



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 1 Tahun 2024 Page 12326-12340

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh *Knowledge Management*, *Skill*, dan *Work Attitude* Terhadap Kinerja Karyawan PT Wiratama Putra Manunggal Badegan, Ponorogo

Ramandha Arya Pradhana^{1✉}, Wahna Widhianingrum², Diana Pramudya Wardhani³

Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Email: Ramaarya3327@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *knowladge* manajemen, *skill*, *work attitude* terhadap kinerja karyawan di PT. Wiratama Manunggal Badegan Ponorogo. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Wiratama Manunggal, teknik pengambilan sampel dalam pnelitian menggunakan sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel dan di dapatkan sebanyak 35 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Dari hasil penelitian membuktikan bahwa *Knowladge Manajemen*, *Skill*, dan *Work Attitude* yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan secara simultan.

Kata Kunci: *Knowledge Management*, *Skills*, *Work Attitude*, *Kinerja Karyawan*

Abstract

This research aims to determine the influence of management knowledge, skills, work attitude on employee performance at PT. Wiratama Manunggal Badegan Ponorogo. This type of research is quantitative. The population in this study were employees of PT. Wiratama Manunggal, the sampling technique in the research used a saturated sample where all members of the population were sampled and 35 respondents were obtained. The data analysis technique used is multiple linear regression. The research results prove that good Management Knowledge, Skills and Work Attitude can improve employee performance simultaneously.

Keywords: *Knowledge Management, Skills, Work Attitude, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Turunnya kinerja pegawai yang akan menghasilkan hasil yang kurang ideal dalam hal kinerja pegawai, merupakan masalah yang sering menimpa organisasi yang memiliki pegawai. Pelanggan harus menerima layanan terbaik dari karyawan, yang merupakan sumber daya terpenting perusahaan, agar mereka merasa diperhatikan dan puas. Karena jika pelanggan tidak senang, mereka dapat mengajukan keluhan yang merugikan reputasi perusahaan. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya sumber daya manusia bagi kemampuan perusahaan untuk berhasil mencapai tujuannya. Untuk mencapai hasil yang dicari perusahaan, sumber daya manusia harus mengelola input organisasi seefektif mungkin. Dalam menjalankan operasinya, suatu badan usaha khususnya yang bergerak di bidang transportasi akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Satu hal yang perlu diingat adalah bahwa pencapaian tujuan perusahaan melalui berbagai aktivitasnya bergantung pada faktor-faktor yang berkaitan dengan sumber daya manusia serta kecakapan teknologi dan operasi, fasilitas, atau infrastruktur yang tersedia.

Keseimbangan antara teknologi dan sumber daya manusia yang mumpuni untuk mengelolanya. Setiap tahun, antara 26.000 hingga 29.000 orang di Indonesia meninggal dunia akibat kecelakaan lalu lintas. Karyawan memainkan peran penting dalam setiap bisnis karena mereka adalah fondasi operasi organisasi dan sumber motivasi utamanya. Sudah sepantasnya setiap perusahaan dapat memperhatikan kesulitan yang berhubungan dengan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang optimal; ini menggambarkan betapa pentingnya karyawan bagi perusahaan. Untuk memperoleh manfaat dari sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja perusahaan, maka karyawan pada bidang transportasi itu harus memiliki skill yang baik serta pengetahuan yang sesuai, perusahaan pada bidang transportasi seharusnya mengelola pengetahuan melalui knowledge management.

Knowledge management adalah proses yang berfokus pada bagaimana pengetahuan dapat diatur dan digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Attitude merupakan persoalan yang penting, karena sebaik dan sebanyak apapun seorang karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan tidak akan bermakna jika karyawan itu tidak memiliki *attitude* yang baik oleh karena itu *attitude* karyawan juga diperhatikan oleh perusahaan. Hal ini juga berlaku pada perusahaan pada bidang transportasi. Sebagai salah satu industri dalam bidang transportasi yang membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki *knowledge management*, *skill*, serta *work attitude* dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas guna meningkatkan kinerja karyawan. Manajemen organisasi akan terus-menerus harus berurusan dengan masalah yang berkaitan dengan kinerja. Pengaruh pengetahuan manajemen, keterampilan, dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan di PT Wiratama Putra Manunggal Badegan, Ponorogo inilah yang melatarbelakangi peneliti menggunakan judul tersebut dalam penelitian ini. Kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan dapat dinilai dari berbagai aspek. Aspek yang paling utama untuk mengetahui kualitas karyawan adalah *skill*, *knowledge management* dan *Attitude*. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *knowledge management*, *skill*, dan *work attitude* secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Wiratama Putra Manunggal Badegan, Ponorogo.

METODE PENELITIAN

Populasi yang menjadi objek dari penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Wiratama Putra Manunggal Badegan, Ponorogo yang berjumlah 35 karyawan. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang diterapkan 35 karyawan (sampel jenuh). Teknik penentuan sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2017) dari penelitian ini adalah staf dan karyawan di PT. Wiratama Putra Manunggal Badegan, Ponorogo yang berjumlah 35 karyawan. Sumber data penelitian ini menggunakan dua jenis data penelitian, yaitu data primer dan data sekunder. Pada penelitian ini sumber data primer adalah dari karyawan yang bekerja di PT. Wiratama Putra Manunggal Badegan, Ponorogo. Studi ini berkaitan dengan tanggapan responden terhadap variabel penelitian. Variabel tersebut mencakup Knowledge Management, Skill dan Work Attitude. Data primer disebut juga sebagai data asli atau data baru yang memiliki sifat up to date. Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkannya secara langsung. Sumber data sekunder untuk penelitian ini diperoleh dari penelitian literatur yang berkaitan dengan penelitian yang sedang berlangsung, seperti buku referensi, jurnal, artikel dan website.

Metode pengumpulan data dari penelitian ini, yaitu kuisioner, observasi dan studi pustaka. Metode analisis data menggunakan uji instrumen merubah uji validitas kemudian terdapat uji reliabilitas untuk mengukur kuesioner yang menjadi indikator atau variabel dan yang terakhir adalah uji normalitas untuk menentukan data yang dianalisis telah terdistribusi teratur ataupun tidak. Selain itu peneliti juga melakukan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh dari variabel-variabel yang diuji serta Ujian terakhir adalah uji hipotesis untuk mengetahui hasil masing-masing variabel bebas dan terikat yang dilakukan pada penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Distribusi Frekuensi

Tabel 1. Distribusi Frekuensi parameter

Descriptive Statistics								
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
<i>knowledge management (X1)</i>	35	2,833	2,167	5,000	152,000	4,343	0,723	0,523
<i>Skill (X2)</i>	35	2,333	2,667	5,000	140,333	4,010	0,627	0,394
<i>Work attitude (X3)</i>	35	2,500	2,500	5,000	151,875	4,339	0,654	0,428
Kinerja (Y)	35	3,000	2,000	5,000	147,286	4,208	0,783	0,614
Valid N (listwise)	35							

Dari tabel tersebut didapatkan nilai rata-rata untuk *knowledge management (x1)*, *skill (x2)*, *work attitude (x3)*, dan Kinerja (Y) adalah 4,343; 4,010; 4,339; dan 4,208. Nilai terendah terdapat pada variabel *skill* yaitu 4,010. Ini menunjukkan bahwa *skill* para responden cenderung lebih rendah. Meskipun demikian nilai rata-rata 4 yang memiliki arti bahwa cukup baik.

Hasil Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Validitas *Knowledge Management*

<i>Knowledge Management (X1)</i>			
No.	r-hitung	r-tabel	Validitas
1	.906**	0,4296	Valid
2	.882**	0,4296	Valid

3	.760**	0,4296	Valid
4	.903**	0,4296	Valid
5	.758**	0,4296	Valid
6	.822**	0,4296	Valid

Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel 10 diperoleh untuk setiap pernyataan variabel *knowledge management* (X1) bernilai r hitung $>$ r tabel Maka semua pernyataan variabel adalah valid.

Tabel 3, Hasil Validitas Skill (X2)

Skill (X2)			
No.	r-hitung	r-tabel	Validitas
1	.804**	0,4296	Valid
2	.812**	0,4296	Valid
3	.622**	0,4296	Valid
4	.674**	0,4296	Valid
5	.744**	0,4296	Valid
6	.560**	0,4296	Valid

Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel 11 diperoleh untuk setiap pernyataan variabel *skill* (X2) bernilai r hitung $>$ r tabel . Maka semua pernyataan variabel adalah valid.

Tabel 4. Hasil Validitas *Work Attitude* (X3)

<i>Work Attitude</i> (X3)			
No.	r-hitung	r-tabel	Validitas
1	.765**	0,4296	Valid
2	.910**	0,4296	Valid
3	.703**	0,4296	Valid
4	.784**	0,4296	Valid
5	.837**	0,4296	Valid
6	.788**	0,4296	Valid
7	.740**	0,4296	Valid
8	.871**	0,4296	Valid

Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel 12 diperoleh untuk setiap pernyataan variabel *work attitude* (X3) bernilai r hitung $>$ r tabel . Maka semua pernyataan variabel adalah valid.

Tabel 5. Hasil Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan (Y)			
No.	r-hitung	r-tabel	Validitas
1	.873**	0,4296	Valid
2	.880**	0,4296	Valid
3	.825**	0,4296	Valid
4	.858**	0,4296	Valid
5	.863**	0,4296	Valid
6	.855**	0,4296	Valid
7	.759**	0,4296	Valid

Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel 13 diperoleh untuk setiap pernyataan variabel kinerja karyawan (Y) bernilai $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$. Maka semua pernyataan variabel adalah valid.

Hasil Uji Reabilitas

Tabel 6. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,743	4

Sedangkan nilai reabilitas untuk setiap variabel didapatkan nilai sebagai berikut

Tabel 7. Uji Reliabilitas Tiap Variabel

Item-Total Statistics		
	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
<i>knowledge management</i> (X1)	0,606	0,692
<i>skill</i> (X2)	0,621	0,627
<i>Work attitude</i> (X3)	0,681	0,571
Kinerja (Y)	0,699	0,822

Dengan melihat hasil perhitungan diatas diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* 0,743 > 0,5 dan *Cronbach's Alpha* tiap variabel > 0,5 nilai sehingga data adalah reliabel.

Hasil Uji Normalitas

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
<i>Knowledge</i> manajemen (X1)	0,186	35	0,140	0,826	35	0,000
<i>skill</i> (X2)	0,106	35	.200*	0,959	35	0,220
<i>Work attitude</i> (X3)	0,156	35	0,130	0,889	35	0,002
Kinerja (Y)	0,156	35	0,130	0,852	35	0,000

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov pada setiap variable > 0,05 .Hal ini berarti artinya data penelitian untuk berdistribusi normal sehingga sampel pada setiap variabel sudah bisa dikatakan mewakili populasi yang ada dan bisa dilanjutkan ke pengujian selanjutnya.

Hasil Uji Analisis Regresi

Tabel 9. Uji Regresi

Coefficients						
Model		Unstandardized		Standardized	T	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,302	0,767		4,305	0,000
	<i>knowledge management</i> (X1)	0,417	0,259	0,312	2,605	0,011
	<i>skill</i> (X2)	0,268	0,263	0,204	2,197	0,031
	<i>Work attitude</i> (X3)	0,285	0,147	0,313	2,314	0,029

a. Dependent Variable: kinerja (Y)

Dengan variabel tergantungnya (Y) adalah kinerja untuk makan makanan sehat maka didapat persamaan:

$$Y = 0,417X1 + 0,268x2 + 0,285x3 + 3,302 \pm 0,209$$

Dari persamaan regresi berganda dapat kita ketahui bahwa variabel *knowledge* manajemen (*x1*) sebesar 0,417 dan nilai variabel *skill* (*x2*) sebesar 0,268 sedangkan *work*

attitude (X3) berpengaruh sekitar 0,285. Nilai-nilai tersebut berpengaruh positif dengan Kinerja Karyawan (Y) . Ini berarti bahwa setiap kenaikan atau penurunan nilai *knowledge* manajemen (*x1*) berpengaruh 0,417 pada kinerja serta variabel *skill* (*x2*) berpengaruh 0,268 pada kinerja dan *work attitude*(*x3*) berpengaruh 0,285 terhadap kinerja.

Hasil Uji Pengaruh Variabel

Penelitian ini terdiri dari 35 responden yang merupakan karyawan di PT Wiratama Putra Manunggal Badegan, Ponorogo. Mayoritas responden dalam penelitian ini yaitu responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 100%. Berdasarkan segi usia, mayoritas responden berusia 31- 35 tahun yaitu sebanyak 49%. Menurut pendidikan, mayoritas responden berpendidikan SLTA yaitu sebanyak 57%. Responden dalam penelitian ini mayoritas sudah bekerja selama lebih dari 5 tahun sebanyak 57% dan jabatan kerja yang paling banyak divisi teknisi sebanyak 46%. Persepsi karyawan PT Wiratama Putra Manunggal Badegan, Ponorogo tentang *knowledge* manajemen, *skill*, dan *work attitude* sudah cukup baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata untuk *knowledge* manajemen (*x1*), *skill* (*x2*), *work attitude* (*x3*), dan Kinerja (Y) adalah 4,343, 4,010, 4,339, dan 4,208. Nilai terendah terdapat pada variabel *skill* yaitu 4,010. Ini menunjukkan bahwa *skill* para responden cenderung lebih rendah. Meskipun demikian nilai rata-rata 4 yang memiliki arti bahwa cukup baik di PT Wiratama Putra Manunggal Badegan, Ponorogo.

Berdasarkan hasil analisis menggunakan SPSS versi 26 maka selanjutnya peneliti akan melakukan pembahasan mengenai analisis yang telah dilakukan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *knowledge* manajemen, *skill*, dan *work attitude* terhadap Kinerja karyawan di PT Wiratama Putra Manunggal Badegan, Ponorogo. Untuk mengetahui pengaruhnya maka dilakukan pengujian hipotesis sehingga dapat diketahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya.

Tabel 10. Hasil Uji T

		Coefficients			T	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,302	0,767		4,305	0,000
	<i>knowledge management</i> (X1)	0,417	0,259	0,312	3,605	0,011
	<i>skill</i> (X2)	0,268	0,263	0,204	3,197	0,031
	<i>Work attitude</i> (X3)	0,285	0,147	0,313	3,314	0,029
a. Dependent Variable: kinerja (Y)						

Dari kolom uji t pada table 10 didapat nilai t-hitung variabel *knowledge management* (X1) sebesar 3,605 nilai variabel *skill* (X2) sebesar 3,197 dan *work attitude* (X3) 3,314. Untuk t-tabel dengan jumlah variabel independen adalah 3 dan jumlah responden 35 adalah 31 atau nilai t tabel 2,74 (df= n-k-1). Karena $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H0 ditolak dan H1 diterima yang berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen *knowledge management* (x1), *skill* (x2), dan *work attitude* (x3) terhadap variabel dependen kinerja (Y) secara parsial.

Tabel 11. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1,755	3	0,585	82,214	.016 ^b
Residual	13,473	51	0,264		
Total	15,228	54			
a. Dependent Variable: kinerja (Y)					
b. Predictors: (Constant), <i>Work attitude</i> (X3), <i>knowledge management</i> (X1), <i>skill</i> (X2)					

Pada tabel 11 uji F diketahui bahwa F-hitung adalah 82,214 dan pada F-tabel dengan variabel independen 3 dan jumlah responden 35 adalah 4,08. Di tabel tersebut juga diketahui bahwa nilai signifikansi adalah 0,00 yang berarti bahwa nilai tersebut $< 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen *knowledge management* (x1), *skill* (x2), dan *work attitude* (x3) terhadap variabel dependen kinerja (Y) secara simultan.

Pembahasan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, menyatakan bahwa *knowledge management* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Wiratama Putra Manunggal Badegan, Ponorogo, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi pengujian hipotesis *knowledge management* menunjukkan nilai t-hitung sebesar 3,605 $> t_{tabel}$ 2,77t-tabel dan nilai signifikansi sebesar 0,011 $> 0,05$. Karena $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H0 ditolak dan H1 diterima yang berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel *knowledge management* (x1) terhadap variabel dependen kinerja (Y) secara parsial. Penelitian ini didukung oleh penelitian Firdaus (2021) yang menunjukkan hasil bahwa variabel *knowledge management* menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,944 $> t_{tabel}$ (2,02809), dimana H0 ditolak dan H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel *knowledge management*

terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis tersebut di atas maka memberikan suatu bukti bahwa *knowledge management* di PT Wiratama Putra Manunggal Badegan, Ponorogo memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, menyatakan bahwa skill berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Wiratama Putra Manunggal Badegan, Ponorogo, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi pengujian hipotesis skill menunjukkan nilai t-hitung sebesar 3,197 > t tabel 2,77 t-tabel dan nilai signifikansi sebesar 0,031 > 0,05. Karena $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima yang berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel *skill* (x_2) terhadap variabel dependen kinerja (Y) secara parsial. Artinya karyawan yang bekerja di instansi tersebut itu menandakan bahwa skill dari setiap pegawai masih kurang bagus. *Skill* merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya.

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, menyatakan bahwa *work attitude* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Wiratama Putra Manunggal Badegan, Ponorogo, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi pengujian hipotesis *work attitude* menunjukkan nilai t-hitung sebesar 3,314 > t tabel 2,77 t-tabel dan nilai signifikansi sebesar 0,029 > 0,05. Karena $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima yang berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel *work attitude* (x_3) terhadap variabel dependen kinerja (Y) secara parsial. Berdasarkan hasil analisis tersebut di atas maka memberikan suatu bukti bahwa *work Attitude* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian menunjukkan jika semakin tinggi *work Attitude* maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada PT. Wiratama Putra Manunggal Badegan, Ponorogo.

Berdasarkan hasil uji F dapat dilihat bahwa *knowledge management*, *skill* dan *work attitude* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Wiratama Putra Manunggal Badegan, Ponorogo. Hal tersebut terbukti dengan hasil perhitungan SPSS versi 26 dapat dilihat dari hasil hipotesis uji F dimana dapat dilihat bahwa F-hitung adalah 82,214 dan pada F-tabel dengan variabel independen 3 dan jumlah responden 35 adalah 4,08. Selain itu diketahui bahwa nilai signifikansi adalah 0,00 yang berarti bahwa nilai tersebut < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_4 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen *knowledge management* (x_1), *skill* (x_2), dan *work attitude* (x_3) terhadap variabel dependen

kinerja (Y) secara simultan. Dapat disimpulkan bahwa *knowledge management*, *skill*, dan *work attitude* yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan secara simultan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang pengaruh *knowledge management*, *skill*, dan *work attitude* terhadap kinerja karyawan di PT. Wiratama Putra Manunggal Badegan, Ponorogo yaitu *knowledge management* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian menunjukkan jika semakin tinggi *knowledge management* maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada PT. Wiratama Putra Manunggal Badegan, Ponorogo. *Skill* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian menunjukkan jika semakin baik *skill* seorang karyawan akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada PT. Wiratama Putra Manunggal Badegan, Ponorogo. *Work attitude* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian menunjukkan jika semakin baik *work attitude* yang dimiliki karyawannya maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada PT. Wiratama Putra Manunggal Badegan, Ponorogo. Secara keseluruhan *knowledge management*, *skill*, dan *work attitude* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Wiratama Putra Manunggal Badegan, Ponorogo. Dapat disimpulkan bahwa *knowledge management*, *skill*, dan *work attitude* yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abuaddous, H. Y., Al Sokkar, A. A. M., & Abualodous, B. I. (2018). The impact of knowledge management on organizational performance. *International Journal of Advanced Computer Science and Applications*, 9(4), 204–208. <https://doi.org/10.14569/IJACSA.2018.090432>
- Anggraeni, D. (2021). Dampak Pandemi COVID-19 Terhadap Sektor Moda Transportasi Darat (Bus AKAP). *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 2(07), 1146–1154. <https://doi.org/10.36418/jist.v2i7.198>
- Arifin, M. 2016. Pengaruh Knowledge Management, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *PERFORMANCE: Jurnal Bisnis & Akuntansi*, 6(1), 1-13.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Penerbit E).
- Bernice, C., Thiores, V. P., Kartika, E. W., Perhotelan, M., & Petra, U. K. (2015). Employee perceived service. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 319–334.

- Catur Widayati, C., Anah, S., & Usman, M. (2022). Pengaruh Knowledge Management, Skill, Dan Attitude Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Sun Life Syariah Di Jakarta). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 128-138. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.848>
- Dessler. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Dessler, G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (P. Indeks (ed.); edisi kese).
- Elsafy, A., & Ragheb, M. (2020). The Role of Human Resource Management Towards Employees Retention During Covid-19 Pandemic in Medical Supplies Sector - Egypt. *Business and Management Studies*, 6(2). <https://doi.org/10.11114/bms.v6i2.4899>
- Etori, N. A., & Alilah, D. A. (2020). Impact of Knowledge Management on Organizational Performance: A Case of U.S. Retail Firms. *Journal of Economics and Business*, 3(2). <https://doi.org/10.31014/aior.1992.03.02.251>
- Falah, A. S. N., & Prasetya, A. 2017 Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan (Studi pada Karyawan PT Semen Indonesia Persero Tbk). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 50(4), 192–198.
- Famella, S. W. L. H. S., & Mufidah, A. 2015. Pengaruh Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso. *Jurnal Universitas Jember*.
- Ghufron, M. N., & Risnawita, R. (2017). *Teori-Teori Psikologi* (R. Kusumaningratri (ed.); Cet. 2). Ar-Ruzz Media.
- Goleman, D. (2015). *Emotional Intelligent: Kecerdasan Emosional* (Cet. 12). PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Handoko. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan 1). Pustaka Setia.
- Hongal, P. P., & Kinange, U. (2020). *A Study on Talent Management and its Impact on Organization Performance- An Empirical Review*. 1(1), 64–71.
- Istikomah, A. N., Hidayat, W., & Widayanto, W. 2014. Pengaruh Keterampilan Kerja, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi Kasus Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang Bagian Rawat Inap Unit Umum). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(2), 60-71.
- Istiqomah, Firdaus Rizky. 2021. Pengaruh Pendidikan & Pelatihan Kerja, *Skill*, Dan *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan Di Bri Kantor Cabang Jember. Institut Agama Islam Negeri Jember Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Maret 2021
- Jennex, M. E. (2010). *Knowledge Management: Concepts, Methodologies, Tools, and Applications*. San Diego University. <https://doi.org/10.4018/978-1-59904-931-1.ch015>

- Kandou, Y. L., Lengkong, V. P., & Sendow, G. 2016. Pengaruh Knowledge Management, Skill dan Kinerja karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank SulutGo Kantor Pusat di Manado). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(01).
- Karyoto. 2016. *Dasar-Dasar Manajemen Teori, Definisi dan Konsep*. [Yogyakarta: C.V Andi Offset](#).
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Rajawali.
- Klinger, K. (2012). *Organizational Learning and Knowledge: Concepts, Methodologies, Tools and Applications*. Hershey. <https://doi.org/10.4018/978-1-60960-783-8>
- Korompis, R. C., Lengkong, V. P., & Walangitan, M. D. 2017. Pengaruh Sikap Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2).
- Kosasih, N., & Budiani, S. 2007. Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Departemen Front Office Surabaya Plaza Hotel. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 3(2), 80-88.
- Kuncoro, Mudrajat. 2013. *Metode Riset Untuk Bisnis*. Jakarta: PT. Penerbit Erlangga.
- Kusumah, R. K. Y., Suwarsi, S., & Abdurrahman, D. 2017. Pengaruh Kompetensi dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hashi Ramen Bar dan Resto Cimahi. *Prosiding Manajemen*, Vol 3, No 2.
- Lian, Arcynthia M. 2013. *Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Bukopin, Tbk*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Hasanuddin. Makassar.
- Lee, Chung-Chieh dan Chih-Jen Chen. 2013. The Relationship between Employee Commitment and Job Attitude and Its Effect on Service Quality in the Tourism Industry. *American Journal of Industrial and Business Management*. Volume 3.
- Levine, S. S., & Prietula, M. J. (2012). How knowledge transfer impacts performance: A multilevel model of benefits and liabilities. *Organization Science*, 23(6), 1748–1766. <https://doi.org/10.1287/orsc.1110.0697>
- Mahfud, Y. (2019). Pengaruh Knowledge Management, Skill dan Attitude Terhadap Employee Percformance (Studi Kasus Pada Satuan Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Wonosobo). *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 2(1), 107–119. <https://doi.org/10.32500/jematech.v2i1.579>
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (S. Sandiasih (ed.); Cetakan 13). Remaja Rosdakarya.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosda karya.
- Margaretha, Meily dan Natalia. 2012. Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Duta Marga Silima di Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Bisnis. Volume 2*. Nomor 2.
- Maringan, Kusma, Yonathan Pongtuluran, dan dan Siti Maria. 2016. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Sikap Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Wahana Sumber Lestari Samarind. *Jurnal Ekonomi dan keuangan. Volume 13*. Nomor 2.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT BPFE-Yogyakarta.
- Mathis, Robert L, dan John H. Jackson. 2006. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Selemba Empat.
- Mazdayani, M., Sayekti, W. D., & Nugraha, A. 2014. Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Mandor Sadap di PT Perkebunan Nusantara VII (Persero). *Jurnal Ilmu Ilmu Agribisnis: Journal of Agribusiness Science*, 2(3), 295-300.
- Martocchio, J. J. (2015). Strategic Compensation: A Human Resource Management Approach. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 7).
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management*. Pearson.
- Nasution, S. L. (2019). Pengaruh Sikap Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pp London Sumatera, Tbk Sei Rumbia Estate. *Jurnal Informatika*, 7(1), 23–31. <https://doi.org/10.36987/informatika.v7i1.750>
- Nawawi, Ismail. 2015. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Nurannisa, R. D. W. I. (2020). *Pengaruh Skill , Knowledge Dan Attitude Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bni Syariah*.
- Paus, J. T., & Aditama, M. H. (2022). *Pengembangan Hard Skill dan Soft Skill: Implementasi Ragam Keterampilan dan Pelatihan Dasar dalam Pendidikan Non-Formal*. Deepublish.
- Ployhart, R. E. (2006). Staffing in the 21st Century: New challenges and strategic opportunities. In *Journal of Management* (Vol. 32, Issue 6). <https://doi.org/10.1177/0149206306293625>
- Polak, Yanti Sriwulan. 2012. *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja, Dan Sikap*

- Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Makassar*. Skripsi. Makassar. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Hasanuddin.
- Priyatno, Dwi. 2011. *Paham Analisa Data Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Rampersad, H. (2006). *Personal Balanced Scorecard: the way to individual happiness, personal integrity and organizational effectiveness*. Tata McGraw-Hill.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Edisi Ke-6). PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Edisi Kedua. Jakarta: Raja Wali Pers.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Organizational Behavior. Perilaku organisasi*. Tenth Edition. New Jersey: Pearson Education, Inc. B. Molan. Klaten: PT Intan Sejati.
- Rosyid. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Selemba Empat.
- Salsabila, S. (2021). Pengaruh Knowledge Management, Skill, dan Attitude Terhadap Kinerja Kayrawan Divisi Astate Management PT. Jababeka INfrastruktur Water Treatment Plant II Cikarang. *E-Procedding of Management*, 8(2), 1369.
- Samsir, Haedar, & Yusuf, M. (2017). Analisa Perkembangan Jasa Transportasi Bus Antar Kota Dalam Propinsi Sulawesi Selatan Di Kota Palopo. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(1). <https://doi.org/10.35906/je001.v2i1.61>
- Sangkala. 2010. *Knowledge Management*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. Santoso, Singgih. 2001. *SPSS (Statistical Product And Service Solution)*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia.
- Simamora. 2004. *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. Jakarta: Gramedia.
- Sri NugrahaTamala, S., & Ahmad Fadili, D. (2021). Pengaruh manajemen talenta dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan The influence of talent management and knowledge management on employee performance. *Forum Ekonomi*, 23(1), 39–45. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUMEKONOMI>
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (2011). *Motivation and Work Behavior* (7th Ed.). McGraw-Hill.
- Subagio, M. 2015. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ithaca Resources. *Jurnal Manajemen*, 19(1), 101-120.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.