kota Lhokseumawe. Dengan kriteria pengujian:

- a. Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o pada tingkat signifikansi 95%.
- b. $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a pada tingkat signifikansi 95%.

Pengajuan Hipotesis dapat dijabarkan sebagai berikut:

H_{o1} : *knowledge management* tidak berpengaruh terhadap *employe performance* Bank Aceh Syariah Cabang Kota Lhokseumawe

H_{a1} : *knowledge management* berpengaruh terhadap *employe performance* Bank Aceh Syariah Cabang Kota Lhokseumawe

H_{o2} : Skill tidak berpengaruh terhadap *employe performance* Bank Aceh Syariah Cabang Kota Lhokseumawe.

H_{a2} : Skill berpengaruh terhadap *employe performance* Bank Aceh Syariah Cabang Kota Lhokseumawe.

H_{o3} : attitude tidak berpengaruh terhadap *employe performance* Bank Aceh Syariah Cabang Kota Lhokseumawe

Ha3: attitude berpengaruh terhadap *employee performance* Bank Aceh Syariah Cabang Kota Lhokseumawe

3.9.2 Uji F (Simultan)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi seluruh variabel bebas (X_1 X_2 dan X_3) terhadap variabel terikat (Y). Kriteria *employee performance* pada tingkat signifikansi 95% adalah :

- Jika F hitung > F tabel, maka menerima Ha dan Menolak Ho
- Jika F hitung < F tabel, Menerima Ho dan Menolak Ha

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut:

Ho4: *knowledge management*, Skill, dan attitude tidak berpengaruh terhadap *employee performance* pada Bank Aceh Syariah Cabang Kota Lhokseumawe

Ha4: *knowledge management*, Skill, dan attitude berpengaruh terhadap *employee performance* pada Bank Aceh Syariah Cabang Kota Lhokseumawe

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Bank Aceh Syariah Cabang Kota Lhokseumawe.

Gagasan untuk mendirikan Bank milik Pemerintah Daerah di Aceh tercetus atas prakarsa Dewan Pemerintah Daerah Peralihan Provinsi Atjeh (sekarang disebut Pemerintah Aceh). Setelah mendapat persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah peralihan Provinsi Aceh di Kutaraja (sekarang Banda Aceh) dengan Surat Keputusan Nomor 7/DPRD/5 tanggal 7 September 1957, beberapa orang mewakili Pemerintah Daerah menghadap Mula Pangihutan Tamboenan, wakil Notaris di Kutaraja, untuk mendirikan suatu Bank dalam bentuk Perseroan Terbatas yang bernama “Bank Kesejahteraan Atjeh, NV” dengan modal dasar ditetapkan Rp 25.000.000.

Setelah beberapa kali perubahan Akte, barulah pada tanggal 2 Februari 1960 diperoleh izin dari Menteri Keuangan dengan Surat Keputusan No. 12096/ BUM/II dan Pengesahan Bentuk Hukum dari Menteri Kehakiman dengan Surat Keputusan No. J.A.5/22/9 tanggal 18 Maret 1960, Pada saat itu Bank Kesejahteraan Aceh NV dipimpin oleh Teuku Djafar sebagai Direktur dan Komisaris terdiri atas Teuku Soelaiman Polem, Abdullah Bin Mohammad Hoesin, dan Moehammad Sanusi. Dengan ditetapkannya Undang-undang No.13 Tahun 1962 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Bank Pembangunan Daerah, semua Bank milik Pemerintah Daerah yang sudah berdiri sebelumnya, harus menyesuaikan diri dengan Undang-undang tersebut

Sejarah baru mulai diukir oleh PT. Bank Aceh melalui hasil rapat RUPSLB (Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa) tanggal 25 Mei 2015 tahun lalu bahwa PT. Bank Aceh melakukan perubahan kegiatan usaha dari sistem konvensional menjadi sistem syariah seluruhnya. Maka dimulai setelah tanggal Keputusan tersebut proses konversi dimulai dengan tim konversi PT. Bank Aceh dengan diawasi oleh Otoritas Jasa Keuangan. Setelah melalui berbagai tahapan dan proses perizinan yang disyaratkan oleh OJK akhirnya PT. Bank Aceh mendapatkan izin operasional konversi dari Dewan Komisiner OJK Pusat untuk perubahan kegiatan usaha dari sistem konvensional ke sistem syariah secara menyeluruh. Izin operasional konversi tersebut ditetapkan berdasarkan Keputusan Dewan Komisiner OJK Nomor. KEP-44/D.03/2016 tanggal 1 September 2016 Perihal Pemberian Izin Perubahan Kegiatan Usaha Bank Umum Konvensional Menjadi Bank Umum Syariah. PT. Bank Aceh Syariah yang diserahkan langsung oleh Dewan Komisiner OJK kepada Gubernur Aceh Zaini Abdullah melalui Kepala OJK Provinsi Aceh Ahmad Wijaya Putra di Banda Aceh.

Proses konversi PT. Bank Aceh Syariah menjadi Bank Syariah diharapkan dapat membawa dampak positif pada seluruh aspek kehidupan ekonomi dan sosial masyarakat. Dengan menjadi Bank Syariah, PT. Bank Aceh Syariah bisa menjadi salah satu titik episentrum pertumbuhan ekonomi dan pembangunan daerah yang lebih optimal. Kantor Bank Aceh Syariah Cabang Kota Lhokseumawe berlokasi di Jalan Samudera Baru, Lancang Garam, Kec. Banda Sakti, Kota Lhokseumawe, Aceh 24355.

Visi, Misi & Motto

Visi : Mewujudkan Bank Aceh Syariah menjadi bank yang terus sehat, tangguh, handal dan terpercaya serta dapat memberikan nilai tambah yang tinggi kepada mitra dan masyarakat.

Misi : Membantu dan mendorong pertumbuhan ekonomi dan pembangunan daerah dalam rangka meningkatkan taraf hidup masyarakat melalui pengembangan dunia usaha dan pemberdayaan dunia usaha dan pemberdayaan ekonomi rakyat, serta memberi nilai tambah kepada pemilik dan kesejahteraan kepada Pegawai.

Motto : Kepercayaan adalah suatu manifestasi dan wujud Bank sebagai pemegang amanah dari nasabah, Pemilik dan Masyarakat secara luas untuk menjaga kerahasiaan dan mengamankan kepercayaan tersebut. Kemitraan adalah suatu jalinan kerjasama usaha yang erat dan setara antara Bank dan nasabah yang merupakan strategi bisnis bersama dengan prinsip saling membutuhkan, saling memperbesar dan saling menguntungkan diikuti dengan pembinaan dan pengembangan secara berkelanjutan.

4.2 Karakteristik Responden

Responden yang penulis jadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan Usia, jenis kelamin, pendidikan, status perkawinan dan Penghasilan rata-rata perbulan yang terlihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Persentase(%)
1.	Usia		
	a. 20-29 Tahun	20	40,0
	b. 30-39 Tahun	15	30,0
	c. 40-49 Tahun	10	20,0
	d. 50-59 Tahun	5	10,0
	Jumlah	50	100,0
2.	Jenis Kelamin		
	▪ Laki-Laki	28	56,0
	▪ Perempuan	22	44,0
	Jumlah	50	100,0
3.	Pendidikan		
	▪ SLTA/Sederajat	10	20,0
	▪ Diploma	12	24,0
	▪ Sarjana	25	50,0
	▪ Pasca Sarjana	3	6,0
	Jumlah	50	100,0
4.	Status perkawinan		
	▪ Belum menikah	14	28,0
	▪ Menikah	35	70,0
	▪ Pernah menikah	1	2,0
	Jumlah	50	100,0
5.	Masa Kerja		
	▪ ≤ 1 Tahun	10	20,0
	▪ 2 Tahun	12	24,0
	▪ 3-4 Tahun	25	50,0
	▪ >5 Tahun	3	6,0
	Jumlah	50	100,0

Sumber: Data Primer, 2024 (Diolah)

Dari Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas responden berusia antara 20

sampai 29 tahun sebanyak 20 responden atau 40% , yang berusia antara 30 sampai dengan 39 tahun yaitu sebanyak 15 responden atau 30%, yang berusia antara 40 sampai dengan 49 tahun yaitu sebanyak 10 responden atau 20%, yang berusia antara 50 sampai dengan 59 tahun sebanyak 5 responden atau 10%.

Dari Tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa mayoritas responden berjenis kelamin Laki-laki adalah 28 responden atau 56%, dan berjenis kelamin Perempuan yaitu sebanyak 22 responden atau 44 %.

Karakteristik responden berdasarkan *Skill* responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 10 (20%) berpendidikan terakhir SMA, sebanyak 12 (24%) responden berpendidikan terakhir Diploma, sebanyak 25 (50%) responden berpendidikan terakhir sarjana dan sebanyak 3 (6%) responden berpendidikan terakhir pasca sarjana.

Karakteristik berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan bahwa sebanyak 14 responden atau 28% belum menikah, 35 responden atau 70% sudah menikah dan sebanyak 1 responden atau 2% sudah pernah menikah.

Berdasarkan karakteristik responden dengan masa kerja dapat dilihat bahwa sebanyak 10 (20%) dengan masa dari 1 tahun, sebanyak 12 (24%) responden masa kerja di atas 2 tahun, sebanyak 25 (50%) responden masa kerja 3 sampai 4 tahun dan sebanyak 3 (6%) responden dengan masa kerja di atas 5 tahun.

4.3. Pengujian Data

4.3.1. Uji Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS. Semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,279, sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas. Atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi (*internal consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk mengetahui hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas

No	Pertanyaan	Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis 5 % (N=50)	Ket
1	A1	Y	0,461	0,279	Valid
2	A2		0,525	0,279	Valid
3	A3		0,679	0,279	Valid
4	A4		0,584	0,279	Valid
5	A5		0,498	0,279	Valid
6	B1	X1	0,550	0,279	Valid
7	B2		0,704	0,279	Valid
8	B3		0,504	0,279	Valid
9	B4		0,550	0,279	Valid
10	C1	X2	0,501	0,279	Valid
11	C2		0,610	0,279	Valid
12	C3		0,630	0,279	Valid
13	C4		0,501	0,279	Valid

No	Pertanyaan	Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis 5 % (N=50)	Ket
14	C5		0,617	0,279	Valid
15	D1	X3	0,507	0,279	Valid
16	D2		0,702	0,279	Valid
17	D3		0,500	0,279	Valid

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien kerelasi diatas dari nilai kritis kerelasi *product moment* yaitu sebesar 0,279 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam

4.3.2 Uji Reliabilitas

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan internal *consistency* atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS. Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)

No	Variabel	Item Variabel	Nilai Alpha	Kehandalan
1.	<i>Employee Performance</i> (Y)	5	0,773	Handal
2.	<i>Knowledge Management</i> (X ₁)	4	0,755	Handal
3.	<i>Skill</i> (X ₂)	4	0,762	Handal
4.	<i>Attitude</i> (X ₃)	4	0,776	Handal

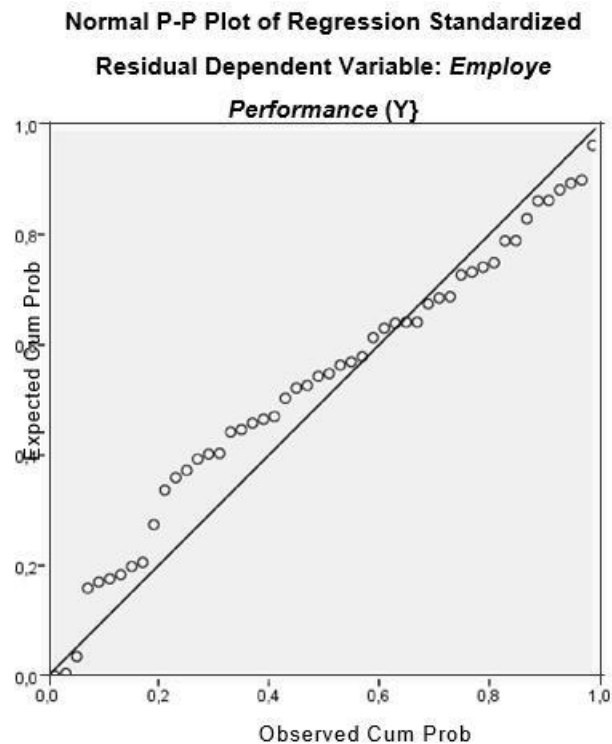
Sumber : Data Diolah 2024

Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai cronbach Alpha, nilai *cronbach alpa reliabilitas* yang baik adalah yang makin mendekati 1, Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan reliabilitas dengan *cronbach alpa* 0,80 atau diatasnya adalah baik. Dari hasil pengujian reliabilitas diatas dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel keputusan pembelian berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel *Employee Performance*, *Knowledge Management*, *Skill* dan *Attitude* seluruhnya adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

4.3.2. Pengujian Asumsi Klasik

4.3.2.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseputar garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar 4.1 sebagai berikut:

Gambar 4.1**Hasil Uji Normalitas**

Berdasarkan Gambar 4.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi keputusan pembelian berdasarkan masukan variabel independen.

4.3.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF).

Tabel 4.4
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
<i>Knowledge Management</i> (X_1)	0,989	1,011	Non Multikolinieritas
<i>Skill</i> (X_2)	0,935	1,070	Non Multikolinieritas
<i>Attitude</i> (X_3)	0,939	1,065	Non Multikolinieritas

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

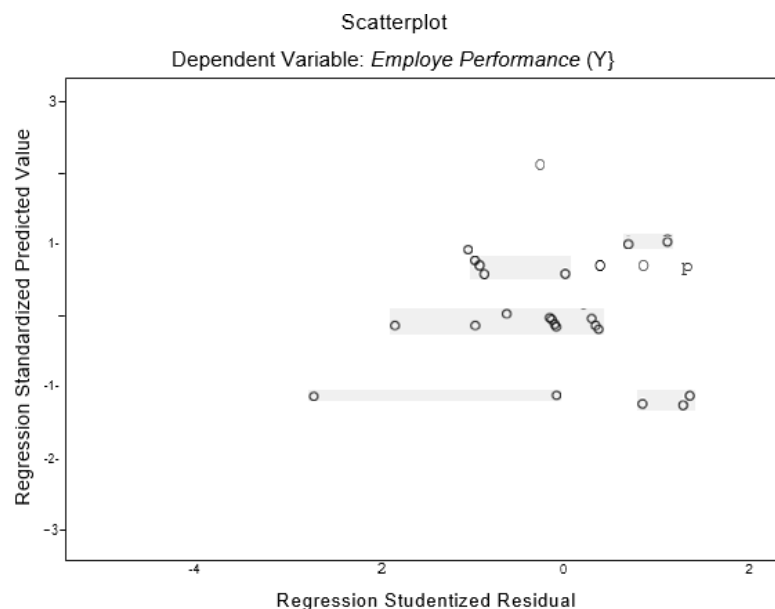
Dari Tabel 4.4 diatas dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variable independen yang memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.3.2.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap,

maka disebut Homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar 4.2 sebagai berikut:

Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Dari Gambar 4.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.4. Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati tiga variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel *Knowledge Management* (X_1), variabel *Skill* (X_2) dan variabel *Attitude* (X_3)

dan juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel Y, *Employee Performance*.

4.4.1 Variabel *Employee Performance*

Penjelasan responden tentang variabel *Employee Performance* terhadap *Employee Performance* dapat dilihat pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Penjelasan Responden Terhadap Variabel *Employee Performance*

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Kualitas kerja saya dapat diterima oleh pimpinan	0	0,0	2	4,0	4	8,0	25	50	19	38,0	4,22
2	Kuantitas kerja saya sesuai dengan kemampuan saya	0	0,0	2	4,0	1	2,0	38	76	9	18,0	4,08
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0	0,0	2	4,0	2	4,0	21	42,0	25	50,0	4,38
4	Saya yakin dapat mengandalkan pekerjaan saya dengan baik dan efektif	0	0,0	1	2,0	2	4,0	30	60,0	17	34,0	4,26
5	Adanya <i>Attitude</i> mandiri pegawai dalam bekerja	0	0,0	1	2,0	2	4,0	21	42,0	26	52,0	4,44
Rerata												4,28

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan indikator diatas dapat disimpulkan Kualitas kerja responden dapat diterima oleh pimpinan dengan nilai rata-rata sebesar 4,22. Kuantitas kerja responden sesuai dengan kemampuan responden dengan nilai rata-rata sebesar 4,08. Responden dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dengan nilai rata-rata sebesar 4,38. Responden yakin dapat mengandalkan pekerjaan responden dengan

baik dan efektif dengan nilai rata-rata sebesar 4,26 dan Adanya *Attitude* mandiri pegawai dalam bekerja dengan nilai rata-rata 4,44. Nilai rerata pada variabel *Employee Performance* sebesar 4,28 artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada kuisisioner untuk variabel *Employee Performance*.

4.4.2 Variabel *Knowledge Management*

Hasil penelitian tentang Penjelasan responden mengenai *Knowledge Management* dapat dilihat pada Tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Penjelasan Responden Terhadap Variabel *Knowledge Management*

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya memiliki akuisi pengetahuan kerja yang baik	0	0,0	1	2,0	6	12,0	31	62,0	12	24,0	4,08
2	Saya dapat berbagi atau konversi pengetahuan didalam berorganisasi	0	0,0	0	0,0	5	10,0	35	70,0	10	20,0	4,10
3	Aplikasi yang diterapkan di kantor dapat meningkatkan pengetahuan saya	0	0,0	1	2,0	2	4,0	34	68,0	13	26,0	4,18
4	Perlindungan pengetahuan perlu saya tingkatkan agar dapat menyelesaikan tugas dengan baik	0	0,0	1	2,0	6	12,0	31	62,0	12	24,0	4,08
Rerata												4,11

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat dijelaskan bahwa Responden memiliki akuisi pengetahuan kerja yang baik dengan nilai rata-rata sebesar 4,08. Responden dapat berbagi atau konversi pengetahuan didalam berorganisasi dengan nilai rata-rata

sebesar 4,10, Aplikasi yang diterapkan di kantor dapat meningkatkan pengetahuan responden dengan nilai rata-rata sebesar 4,18. Dan Perlindungan pengetahuan perlu responden tingkatkan agar dapat menyelesaikan tugas dengan baik dengan nilai rata-rata sebesar 4,08. Nilai rerata pada variabel *Knowledge Management* Kerja sebesar 4,11 artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel *Knowledge Management*.

4.4.3 Variabel Skill

Hasil penelitian tentang penjelasan responden terhadap variabel *Skill* dapat dilihat pada Tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Skill

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya bisa menentukan cara dalam menyelesaikan tugas/-pekerjaan	x	0	0	0		12,0	29	58,0	15	30,0	4,18
2	Saya bisa menentukan prosedur terbaik dalam melaksanakan tugas/pekerjaan	0	0	1	2,0	2	4,0	31	62,0	16	32,0	4,24
3	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan baik	0	0	0	0	6	12,0	22	44,0	22	44,0	4,32
4	Saya bisa menentukan ukuran/volume tugas terbaik yang dapat diselesaikan	0	0	0	0		12,0	29	58,0	15	30,0	4,18
5	Saya mampu menentukan ukuran kualitas pekerjaan terbaik yang dapat diselesaikan	0	0	0	0	6	12,0	32	44,0	12	24,0	4,12
Rerata												4,20

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat dijelaskan bahwa Responden bisa

menentukan cara dalam menyelesaikan tugas/-pekerjaan dengan nilai rata-rata sebesar 4,18. Responden bisa menentukan prosedur terbaik dalam melaksanakan tugas/ pekerjaan dengan nilai rata-rata sebesar 4,24. Responden mampu menyelesaikan tugas dengan baik dengan nilai rata-rata sebesar 4,32. Responden bisa menentukan ukuran/volume tugas terbaik yang dapat diselesaikan dengan nilai rata-rata sebesar 4,18 dan responden mampu menentukan ukuran kualitas pekerjaan terbaik yang dapat diselesaikan dengan nilai rata-rata sebesar 4,12. Nilai rerata pada variabel *Skill* sebesar 4,20 artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel *Skill*.

4.4.4 Variabel *Attitude*

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel *Attitude* dapat dilihat pada Tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8
Penjelasan Responden Terhadap Variabel *Attitude*

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya sanggup menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan	0	0	0	0	6	12,0	31	62,0	13	26,0	4,14
2	Pendidikan saya sesuai dengan jabatan kerja saya saat ini	0	0	1	2,0	2	4,0	33	66,0	14	28,0	4,20
3	Saya memiliki masa kerja yang cukup lama sehingga saya merasa mudah menyelesaikan tugas	0	0	0	0	4	8,0	26	52,0	20	40,0	4,32
Rerata												4,22

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat dijelaskan bahwa Responden sanggup menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan dengan nilai rata-rata sebesar 4,14. Pendidikan responden sesuai dengan jabatan kerja responden saat ini dengan nilai rata-rata sebesar 4,20 Dan responden memiliki masa kerja yang cukup lama sehingga responden merasa mudah menyelesaikan tugas dengan nilai rata-rata sebesar 4,32. Nilai rerata pada variabel *Attitude* sebesar 4,22 artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel *Attitude*.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa faktor-faktor *Knowledge Management* (X_1), *Skill* (X_2) dan *Attitude* (X_3) berpengaruh terhadap *Employee Performance* Bank Aceh Syariah Cabang Kota Lhokseumawe. Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel 4.9
Pengaruh Variabel Bebas Terhadap *Employee Performance* Bank Aceh Syariah Cabang Kota Lhokseumawe.

Nama variabel	B	Std Error	thitung	ttabel	Sig.
Konstanta	4,041	1,126	3,587	2,013	0,001
<i>Knowledge Management</i> (X_1)	0,307	0,148	2,072	2,013	0,044
<i>Skill</i> (X_2)	0,035	0,143	0,245	2,013	0,808
<i>Attitude</i> (X_3)	0,323	0,147	2,203	2,013	0,033

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan hasil ouput komputer melalui program SPSS seperti terlihat

tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut,

$$Y = 4,041 + 0,307X_1 + 0,035X_2 + 0,323X_3$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut

1) Koefisien Regresi (β)

- Dalam penelitian nilai konstanta adalah 4,041 artinya bila mana *Knowledge Management* (X_1), *Skill* (X_2) dan *Attitude* (X_3), dianggap konstan, maka *Employee Performance* Bank Aceh Syariah Cabang Kota Lhokseumawe, adalah sebesar 4,041 pada satuan skala likert
- Koefisien regresi *Knowledge Management* (X_1) sebesar 0,307. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel *Knowledge Management* akan menurunkan *Employee Performance* Bank Aceh Syariah Cabang Kota Lhokseumawe sebesar 30,7% dengan asumsi variabel *Skill* (X_2) dan *Attitude* (X_3) dianggap konstan. Hal ini disebabkan *Knowledge Management* masih rendah dalam meningkatkan *Employee Performance*.
- Koefisien regresi *Skill* (X_2) sebesar 0,035. Artinya setiap 100 % perubahan dalam variabel *Skill* secara relatif akan meningkatkan *Employee Performance* Bank Aceh Syariah Cabang Kota Lhokseumawe sebesar 3,5% dengan asumsi variabel *Knowledge Management* (X_1), dan *Attitude* (X_3) dianggap konstan
- Koefisien regresi *Attitude* (X_3) sebesar 0,323. Artinya setiap 100 % perubahan dalam variabel *Attitude* secara relatif akan meningkatkan

Employee Performance Bank Aceh Syariah Cabang Kota Lhokseumawe. sebesar 32,3% dengan asumsi variabel *Knowledge Management* (X_1) dan *Skill* (X_2), dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa dari ke tiga variabel yang diteliti ternyata variabel *Attitude* mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan *Employee Performance* Bank Aceh Syariah Cabang Kota Lhokseumawe, karena diperoleh koefisien regresi sebesar 23,3%.

2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat antara lain:

Tabel 4.10
Model Summary

Model	R	R Square		Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,420 ^a	0,176		0,123	0,46645

Berdasarkan dari output komputer diatas maka diperoleh nilai koefisien korelasi dalam penelitian ini sebesar 0,420 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 42%. Artinya

faktor *Knowledge Management* (X_1), *Skill* (X_2), dan *Attitude* (X_3) mempunyai hubungan yang sedang terhadap *Employee Performance* Bank Aceh Syariah Cabang Kota Lhokseumawe.

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,123 artinya bahwa sebesar 12,3% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (*Employee Performance* Bank Aceh Syariah Cabang Kota Lhokseumawe) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan *Knowledge Management* (X_1), *Skill* (X_2) dan *Attitude* (X_3). Sedangkan selebihnya sebesar 87,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar tiga variabel seperti pengalaman kerja, kemampuan kerja dan kompetensi

4.5.2. Uji t (Parsial)

Untuk menguji pengaruh *Knowledge Management*, *Skill* dan *Attitude* terhadap *Employee Performance* Bank Aceh Syariah Cabang Kota Lhokseumawe, digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.9. Dapat diketahui besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen dalam penelitian ini.

Nilai t_{hitung} dari setiap

variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. *Knowledge Management* (X_1)

Pengaruh *Knowledge Management* (X_1) terhadap variabel *Employee Performance* (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.9 nilai t_{hitung} (2,072) lebih kecil dari

t_{tabel} (2,013), maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa terdapat pengaruh dan signifikan antara *Knowledge Management* terhadap *Employee Performance* Bank Aceh Syariah Cabang Kota Lhokseumawe, artinya *Knowledge Management* berpengaruh terhadap *Employee Performance* Bank Aceh Syariah Cabang Kota Lhokseumawe.

2. *Skill* (X_2)

Pengaruh *Skill* terhadap variabel *Employee Performance* (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.9 nilai t_{hitung} (0,245) lebih kecil dari nilai t_{tabel} (2,013) nilai $t_{\text{hitung}} < \text{nilai } t_{\text{tabel}}$, maka keputusannya adalah menolak H_a dan menerima H_0 . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa *Skill* berpengaruh terhadap *Employee Performance* Bank Aceh Syariah Cabang Kota Lhokseumawe.

3. *Attitude* (X_3)

Pengaruh *Attitude* terhadap variabel *Employee Performance* (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.9 nilai t_{hitung} sebesar 2,203 sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% adalah 2,013. oleh karena t_{hitung} (2,203) lebih besar dari t_{tabel} (2,013) maka menolak H_0 dan menerima H_a . Artinya faktor *Attitude* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance* Bank Aceh Syariah Cabang Kota Lhokseumawe.

4.5.3. Uji F (Simultan)

Untuk menguji pengaruh *Knowledge Management*, *Skill* dan *Attitude* secara simultan terhadap *Employee Performance* Bank Aceh Syariah Cabang Kota Lhokseumawe. digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{\text{hitung}} > \text{nilai } F_{\text{tabel}}$,

maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil uji secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.
1	Regression	2,143	3	0,714	3,283	2,807	,000 ^b
	Residual	10,008	46	0,218			
	Total	12,151	49				

a. Dependent Variable: *Employee Performance*(Y)

b. Predictors: (Constant), *Attitude* (X3), *Skill* (X2), *Knowledge Management* (X1)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 3,283 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 2,807. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka F_{hitung} (3,283) lebih besar dari F_{tabel} (2,807). Keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan variabel *Knowledge Management* (X₁), *Skill* (X₂) dan *Attitude* (X₃) berpengaruh sangat nyata (*high significant*) terhadap *Employee Performance* Bank Aceh Syariah Cabang Kota Lhokseumawe.

4.6 Implikasi Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Knowledge Management*, *Skill* dan *Attitude* berpengaruh terhadap *Employee Performance* Bank Aceh Syariah Cabang Kota Lhokseumawe. Artinya hasil penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Sendow (2016), Oroh (2016) dan Suhartini (2016) karena variabel *Knowledge Management*, *Skill* dan *Attitude* sama-sama berpengaruh terhadap *Employee Performance*. Implikasi penelitian ini yaitu *Knowledge*

Management sangat penting bagi perusahaan maupun instansi pemerintah karena dengan pengetahuan yang tinggi maka dapat meningkatkan *Employee Performance* pada instansi tersebut. kemudian *Skill* pegawai mempunyai hubungan dengan *Employee Performance*, semakin baik *Skill* pegawai maka semakin bagus *Employee Performance*. Selain itu, *Attitude* pegawai akan berdampak terhadap *Employee Performance*, pegawai yang menjaga *Attitude* tentunya akan dihargai oleh pegawai lainnya atau pimpinan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. *Knowledge Management* berpengaruh terhadap *Employee Performance* pada Bank Aceh Syariah Cabang Kota Lhokseumawe.
2. *Skill* berpengaruh terhadap *Employee Performance* pada Bank Aceh Syariah Cabang Kota Lhokseumawe.
3. *Attitude* berpengaruh terhadap *Employee Performance* Bank Aceh Syariah Cabang Kota Lhokseumawe.
4. *Knowledge Management*, *Skill* dan *Attitude* secara simultan berpengaruh terhadap *Employee Performance* Bank Aceh Syariah Cabang Kota Lhokseumawe. artinya ketiga variabel independent tersebut berpengaruh terhadap *Employee Performance*

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis ingin menyampaikan beberapa saran kepada Bank Aceh Syariah Cabang Kota Lhokseumawe sebagai berikut:

1. Dapat meningkatkan *Knowledge Management* pegawai dengan mengadakan pelatihan kerja atau pemberdayaan pegawai sesuai dengan jabatan pegawai dan tingkat pendidikan
2. Pegawai dapat menjaga *Skill* diri masing-masing dan mempunyai hubungan

yang baik dengan sesama rekan kerja

3. Pegawai dapat menjaga *Attitude* dan saling menghargai pendapat orang lain dalam berorganisasi
4. Untuk penelitian selanjutnya agar tidak berfokus kepada variabel *Knowledge Management*, *Skill* dan *Attitude* saja, tapi juga meneliti variabel lainnya seperti kemampuan kerja, pengalaman kerja dan prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Alvin. (2017). *Smart Knowledge Worker, Bagaimana Individu Menjaga, Mengembangkan dan Mengalirkan Pengetahuan Keseluruh Sendi Organisasi*, Gramedia: Jakarta.
- Arikunto (2016). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Azwar. (2018). *Sikap manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Boulter, N., M. Dalziel, N Jackie. (2016). *People and Competencies. The Route to Competitive Advantage*.
- Byham, William C. dan Moyer, Reed P. (2016). *Using Competencies to Build Successful Organization*. Pittsburgh, PA: Development Dimensions International.
- Fahmi,Irham.(2018). *Pengantar Manajemen Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Fernandez, I. B., & Sabherwal, R. (2016). *Knowledge Management Systems and Processes*. New York: M.E. Sharpe, Inc.
- Gerungan, (2016). *Psikologi Sosial*. Bandung: Rafika Aditama
- Ghozali (2017). *Metode Penelitian*. Jakarta: Renika Cipta.
- Griffin, Ricky W. (2016). *Kinerja Bisnis. Edisi Delapan*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi.Bumi Aksara, Jakarta
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kaswan (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Malhotra, (2016). *Riset Pemasaran Pendekatan Terapan*. Jakarta :Gramedia.
- Mangkunegara A. A. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: rafika Penerbit Rineka Cipta.

- Martoyo, Susilo. (2017). *Manajemen Sumberdaya Manusia*, edisi ketiga Yogyakarta: BPFE
- Maulana, (2017). *Administrasi Personel Untuk Peningkatan Produktivitas Kerja, Edisi Revisi*, Penerbit CV. Haji Masagung
- Memah, (2018). juga meneliti tentang Pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Utara
- Mulyadi, (2018). *Managemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 4. Yogyakarta: BPFE Marsono,
- Nadler, (2016). *Keterampilan dan Jenisnya*. Jakarta : PT. Grafindo Persada.
- Nonaka, (2017). Knowledge Creation and Management: New Challenges for Managers. Oxford University Press, Inc., publishes works that further Oxford University's objective of excellence in research, scholarship, and education,
jurnal Creation Management: Challenges Managers. Inc., University's
- Oroh, (2016). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT. National Nobu Bank Area Manado). *Jurnal Manajemen*
- Paul, Lumbantobing. (2017). *Manajemen Knowledge Sharing Berbasis Komunitas*, Knowledge Management Society Indonesia, Bandung. .
- Prawirosentono, Suryadi. (2016). *Kinerja*. Bandung: Alfabeta
- Priyatno, Duwi. (2016). *Belajar Alat Analisis Data Dan Cara Pengolahannya Dengan SPSS Praktis dan Mudah Dipahami untuk Tingkat Pemula dan Menengah*. Yogyakarta: Gava Media
- Prokoso, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN, Yogyakarta
- Raharjo, Paramita & Warso, (2016). Pengaruh Keterampilan, Pengalaman Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Kompetensi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Kud "Pati Kota" Kabupaten Pati) *Journal Of Management, Volume 2 No.2*
- Riyanto, S. (2019). *The Effect of Compensation, Work Environment and Training On Employees Performance of Politeknik LP3I Jakarta*. ijsrt, 49
- Robbins, Stephen P. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo

- Sapran Renaldi, (2019). Pengaruh kepemimpinan dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan pada Departemen SDM PT Pupuk Sriwidjaja Palembang
- Sarwono, Sarlito W. & Eko A. Meinarno. (2016). *Psikologi Sosial*. Jakarta: Penerbit Salemba Humanika
- Sendow, (2016). Pengaruh Knowledge Management, Skill Dan Attitude Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Di Manado). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, Volume 16No. 01 Tahun 2016
- Stanislaw, (2017) *Pedoman Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.
- Suhartini, (2016). Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan Dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Industri Kerajinan Kulit di Manding, Bantul, Yogyakarta). *Jurnal Manajemen Vol. 1, No. 2*
- Sundiman, Didi, (2017). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja
- Sunyoto, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Togas, F. B. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Keterampilan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank BRI Cabang Manado . *Jurnal EMBA , Vol.3 No.3 ISSN : 2303-11, Hal.1162-1173*.
- Tung Khoe Yao, (2018). *Memahami Knowledge Management*. Cetakan Pertama. PT. Indeks. Jakarta Barat.
- Widiantarto, (2018). *Pengaruh personal knowledge, job procedure dan teknologi terhadap kinerja karyawan (studi kasus penerapan manajemen pengetahuan pada PT. Nasmoco Karangjati Motor)*.
- Wirawan, (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Salemba

Lampiran 1

KUISIONER PENELITIAN

PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT, SKILL DAN ATTITUDE TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE (STUDI KASUS PADA BANK ACEH SYARIAH CABANG KOTA LHOKSEUMAWE.

Penelitian ini semata-mata bersifat ilmiah untuk melanjutkan data bagi penulisan karya akhir pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, responden sangat menghargai bantuan Saudara/i untuk menjawab angket ini. Berikan tanda (✓) pada jawaban yang sesuai dengan pilihan anda :

A. Karakteristik Responden

1. No. Kuesioner : [] (diisi oleh peneliti)
2. Usia
[] 20-29 Tahun [] 40-49 Tahun
[] 30-39 Tahun [] 50-59 Tahun
3. Jenis Kelamin
[] Laki-laki [] Perempuan
4. Pendidikan
[] SLTA/Sederajat [] Diploma
[] Sarjana [] Pasca sarjana
5. Status Perkawinan
[] Belum Menikah [] Menikah [] Pernah Menikah
6. Masa Kerja
[] ≤ 1 Tahun [] 3-4 Tahun
[] 2 Tahun [] >5 Tahun

Ada 5 pilihan jawaban yang tersedia untuk masing-masing pernyataan, yaitu :

- STS = Sangat Tidak Setuju
TS = Tidak Setuju
KS = Kurang Setuju
S = Setuju
SS = Sangat Setuju

B. EMPLOYEE PERFORMANCE (Y)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Kualitas kerja responden dapat diterima oleh pimpinan					
2	Kuantitas kerja responden sesuai dengan kemampuan responden					
3	Responden dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
4	Responden yakin dapat mengandalkan pekerjaan responden dengan baik dan efektif					
5	Adanya sikap mandiri pegawai dalam bekerja					

C. KNOWLEDGE MANAGEMENT (X1)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Responden memiliki akuisi pengetahuan kerja yang baik					
2	Responden dapat berbagi atau konversi pengetahuan didalam berorganisasi					
3	Aplikasi yang diterapkan di kantor dapat meningkatkan pengetahuan responden					
4	Perlindungan pengetahuan perlu responden tingkatkan agar dapat menyelesaikan tugas dengan baik					

D. SKILL (X2)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Responden bisa menentukan cara dalam menyelesaikan tugas/-pekerjaan					
2	Responden bisa menentukan prosedur terbaik dalam melaksanakan tugas/pekerjaan					
3	Responden mampu menyelesaikan tugas dengan baik					
4	Responden bisa menentukan ukuran/volume tugas terbaik yang dapat diselesaikan					

5	Responden mampu menentukan ukuran kualitas pekerjaan terbaik yang dapat diselesaikan					
---	--	--	--	--	--	--

E. ATTITUDE (X3)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Responden sanggup menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan					
2	Pendidikan responden sesuai dengan jabatan kerja responden saat ini					
3	Responden memiliki masa kerja yang cukup lama sehingga responden merasa mudah menyelesaikan tugas					

Lampiran 2 Tabulasi Data

NO	KARAKTERISTI K RESPONDEN					Employee Performance					Y	Knowledge Management				X1	Skill					X2	Attitude			X3
	IR1	IR2	IR3	IR4	IR5	A1	A2	A3	A4	A5		B1	B2	B3	B4		C1	C2	C3	C4	C5		D1	D2	D3	
1	1	2	3	2	1	4	4	5	4	5	4,40	2	3	2	2	2,75	4	4	4	4	4	3,80	5	4	5	4,50
2	1	1	2	2	3	4	4	4	5	5	4,40	3	3	3	3	3,00	4	5	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
3	2	2	3	2	3	4	4	4	4	5	4,20	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	4,20	5	5	5	5,00
4	2	2	4	2	3	4	4	5	5	5	4,60	4	3	3	4	3,50	4	4	4	4	4	3,80	5	5	5	5,00
5	2	2	3	2	3	4	4	5	5	5	4,60	4	4	4	4	4,00	5	5	4	5	5	4,20	5	5	5	5,00
6	1	1	2	1	3	5	4	5	4	4	4,40	4	4	4	4	3,75	4	4	3	4	4	3,60	4	4	4	4,00
7	1	2	1	1	1	5	4	5	4	4	4,40	3	4	4	3	3,75	4	4	4	4	4	3,80	4	4	3	3,75
8	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4,00	5	4	4	5	4,25	5	5	5	5	5	4,80	4	4	4	4,00
9	1	2	3	1	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	5	4	4,25	4	5	5	4	4	4,80	4	4	3	3,50
10	3	2	3	3	3	3	4	5	5	5	4,40	4	4	4	4	4,00	4	4	3	4	4	4,00	4	4	5	4,25
11	4	1	1	2	4	3	4	5	5	5	4,40	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00	3	4	4	3,75
12	1	2	3	1	4	4	4	4	4	4	4,00	3	5	5	3	4,50	5	5	5	5	5	5,00	4	4	4	4,00
13	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	5	5	5	5	5	5,00	4	4	4	4,00
14	2	2	3	2	3	5	4	5	4	4	4,40	4	4	4	4	4,00	5	4	5	5	5	4,60	4	4	4	4,00
15	2	2	3	2	2	5	4	5	5	5	4,80	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	5	5	5	4,75
16	1	3	1	1	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	5	5	5	5	5	4,80	5	4	5	4,50
17	2	2	1	2	3	5	4	4	5	4	4,40	4	4	4	4	4,00	5	5	5	5	5	5,00	3	3	5	3,50
18	2	1	2	2	2	5	4	3	5	5	4,40	4	4	4	4	4,00	5	5	5	5	5	4,80	4	3	4	3,50
19	3	2	3	3	3	4	4	5	4	4	4,20	4	4	4	4	3,75	4	4	4	4	4	4,00	3	4	4	3,75
20	4	2	3	4	2	4	5	4	4	3	4,00	3	4	4	3	3,75	4	4	3	4	4	3,80	5	4	5	4,25
21	1	1	4	1	3	3	5	4	4	3	3,80	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
22	3	2	3	1	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	3	4	4	3,40	4	5	5	4,75
23	4	1	2	2	3	5	5	5	5	5	5,00	4	4	4	4	4,00	4	4	5	4	4	4,20	4	5	5	4,75
24	2	2	3	2	3	4	3	4	5	5	4,20	4	4	4	4	4,25	3	4	4	3	3	3,80	3	2	3	2,75
25	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2,00	5	5	5	5	5,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	3	3,50
26	1	2	2	1	3	2	4	3	4	4	3,40	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
27	4	2	4	2	2	5	4	4	4	4	4,20	4	4	5	4	4,25	4	4	4	4	4	4,00	4	4	5	4,25
28	2	2	3	2	2	3	2	2	3	4	2,80	5	4	5	5	4,50	5	5	5	5	5	4,60	3	4	4	3,75
29	2	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	5	4	5	5	5	4,40	4	5	5	4,50
30	1	1	2	1	3	5	4	4	4	4	4,20	5	5	5	5	4,75	3	3	5	3	3	3,80	3	5	5	4,50
31	1	2	1	1	1	4	4	4	4	5	4,20	5	4	4	5	4,25	4	3	4	4	4	3,60	5	4	4	4,50
32	1	1	3	1	3	4	4	5	4	5	4,40	4	4	4	4	4,00	3	4	4	3	3	3,80	4	4	5	4,25
33	1	2	2	1	3	4	4	5	4	5	4,40	4	4	4	4	4,25	5	4	5	5	5	4,20	4	4	4	4,00
34	1	1	3	1	2	5	5	5	3	4	4,40	4	4	5	4	4,50	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,25
35	1	2	2	1	3	4	5	5	5	5	4,80	3	3	4	3	3,50	4	5	5	4	4	4,80	4	4	4	4,00
36	2	2	3	2	2	5	5	5	4	4	4,60	4	4	4	4	4,25	4	5	5	4	4	4,60	5	4	5	4,75
37	1	2	1	1	2	5	4	5	5	4	4,60	5	4	4	5	4,50	3	2	3	3	3	2,80	4	4	4	4,00
38	1	2	2	2	3	5	4	5	4	5	4,60	5	4	4	5	4,25	4	4	3	4	4	3,40	5	5	4	4,75
39	2	1	4	4	1	4	5	4	4	5	4,40	5	5	5	5	5,00	4	4	4	4	4	4,20	4	5	4	4,25
40	4	2	3	3	3	5	5	5	5	5	5,00	4	4	5	4	4,25	4	4	5	4	4	4,20	4	4	4	4,00

NO	KARAKTERISTI K RESPONDEN					Employee Performance					Y	Knowledge Management				X1	Skill					X2	Attitude			X3
	IR1	IR2	IR3	IR4	IR5	A1	A2	A3	A4	A5		B1	B2	B3	B4		C1	C2	C3	C4	C5		D1	D2	D3	
41	4	2	2	2	3	4	4	5	4	5	4,40	4	4	5	4	4,25	3	4	4	3	3	3,60	5	5	4	4,75
42	1	2	3	2	1	4	4	4	5	5	4,40	4	5	4	4	4,25	4	5	5	4	4	4,40	4	5	4	4,50
43	2	1	2	2	1	4	4	4	4	5	4,20	5	4	4	5	4,25	3	5	5	3	3	4,40	4	4	4	4,25
44	1	2	3	2	2	4	4	5	5	5	4,60	4	5	4	4	4,25	5	4	4	5	5	4,60	5	5	5	4,75
45	4	1	3	2	3	4	4	5	5	5	4,60	5	5	4	5	4,75	4	4	5	4	4	4,20	4	4	4	4,00
46	2	2	1	1	2	5	4	5	4	4	4,40	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
47	3	2	3	1	3	5	4	5	4	4	4,40	4	5	4	4	4,50	4	4	4	4	4	4,20	4	4	4	4,00
48	3	1	3	1	2	5	5	5	5	5	5,00	3	3	5	3	3,50	4	4	4	4	4	4,20	4	4	4	4,00
49	3	2	1	1	3	5	4	4	4	5	4,40	4	4	4	4	3,75	5	4	5	5	5	4,80	4	4	4	4,00
50	2	2	1	1	2	5	4	4	4	5	4,40	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	5	5	5	5,00

Lampiran 3 Frequency Karakteristik Responden

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-29 Tahun	20	40,0	40,0	40,0
	30-39 Tahun	15	30,0	30,0	30,0
	40-49 Tahun	10	20,0	20,0	20,0
	50-59 Tahun	5	10,0	10,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	28	56,0	56,0	56,0
	Perempuan	22	44,0	44,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA/Sederajat	10	20,0	20,0	20,0
	Diploma	12	24,0	24,0	44,0
	Sarjana	25	50,0	50,0	94,0
	Pasca Sarjana	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Status Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum Kawin	14	28,0	28,0	28,0
	Menikah	35	70,0	70,0	98,0
	Pernah menikah	1	2,0	2,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	≤ 1 Tahun	10	20,0	20,0	20,0
	2 Tahun	12	24,0	24,0	44,0
	3-4 Tahun	25	50,0	50,0	94,0
	>5 Tahun	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Lampiran 4 Frequency *Employee Performance* (Y)

Kualitas kerja saya dapat diterima oleh pimpinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4,0	4,0	4,0
	KS	4	8,0	8,0	12,0
	S	25	50,0	50,0	62,0
	SS	19	38,0	38,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Kuantitas kerja saya sesuai dengan kemampuan saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4,0	4,0	4,0
	KS	1	2,0	2,0	6,0
	S	38	76,0	76,0	82,0
	SS	9	18,0	18,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4,0	4,0	4,0
	KS	2	4,0	4,0	8,0
	S	21	42,0	42,0	50,0
	SS	25	50,0	50,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Saya yakin dapat mengandalkan pekerjaan saya dengan baik dan efektif

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,0	2,0	2,0
	KS	2	4,0	4,0	6,0
	S	30	60,0	60,0	66,0
	SS	17	34,0	34,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Adanya sikap mandiri karyawan dalam bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,0	2,0	2,0
	KS	2	4,0	4,0	6,0
	S	21	42,0	42,0	48,0
	SS	26	52,0	52,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Lampiran 5 Frequency *Knowledge Management* (X1)

Saya memiliki akuisi pengetahuan kerja yang baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,0	2,0	2,0
	KS	6	12,0	12,0	14,0
	S	31	62,0	62,0	76,0
	SS	12	24,0	24,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Saya dapat berbagi atau konversi pengetahuan didalam berorganisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	10,0	10,0	10,0
	S	35	70,0	70,0	80,0
	SS	10	20,0	20,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Aplikasi yang diterapkan di kantor dapat meningkatkan pengetahuan saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,0	2,0	2,0
	KS	2	4,0	4,0	6,0
	S	34	68,0	68,0	74,0
	SS	13	26,0	26,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Perlindungan pengetahuan perlu saya tingkatkan agar dapat menyelesaikan tugas dengan baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,0	2,0	2,0
	KS	6	12,0	12,0	14,0
	S	31	62,0	62,0	76,0
	SS	12	24,0	24,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Lampiran 6 Frequency *Skill* (X2)

Saya bisa menentukan cara dalam menyelesaikan tugas/-pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	12,0	12,0	12,0
	S	29	58,0	58,0	70,0
	SS	15	30,0	30,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Saya bisa menentukan prosedur terbaik dalam melaksanakan tugas/ pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,0	2,0	2,0
	KS	2	4,0	4,0	6,0
	S	31	62,0	62,0	68,0
	SS	16	32,0	32,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Saya mampu menyelesaikan tugas dengan baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	12,0	12,0	12,0
	S	22	44,0	44,0	56,0
	SS	22	44,0	44,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Saya bisa menentukan ukuran/volume tugas terbaik yang dapat diselesaikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	12,0	12,0	12,0
	S	29	58,0	58,0	70,0
	SS	15	30,0	30,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

S Saya mampu menentukan ukuran kualitas pekerjaan terbaik yang dapat diselesaikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	12,0	12,0	12,0
	S	32	64,0	64,0	76,0
	SS	12	24,0	24,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Lampiran 7 Frequency *Attitude* (X3)

Saya sanggup menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	12,0	12,0	12,0
	S	31	62,0	62,0	74,0
	SS	13	26,0	26,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Pendidikan saya sesuai dengan jabatan kerja saya saat ini

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,0	2,0	2,0
	KS	2	4,0	4,0	6,0
	S	33	66,0	66,0	72,0
	SS	14	28,0	28,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Saya memiliki masa kerja yang cukup lama sehingga saya merasa mudah menyelesaikan tugas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	8,0	8,0	8,0
	S	26	52,0	52,0	60,0
	SS	20	40,0	40,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Lampiran 8 Reliability dan Validitas *Employee Performance* (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,773	,775	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	4,22	,764	50
A2	4,08	,601	50
A3	4,38	,753	50
A4	4,26	,633	50
A5	4,44	,675	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	17,16	4,178	,461	,267	,764
A2	17,30	4,500	,525	,367	,739
A3	17,00	3,673	,679	,483	,680
A4	17,12	4,271	,584	,475	,719
A5	16,94	4,343	,498	,436	,747

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
21,38	6,200	2,490	5

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People		60,756	49	1,240	3,528	,008
Within People	Between Items	3,976	4	,994		
	Residual	55,224	196	,282		
	Total	59,200	200	,296		
Total		119,956	249	,482		

Grand Mean = 4,28

Lampiran 9 Reliability dan Validitas *Knowledge Management* (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,755	,760	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	4,08	,665	50
B2	4,10	,544	50
B3	4,18	,596	50
B4	4,08	,665	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	12,42	1,840	,550	,327	,703
B2	12,40	1,918	,704	,501	,621
B3	12,32	2,059	,504	,292	,724
B4	12,42	1,840	,550	,327	,703

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
16,50	3,276	1,810	4

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People		40,125	49	,819	,491	,689
Within People	Between Items	,295	3	,098		
	Residual	29,455	147	,200		
	Total	29,750	150	,198		
Total		69,875	199	,351		

Grand Mean = 4,11

Lampiran 10 Reliability dan Validitas *Skill* (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,762	,767	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	4,18	,629	50
C2	4,24	,625	50
C3	4,32	,683	50
C4	4,18	,629	50
C5	4,12	,594	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	16,74	4,115	,501	,330	,729
C2	16,68	3,896	,610	,430	,693
C3	16,60	3,673	,630	,404	,682
C4	16,74	4,115	,501	,330	,729
D4	12,66	2,107	,617	,462	,702

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20,92	5,789	2,406	5

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People		56,736	49	1,158	2,518	,043
Within People	Between Items	2,776	4	,694		
	Residual	54,024	196	,276		
	Total	56,800	200	,284		
Total		113,536	249	,456		

Grand Mean = 4,20

Lampiran 11 Reliability dan Validitas *Attitude* (X3)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,776	,776	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
D1	4,14	,606	50
D2	4,20	,606	50
D3	4,32	,621	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
D1	12,64	2,235	,507	,263	,758
D2	12,58	1,963	,702	,532	,655
D3	12,46	2,213	,500	,259	,763

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
16,78	3,522	1,877	3

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People		43,145	49	,881	2,050	,109
Within People	Between Items	1,215	3	,405		
	Residual	29,035	147	,198		
	Total	30,250	150	,202		
Total		73,395	199	,369		

Grand Mean = 4,22

Lampiran 12 Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	<i>Attitude (X3), Knowledge Management (X1), Skill (X2)</i> ^b		Enter

a. Dependent Variable: *Employee Performance (Y)*

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,420 ^a	,176	,123	,46645

a. Predictors: (Constant), *Attitude (X3), Knowledge Management (X1), Skill (X2)*

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,143	3	,714	3,283	,029 ^b
	Residual	10,008	46	,218		
	Total	12,151	49			

a. Dependent Variable: *Employee Performance (Y)*

b. Predictors: (Constant), *Attitude (X3), Knowledge Management (X1), Skill (X2)*

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,041	1,126		3,587	,001
	<i>Knowledge Management (X1)</i>	,307	,148	,279	2,072	,044
	<i>Skill (X2)</i>	,035	,143	,034	,245	,808
	<i>Attitude (X3)</i>	,323	,147	,304	2,203	,033

a. Dependent Variable: *Employee Performance (Y)*

Descriptive Statistics

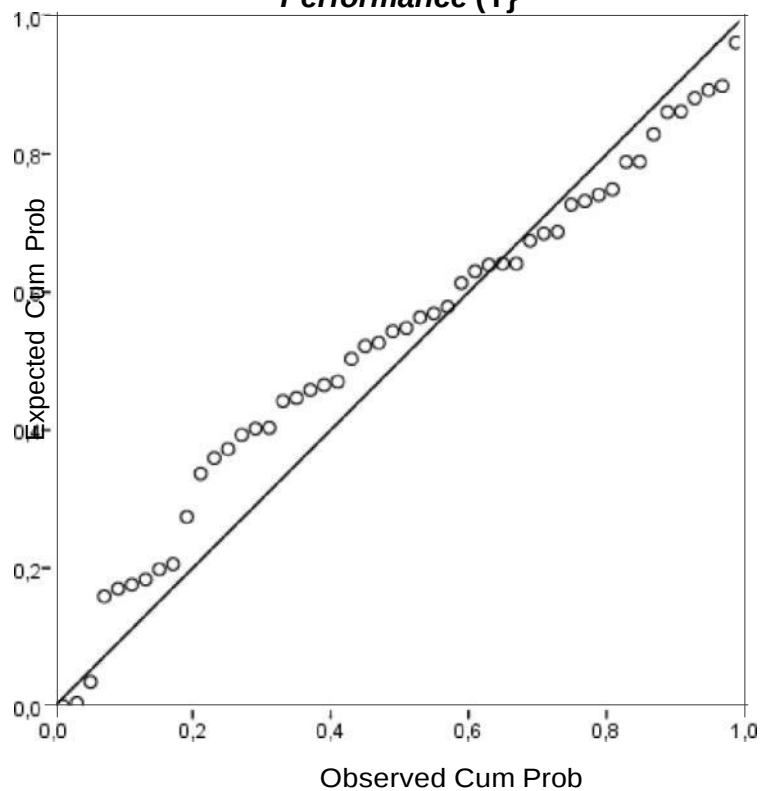
	Mean	Std. Deviation	N
<i>Employee Performance (Y)</i>	4,2760	,49798	50
<i>Knowledge Management (X1)</i>	4,1250	,45246	50
<i>Skill (X2)</i>	4,1840	,48122	50
<i>Attitude (X3)</i>	4,1950	,46918	50

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	<i>Knowledge Management (X1)</i>	,989	1,011
	<i>Skill (X2)</i>	,935	1,070
	<i>Attitude (X3)</i>	,939	1,065

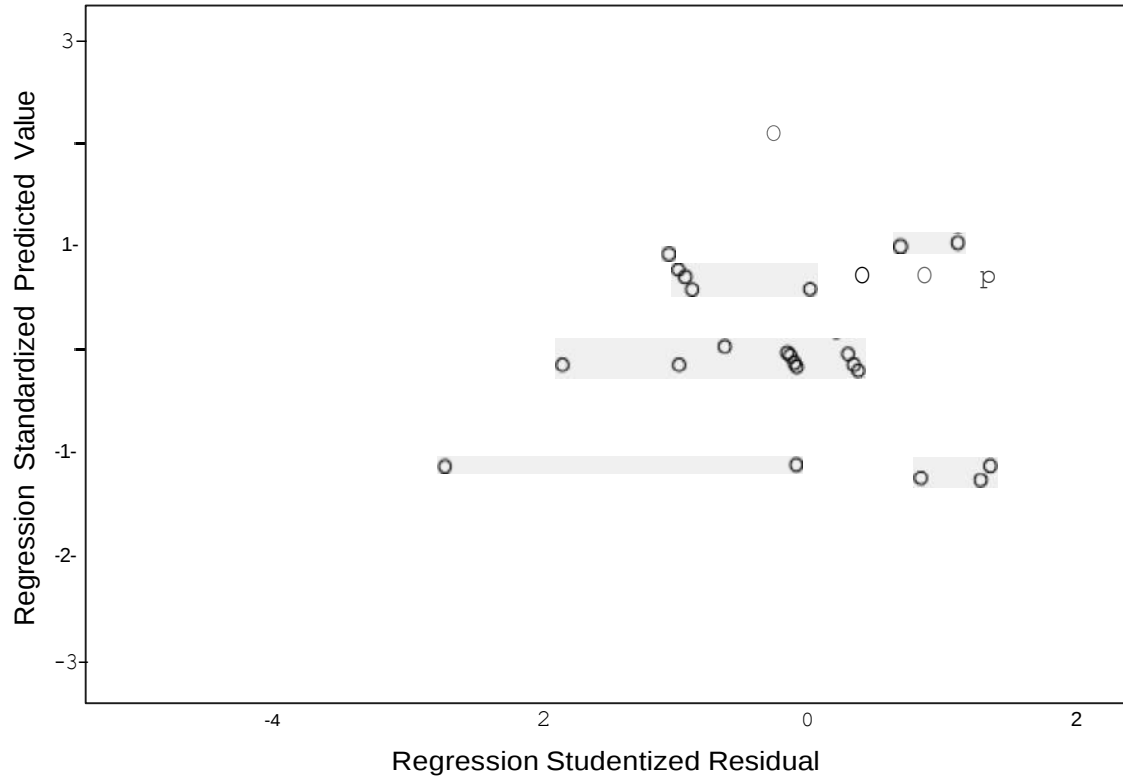
a. Dependent Variable: *Employee Performance (Y)*

**Normal P-P Plot of Regression Standardized
Residual Dependent Variable: *Employee
Performance (Y)***



Scatterplot

Dependent Variable: *Employee Performance (Y)*



Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

NILAI T TABEL

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	95	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,194
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,281		
26	0,388	50	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel