

**PENGARUH PENGETAHUAN MANAJEMEN, KETERAMPILANDAN SIKAP  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERUSAHAAN  
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN**

**SKRIPSI**

**Oleh**

**AHMAD BUCHARI  
168320124**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2020**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 27/8/21

Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

## HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Pengetahuan Manajemen, Keterampilan Dan Sikap Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan PT.Perkebunan Nusantara IV Medan  
Nama : AHMAD BUCHARI  
NPM : 16.832.0124  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :

Komisi Pembimbing



(Dr. Adelina Lubis SE., M.Si)

Pembimbing

Mengetahui :



(Dr. Hwan Efendi, SE., M.Si)

Dekan



(Wan Rizca Amelia SE., M.Si)

Ka. Prodi Manajemen

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 30/November/2020

## HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 30 November 2020  
Yang Membuat Pernyataan,



**AHMAD BUCHARI**  
Npm. 16.832.0124

## **HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ahmad Buchari  
NPM : 16.832.0124  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul **“Pengaruh Pengetahuan Manajemen, Keterampilan dan Sikap Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan”**. Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 30 November 2020

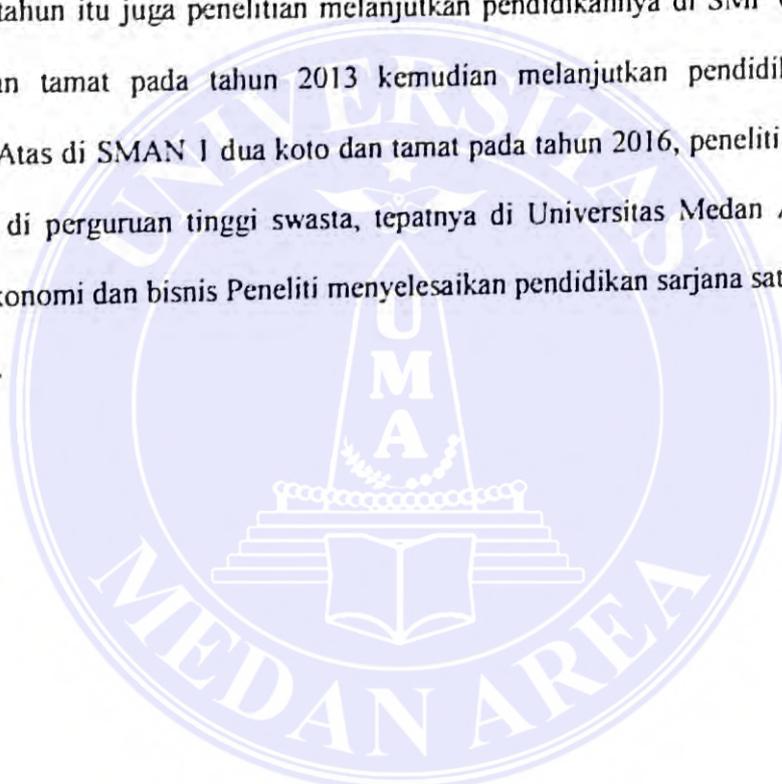
Yang menyatakan,



**AHMAD BUCHARI**  
**Npm. 16.832.0124**

## RIWAYAT HIDUP

Peneliti dilahirkan di MEDAN Pada tanggal 21 Juli 1998 Peneliti merupakan anak ke- 4 dari 4 bersaudara dari pasangan Bapak Dahnia dan Ibu Asraini. Peneliti menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar di SDN 25 Silang IV Silalang pada tahun 2010 Pada tahun itu juga penelitian melanjutkan pendidikannya di SMP 03 Silang IV Silalang dan tamat pada tahun 2013 kemudian melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMAN 1 dua koto dan tamat pada tahun 2016, peneliti melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi swasta, tepatnya di Universitas Medan Area (UMA) Fakultas Ekonomi dan bisnis Peneliti menyelesaikan pendidikan sarjana satu ( S1) pada tahun 2021.



## ABSTRAK

**Ahmad Buchari, 168320124, Pengaruh Pengetahuan Manajemen, Keterampilan Dan Sikap Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Skripsi. 2020**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengetahuan manajemen terhadap Kinerja Pegawai, untuk mengetahui pengaruh keterampilan terhadap Kinerja Pegawai, untuk mengetahui pengaruh sikap terhadap Kinerja Pegawai dan juga untuk mengetahui pengaruh pengetahuan manajemen, keterampilan dan sikap terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Populasi dan sampel pada penelitian ini pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV Medan yang berjumlah 55 pegawai tetap bagian administrasi dan umum. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumentasi, wawancara dan Kuesioner. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda, uji parsial (Uji t), uji signifikansi simultan (Uji F) dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengetahuan manajemen, keterampilan dan sikap secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dimana dari hasil regresi linear berganda jumlah pengaruh yang terbesar terdapat pada pengetahuan manajemen sebesar 0,415 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 100% untuk pengetahuan manajemen akan meningkat yang diikuti terjadi kenaikan kinerja pegawai sebesar 41,5%. Dengan nilai *R Square* sebesar 0,729 atau 72,9% yang artinya ada pengaruh pengetahuan manajemen, keterampilan dan sikap terhadap kinerja pegawai sebesar 72,9%, sedangkan sisanya 27,1% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja dan variabel lainnya

**Kata Kunci :Pengetahuan Manajemen, Keterampilan, Sikap dan Kinerja Pegawai**

## ABSTRACT

**Ahmad Buchari, 168320124, *The Effect of Knowledge Management, Skill and Attitude on the Performance of Employees of the PT. Perkebunan Nusantara IV Medan, Essay. 2020***

*The purpose of this study was to determine the effect of management knowledge on employee performance, to determine the effect of skills on employee performance, to determine the effect of attitudes on employee performance and also to determine the effect of management knowledge, skills and attitudes on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Population and sample in this study employees of PT. Perkebunan Nusantara IV Medan with a total of 55 permanent employees in the administration and general affairs. Data collection techniques used in this research are documentation, interviews and questionnaires. The analysis technique used in this research is multiple linear regression, partial test (t test), simultaneous significance test (F test) and the coefficient of determination. The results showed that management knowledge, skills and attitudes partially and simultaneously have an effect on employee performance, where from the results of multiple linear regression the largest amount of influence is on management knowledge of 0.415, which states that every 100% increase in management knowledge will increase which is followed. an increase in employee performance by 41.5%. With an R Square value of 0.729 or 72.9%, which means that there is an influence of management knowledge, skills and attitudes on employee performance of 72.9%, while the remaining 27.1% are other variables not examined by this study, such as leadership, compensation, work environment and other variables*

**Keywords : Knowledge Management, Skill and Employee Performance**

## KATA PENGANTAR



**Assalamualaikum Wr.Wb**

Alhamdulillah, segala puji dan syukur tidak henti-hentinya penulis hanturkan kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat, ridha dan karunia-Nya lah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, dan tidak lupa penulis hanturkan Shalawat dan salam kepada junjungan Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, tujuan disusunnya skripsi ini adalah untuk memenuhi sebagai syarat untuk menyelesaikan Pendidikan Strata Satu (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

Dalam menyusun skripsi ini penulis telah mendapat banyak bantuan dan dukungan berbagai pihak, untuk itu dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Teristimewa untuk Ayahanda Dahnia dan Ibunda Asraini yang telah memberikan kasih sayang, dukungan baik moral maupun material dan doanya kepada penulis.
2. Bapak Dr. Dadan Ramdan M. Eng., M. Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Ihsan Effendi SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Bapak Teddi Pribadi, S.E., M.Si selaku WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

5. Ibu Wan Rizca, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
6. Ibu Adelina Lubis SE,M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang sudah banyak mengarahkan penulis dalam pembuatan skripsi ini.
7. Ibu Yuni Syaputri SE,M.Siselaku Dosen Pembimbing II yang sudah banyak mengarahkan penulis dalam pembuatan skripsi ini.
8. Ibu Dra Isnaniah LKS MMA selaku Sekretaris yang sudah banyak mengarahkan penulis dalam pembuatan skripsi ini.
9. Bapak Pimpinan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan beserta seluruh pegawai yang telah memberikan kesempatan riset kepada penulis, dan juga banyak membantu penulis dalam pelaksanaan penelitian.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan Allah SWT senantiasa memberikan rahmat kepada kita.

*Wabillahaufiqwalhidayah Assalamualaikum Wr. Wb*

Medan, Februari 2021

**AHMAD BUCHARI**

## DAFTAR ISI

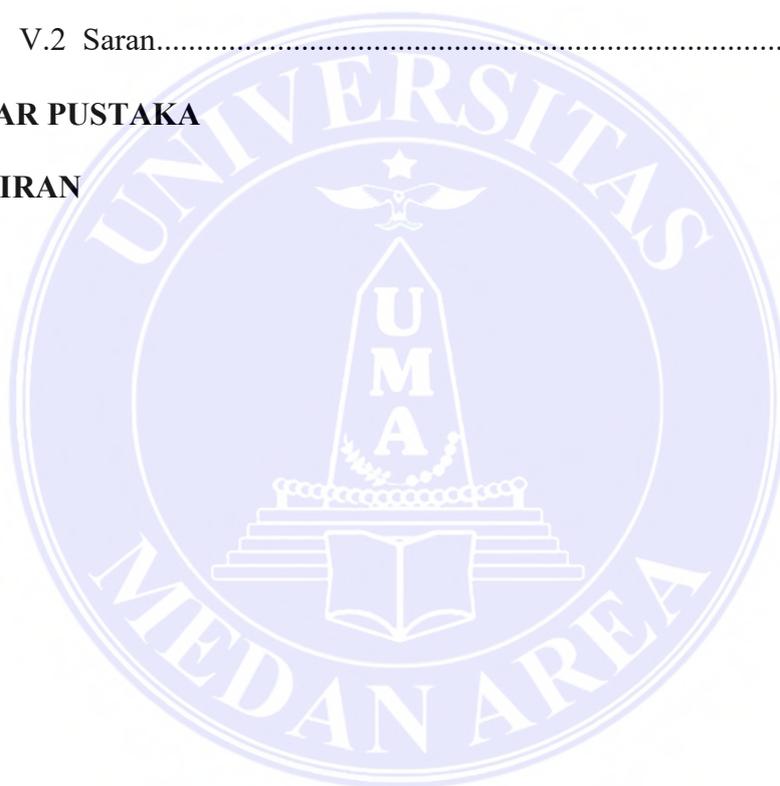
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>x</b>
<b>BAB IPENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
I.1 Latar Belakang Masalah.....	1
I.2 Rumusan Masalah .....	4
I.3 Tujuan Penelitian .....	5
I.4 Manfaat Penelitian.....	5
I.5 Hipotesis .....	6
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	<b>7</b>
II.1 Kinerja.....	7
II.1.1 Pengertian Kinerja .....	7
II.1.2 Faktor-Faktor Kinerja .....	7
II.1.3 Tujuan Penilaian Kinerja.....	9
II.1.4 Jenis-Jenis Penilaian Kinerja.....	10
II.1.5 Indikator Kinerja.....	11
II.2 Pengetahuan Manajemen .....	12
II.2.1 Pengertian Pengetahuan Manajemen.....	12
II.2.2 Manfaat Pengetahuan Manajemen .....	13
II.2.3 Faktor dalam Pengetahuan Manajemen.....	15

II.2.4 Indikator Pengetahuan Manajemen .....	18
II.3 Ketrampilan.....	18
II.3.1 Pengertian Ketrampilan .....	18
II.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keterampilan.....	19
II.3.3 Indikator Keterampilan.....	20
II.4 Sikap .....	20
II.4.1 Pengertian Sikap .....	20
II.4.2 Struktur Sikap .....	21
II.4.3 Faktor-Faktor Mempengaruhi Sikap .....	22
II.4.4 Fungsi Sikap.....	23
II.4.5 Indikator Sikap.....	24
II.5 Hubungan Antar Variabel.....	25
II.6 Penelitian Terdahulu .....	28
II.7 Kerangka Konseptual.....	29
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>31</b>
III.1 Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian.....	31
III.2 Populasi dan Sampel .....	32
III.3 Definisi Operasional Variabel .....	32
III.4 Jenis dan Sumber Data .....	33
III.5 Teknik Pengumpulan Data .....	34
III.6 Teknik Analisis Data .....	35
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>41</b>
IV.1 Hasil Penelitian .....	41
IV.1.1 Gambaran Perusahaan Manufaktur .....	41

IV.1.2 Organisasi dan Manajemen .....	43
IV.1.3 Deskripsi Data .....	49
IV.1.4 Analisis Deskripsi .....	52
IV.1.5 Hasil Penelitian .....	61
IV.2 Pembahasan .....	74
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>..78</b>
V.1 Kesimpulan .....	..78
V.2 Saran.....	..79

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN



## DAFTAR TABEL

Tabel II.1	Penelitian Terdahulu.....	28
Tabel III.1	Rincian Waktu Penelitian.....	31
Tabel III.2	Definisi Operasional Variabel.....	32
Tabel III.3	Skala Pengukuran Likert.....	35
Tabel III.4	Koefisien Korelasi .....	36
Tabel IV.1	Karakteristik Responden Jenis Kelamin.....	50
Tabel IV.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	51
Tabel IV.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	52
Tabel IV.4	Deskripsi Tanggapan Pengetahuan Manajemen .....	53
Tabel IV.5	Deskripsi Tanggapan Keterampilan.....	55
Tabel IV.6	Deskripsi Tanggapan Sikap .....	57
Tabel IV.7	Deskripsi Tanggapan Kinerja Pegawai.....	59
Tabel IV.8	Hasil Uji Validitas Pengetahuan Manajemen .....	61
Tabel IV.9	Hasil Uji Validitas Keterampilan.....	61
Tabel IV.10	Hasil Uji Validitas Sikap .....	62
Tabel IV.11	Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai.....	62
Tabel IV.12	Reliabilitas Pengetahuan Manajemen.....	63
Tabel IV.13	Reliabilitas Keterampilan .....	64
Tabel IV.14	Reliabilitas Sikap .....	64
Tabel IV.15	Reliabilitas Kinerja Pegawai.....	64
Tabel IV.16	Uji Multikolinieritas .....	67
Tabel IV.17	Uji Regresi Linear Berganda .....	69

Tabel IV.18 Uji t .....	70
Tabel IV.19 Uji F .....	72
Tabel IV.20 Koefisien Detrminasi .....	73
Tabel IV.21 Koefisien Korelasi .....	74



## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Pengetahuan Manajemen terhadap Kinerja Pegawai.....	..26
Gambar II.2	Keterampilan terhadap Kinerja Pegawai .....	..27
Gambar II.3	Sikap terhadap Kinerja Pegawai.....	..28
Gambar II.4	Kerangka Konseptual .....	..30
Gambar III.1	Kriteria Pengujian Hipotesis .....	..39
Gambar III.2	Kriteria Pengujian Hipotesis .....	..40
Gambar IV.1	Struktur Organisasi .....	44
Gambar IV.2	Grafik Histrogram.....	65
Gambar IV.3	P-Plot.....	66
Gambar IV.4	Uji Heterokedastisitas .....	68
Gambar IV.5	Kurva Distribusi Hipotesis.....	71
Gambar IV.6	Kurva Distribusi Hipotesis.....	71
Gambar IV.7	Kurva Distribusi Hipotesis.....	72
Gambar IV.8	Kurva Distribusi Hipotesis.....	73

# BAB I

## PENDAHULUAN

### I.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya didalam perusahaan mempunyai peran dalam pengelolaan yang berasal dari sumber daya manusia. Suatu perusahaan harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan perusahaan lainnya salah satunya dilihat dari sumber daya manusianya. Perusahaan yang dikatakan berkembang dan dapat berhasil dalam mempengaruhi pasar jika dapat menarik perhatian atau kelebihan yang dimiliki dalam berbagai hal dibandingkan dengan organisasi lain.

Sumberdaya manusia adalah merupakan salah satu sumber daya organisasi yang memilikiperan penting dalam mencapai tujuannya. Setiap organisasi dikelola manusia. Tanpa manusia, organisasi itu tidak ada. Tantangan dan peluang dalam menciptakan dan mengelola organisasikerap kali bersumber dari masalah-masalah yang ada kaitannya dengan manusia. Oleh karenaitu mengelola sumberdaya manusia (SDM) adalah sumber daya paling vital merupakan aktivitasentral dan strategis.

Dalam mewujudkan perusahaan yang semakin berkembang dengan segala startegi yang dilakukan, tidak terlepas dengan karyawan yang bekerja diperusahaan. Dimana setiap karyawan mempunyai target dalam bekerja yang akan berdampak dengan meingkatnya kemajuan dalam suatu ;perusahaan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan terhadap tujuan strategis perusahaan. Dimana hasil kerja karyawan akan mempengaruhi kemajuan perusahaan.

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang. Kinerja dapat dioptimalkan melalui penetapan posisi jabatan yang jelas, sehingga mereka mengerti apa fungsi dan tanggung jawabnya. Untuk mewujudkan kinerja dan keberhasilan kerja pegawai dalam jangka panjang disamping adanya kebijakan perusahaan tersebut, pegawai juga harus memiliki kemampuan ataupun kompetensi yang tepat di dalam melakukan pekerjaannya.

Kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh tiga hal, yaitu tingkat pengetahuan manajemen (*knowladge manajemen*), keterampilan (*skill*) maupun etika (*attitude*). Pengetahuan Manajemen adalah seorang karyawan yang memiliki pengetahuan di dalam suatu organisasi. Proses pengetahuan manajemen terdiri penciptaan pengetahuan, pembagian atau pengkomunikasian dan penerapan pengetahuan.

Knowledge diperoleh melalui media yang terstruktur seperti buku, dokumen atau hubungan orang ke orang yang berkisar dari pembicaraan ringan hingga ilmiah. Pengetahuan merupakan salah satu metode atau salah satu langkah dalam pengetahuan manajemen yang digunakan untuk memberikan kesempatan kepada anggota suatu kelompok, organisasi, instansi atau perusahaan untuk berbagi ilmu pengetahuan, pengalaman, ide yang mereka miliki kepada anggota lainnya.

Selain pengetahuan manajemen, keterampilan juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai, untuk menunjang keberhasilan tersebut maka instansi pemerintahan dituntut untuk mempunyai sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik dan mencapai kinerja yang baik tersebut maka diperlukan suatu

keterampilan yang baik. Semakin tinggi keterampilan maka semakin baik pekerjaan tersebut terselesaikan.

Selain itu *attitude* juga dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai, dimana Sikap merupakan konsep paling penting dalam psikologis sosial. Konsep tentang sikap diri telah melahirkan berbagai macam pengertian diantara para ahli psikologi. Pembahasan berkaitan dengan psikologis sosial hampir selalu menyertakan unsur sikap baik setiap individu atau kelompok sebagai salah satu bagian pembahasannya.

Sikap (*attitude*) adalah suatu kecenderungan untuk mereaksi suatu hal, orang atau benda dengan suka, tidak suka atau acuh tak acuh. Sikap adalah konsep yang paling penting dalam psikologi social dan yang paling banyak didefinisikan. Ada yang menganggap sikap hanyalah sejenis motif sosiogenis yang diperoleh melalui proses belajar.

Berdasarkan dari riset pendahuluan yang dilakukan diperoleh informasi bahwa PT. Perkebunan Nusantara IV Medan terdapat beberapa permasalahan dalam kinerja pegawai diantaranya beberapa pegawai yang belum ditempatkannya sesuai dengan kompetensinya dan ketidaksesuaian pendidikan dengan uraian tugas yang dibebankan yang mengakibatkan kegelisahaan pegawai dalam bekerja serta adanya pegawai berkeluh kesah dalam melakukan pekerjaan yang diberikan, selain itu masih adanya pembagian kerja pegawai tidak sesuai dengan kemampuannya sehingga pengerjaan tugas tersebut menjadi tidak optimal dan beberapa pegawai yang belum menguasai bidang pekerjaan yang sesuai dengan jabatannya.

Selain itu beberapa pegawai yang terlambat masuk jam kerja yang membuat pegawai lalai dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh atasan, hal ini terjadi dikarenakan pegawai yang tidak mematuhi dan mengikuti peraturan kerja yang telah ditetapkan sehingga mengganggu kelangsungan pencapaian kerja yang ingin dicapai berdampak dengan kinerja pegawai yang kurang optimal, terbukti dengan pekerjaan tidak diselesaikan dengan tepat waktu.

Berdasarkan uraian di atas sangat penting pengetahuan manajemen, keterampilan dan sikap dalam meningkatkan kinerja pegawai, maka itu, peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengetahuan Manajemen, Keterampilan Dan Sikap Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan”**.

## **I.2 Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah pengetahuan manajemen berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan?
2. Apakah keterampilan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan?
3. Apakah sikap berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan?
4. Apakah pengetahuan manajemen, keterampilan dan sikap berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan?

### I.3 Tujuan Penelitian

Dengan tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengetahuan manajemen terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan
2. Untuk mengetahui pengaruh keterampilan terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan
3. Untuk mengetahui pengaruh sikap terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan
4. Untuk mengetahui pengaruh pengetahuan manajemen, keterampilan dan sikap terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

### I.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian yang dilakukan yang diharapkan dari adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Peneliti,  
Sebagai alat ukur untuk menambah pengetahuan secara praktis mengenai masalah-masalah yang dihadapi perusahaan, seperti masalah mengenai kinerja pegawai yang dikaitkan dengan pengetahuan manajemen, keterampilan dan sikap
2. Manfaat PT. Perkebunan Nusantara IV Medan,  
Diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui sejauh mana pengetahuan manajemen, keterampilan dan sikap pegawai yang berdampak dengan peningkatan kinerja Pegawai.

### 3. Manfaat Peneliti Selanjutnya,

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama mengenai kinerja pegawai yang dipengaruhi pengetahuan manajemen, keterampilan dan sikap dari setiap pegawai perusahaan.

## 1.5 Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka konseptual di atas maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh pengetahuan manajemen terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

H<sub>2</sub>: Terdapat pengaruh keterampilan terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

H<sub>3</sub>: Terdapat pengaruh sikap terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

H<sub>4</sub>: Terdapat pengaruh pengetahuan manajemen, keterampilan dan sikap terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **II.1 Kinerja**

##### **II.1.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja pegawai merupakan salah satu unsur tercapainya keberhasilan perusahaan, dimana menurut Mangkunegara (2013: 67), menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Fahmi (2017 : 2) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut berifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Menurut Ricardianto (2018:67) Kinerja karyawan merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Berdasarkan dari beberapa definisi diatas, kinerja karyawan dapat disimpulkan sebagai output atau hasil kerja dari suatu karyawan sesuai dengan tugas nya guna untuk dapat mencapai tujuan dari suatu organisasi.

##### **II.1.2 Faktor-faktor Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2013 : 67-68) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor (motivasi) yang mengemukakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap seseorang karyawan dalam

menghadapi situasi kerja. Sikap mental yang mendorong dirikaryawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal yang siap secara psikofik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi).

Menurut Sutrisno (2013: 209) menyatakan bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh kompetensi yang terdiri dari sejumlah perilaku kunci yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk dapat menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan.

Menurut Siagian (2010 : 12) menyatakan bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi.

Sedangkan menurut Martoyo (2010:15) menyatakan faktor mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, gaya kepemimpinan, aspek-aspek teknis, dan perilaku lainnya. Kondisi ini menyebabkan organisasi perlu memperhatikan penilaian kinerja karyawan dengan cara mengkaji ulang aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson dalam Ricardianto (2018) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan karyawan
2. Motivasi
3. Dukungan yang diterima
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan
5. Hubungan karyawan dengan organisasi

### II.1.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan dilakukannya penilaian kinerja karyawan menurut Ricardianto (2018 : 74) adalah sebagai berikut:

1. Merupakan kegiatan yang hasilnya dapat dijadikan dalam melakukan promosi, menghentikan pelaksanaan pekerjaan yang keliru.
2. Menghasilkan informasi sebagai umpan balik (*feed back*) bagi pekerjaan dalam meningkatkan efisiensi kerjanya, dengan memperbaiki kekurangan atau kekeliruannya dalam melaksanakan pekerjaan.

Selanjutnya menurut Alwi (2011:187) menyimpulkan secara teoritis tujuan penilaian kinerja dapat dikategorikan dalam dua kategori, yakni:

1. Penilaian kinerja yang bersifat evaluatif (*evaluation*), memiliki hasil sebagai berikut:
  - a. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi.
  - b. Hasil penilaian digunakan sebagai *staffing decision*.
  - c. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi.
2. Penilaian kinerja yang bersifat membangun (*development*) memiliki hasil sebagai berikut:
  - a. Organisasi dapat mendeteksi prestasi riil yang dicapai karyawan.
  - b. Organisasi dapat mengidentifikasi kelemahan – kelemahan karyawan yang menghambat kinerja.
  - c. Organisasi dapat mengidentifikasi prestasi–prestasi yang dikembangkan demi tercapainya tujuan organisasi.

## II.1.4 Jenis-jenis Penilaian Kinerja

Adapun Jenis-jenis penilaian kinerja menurut Rivai (2011: 323):

1. Penilaian hanya oleh atasan, dapat dilakukan secara cepat dan langsung, dapat mengarah kedistorsi karena pertimbangan-pertimbangan pribadi.
2. Penilaian oleh kelompok lini: atasan dan atasannya lagi bersama-sama membahas kinerja dari bawahannya yang dinilai. Objektivitasnya lebih akurat dibandingkan kalau hanya oleh atasan sendiri dan individu yang dinilai tinggi dapat mendominasi penilaian.
3. Penilaian oleh kelompok staf: atasan meminta suatu atau lebih individu untuk bermusyawarah dengannya; atasan langsung yang membuat keputusan akhir seperti penilaian gabungan yang masuk akal dan wajar.
4. Penilaian melalui keputusan komite: sama seperti pola sebelumnya kecuali bahwa manajer yang bertanggung jawab tidak lagi mengambil keputusan akhir; hasilnya didasarkan pada pilihan mayoritas misalnya memperluas pertimbangan yang ekstrim dan memperlemah integritas manajer yang bertanggung jawab.
5. Penilaian berdasarkan peninjauan lapangan: sama seperti pada kelompok staf, namun melibatkan wakil dari pinjaman wakil dari pimpinan pengembangan atau departemen SDM yang bertindak sebagai peninjau yang independent, misalnya membawa satu pikiran yang tetap kedalam suatu penilaian lintas sektor yang besar.
6. Penilaian oleh bawahan dan sejawat, mungkin terlalu subjektif dan mungkin digunakan sebagai tambahan pada metode penilaian yang lain.

### II.1.5 Indikator Kinerja

Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2013 : 67), indikator kinerja karyawan dapat dinilai dari:

#### 1. Kualitas Kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.

#### 2. Kuantitas Kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai tujuan perusahaan.

#### 3. Tanggung Jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

#### 4. Kerja Sama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

#### 5. Inisiatif

Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

## II.2 Pengetahuan Manajemen

### II.2.1 Pengertian Pengetahuan Manajemen

Menurut Dalkir (2011:4) pengetahuan manajemen adalah sebuah koordinasi sistematis dalam sebuah organisasi yang mengatur sumber daya manusia, teknologi, proses dan struktur organisasi dalam rangka meningkatkan value melalui penggunaan ulang dan inovasi.

Menurut Turban, et al (2010:41) pengetahuan manajemen merupakan sebuah proses membantuidentitas perusahaan, memilih, mengatur, menyebarkan, dan mengirim informasi penting serta keahlian termasuk bagian dari ingatan organisasi yang terletak secara khas dalam organisasi di area tersusun.

Menurut Chen et al (2010:16) “pengetahuan manajemen adalah proses aktivitas manusia yang berhubungan dengan pengetahuan, namun tidak berurusan dengan sifat istimewa dari berbagai jenis pengetahuan, atau relative pentingnya pengetahuan yang berbeda dalam suatu organisasi”. Menjaga keseimbangan pengetahuan yang berbeda dalam suatu organisasi. Menjaga keseimbangan pengetahuan yang berbeda dalam suatu organisasi sangatlah penting.

Menurut Turban (2010:390) mendefinisikan pengetahuan manajemen sebagai sebuah proses yang membantu perusahaan mengidentifikasi, memilih, mengorganisasikan, menyebarkan, dan mentransfer informasi dan keahlian yang merupakan bagian dari memori perusahaan dan biasanya berada di dalam perusahaan dalam bentuk tidak terstruktur.

Jadi dapat disimpulkan dari pengetahuan manajemen merupakan suatu tempat yang digunakan untuk penyimpanan berisikan data, keterampilan, dan informasi untuk dikelola oleh organisasi untuk menjalankan tugas dan proses pengambilan keputusan.

## II.1.2 Manfaat Pengetahuan Manajemen

Menurut Tobing (2010:24) Keunggulan kompetitif tersebut diperoleh dari dampak implementasi pengetahuan manajemen terhadap berbagai bidang berikut:

### a. Bidang operasi dan pelayanan

Saat ini telah terjadi perubahan dari industri manufaktur ke industri jasa yang berimplikasi terhadap karakteristik dari pekerjaan (*job characteristic*). *Customer knowledge* ini dapat diakses oleh pekerjanya serta dapat membantu mereka dalam memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggannya.

### b. Bidang pengembangan kompetensi personal

Proses pembelajaran terjadi dalam siklus yang kontinu. Proses ini berawal dari akuisi knowledge yang kemudian diaplikasikan dalam proses bisnis organisasi. Knowledge yang diaplikasikan potensial memunculkan knowledge yang baru melalui proses knowledge creation (penciptaan knowledge). Pengetahuan manajemen transfer/sharing sebagai salah satu proses utama dalam pengetahuan manajemen padahal kekatnya adalah penciptaan kesempatan yang luas untuk belajar (learning) kepada seluruh anggota organisasi sehingga dapat meningkatkan kompetensinya secara mandiri. Hal ini dapat terjadi karena dua faktor yaitu, pertama, knowledge yang tersedia kurang relevan dengan tugas sehari-hari dari para pekerja. Kedua, para pekerja memang tidak memiliki motivasi dan daya yang memadai untuk belajar secara mandiri.

Sedangkan untuk mengatasi faktor penghambat yang kedua, pekerja perlu didorong untuk memanfaatkan *knowledge* yang sudah tersedia di memori perusahaan melalui pembelajaran mandiri. Berbagai pendekatan yang dapat digunakan untuk meningkatkan motivasi belajar karyawan adalah dengan memfasilitasi proses belajar dalam bentuk tatap muka. Proses belajar mandiri ini perlu dievaluasi sekaligus dihargai melalui asesmen. Misalnya dengan membuka kesempatan kepada para pekerja untuk mencapai kualifikasi tertentu melalui proses eksaminasi..

c. Bidang pemeliharaan ketersediaan *knowledge*

Keterampilan dan *knowledge* yang dimiliki oleh para pekerja dalam sebuah perusahaan perlu dikelola oleh perusahaan untuk menjamin tidak terjadinya *knowledge loss*. *Knowledge loss* adalah suatu kondisi dimana perusahaan kehilangan *knowledge* yang dibutuhkannya, walau *knowledge* tersebut sebenarnya sudah pernah dimiliki dan dipergunakan oleh perusahaan tersebut.

d. Bidang Inovasi dan Pengembangan Produk

Salah satu produk dari pengetahuan manajemen adalah proses pembelajaran yang berimplikasi terhadap peningkatan kemampuan inovasi yaitu dengan terciptanya *knowledge* baru. Inovasi yang dikombinasikan dengan kebutuhan pelanggan akan menjadi solusi atau produk yang efektif dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi pelanggan. Proses pengembangan produk merupakan proses yang bersifat kolaboratif dan lintas fungsi.

### II.2.3 Faktor-Faktor Penting dalam Implementasi Pengetahuan Manajemen

Implementasi pengetahuan manajemen tidak akan bisa berjalan jika tanpa ada proses *knowledge sharing* di dalamnya, karena dengan adanya *knowledge sharing* ini pengetahuan yang dimiliki individual dapat terakumulasi menjadi pengetahuan organisasi. Pengetahuan manajemen memfasilitasi proses ini sehingga pengetahuan tersebut dapat terorganisir secara lebih baik dan nantinya bisa dimanfaatkan secara maksimal untuk kepentingan organisasi. Faktor-faktor penting yang harus diperhatikan agar pengetahuan manajemen suatu organisasi dapat diimplementasikan secara optimal, menurut Nawawi (2012:14) yaitu;

#### 1. Manusia

Pada hakekatnya *knowledge* berada di dalam pikiran manusia berupa tacit knowledge. Carla O'Dell mengatakan bahwa 80% *knowledge* adalah berupatacit knowledge dan hanya 20% berupa *knowledge eksplisit*. Disamping sebagai sumber *knowledge*, manusia pada hakekatnya juga merupakan pelaku dari proses-proses yang ada di dalam pengetahuan manajemen.

#### 2. Kepemimpinan

Peran yang sangat kritis yang harus dijalankan oleh pemimpin adalah membangun visi yang kuat, yaitu visi yang dapat menggerakkan seluruh anggota organisasi untuk tersebut. Visi tidak hanya sekedar statement yang bersifat retorik, tetapi harus diikuti oleh tindakan nyata dari pemimpin itu sendiri dalam memberikan teladan dan keyakinan kepada seluruh anggota organisasi bahwa memang organisasi sungguh-sungguh diarahkan dan digerakkan menuju visi yang telah ditetapkan. Sebaik-baiknya pernyataan visi, jika tidak ditindaklanjuti akan segera kehilangan efektifitasnya dan secara

psikologis akan menjadi khayalan yang sudah dianggap menjadi kenyataan dan ini sangat berbahaya bagi sebuah organisasi.

### 3. Teknologi

Perkembangan teknologi informasi (TI) yang sudah merasuk ke semua aspek kegiatan manusia membuat penggunaan teknologi informasi menjadi salah satu enabler dari pengetahuan manajemen. Perkembangan TI membuat semakin banyak proses yang diotomasi dan juga semakin banyak pekerja yang menghabiskan waktunya di depan komputer baik untuk melakukan pekerjaan analisis, mengeksekusi proses bisnis maupun untuk berkomunikasi. Internet saat ini sudah menjadi interface dan sekaligus integrator antara manusia dengan manusia lainnya. Tujuan utama dari penggunaan teknologi internet dalam pengetahuan manajemen adalah untuk mendistribusikan knowledge melalui internet/intranet yang memungkinkan knowledge yang dimiliki perusahaan dan karyawannya tersebar secara corporate wide dan menjadi milik kolektif perusahaan atau organisasi. Selain berfungsi sebagai media utama pendistribusian knowledge, penggunaan teknologi IT dalam pengetahuan manajemen sangat berperan dalam mengeksekusi proses di pengetahuan manajemen yaitu:

- a. *Capture, generate* atau *akuisi knowledge*
- b. *Kodifikasi knowledge*
- c. *Knowledge maintenance* (validasi, pemeliharaan integritas knowledge)
- d. Security dari knowledge
- e. Memonitor pemanfaatan knowledge.

#### 4. Organisasi

Organisasi berkaitan dengan penanganan aspek operasional dari aset-aset knowledge, termasuk fungsi-fungsi, proses-proses, struktur organisasi formal dan informal, ukuran dan indikator pengendalian, proses penyempurnaan, dan rekayasa proses bisnis. Organisasi yang supportif terhadap pengetahuan manajemen adalah organisasi yang menghargai knowledge dan yang memilikinya. Organisasi ini sangat fleksibel dan sangat mudah menyesuaikan diri dengan perubahan. Agar lebih kondusif terhadap implementasi pengetahuan manajemen fungsi-fungsi pengelola knowledge sebaiknya dimunculkan. Fungsi-fungsi pengetahuan manajemen tersebut akan menjadi integrator dari fungsi-fungsi lainnya di dalam suatu organisasi.

#### 5. Pembelajaran Organisasi

Pembelajaran Organisasi sebagai keterampilan organisasi dalam lima aktifitas utama, yaitu:

- a. Penyelesaian masalah secara sistematis
- b. Pengujian pendekatan-pendekatan baru
- c. Belajar dari pengalaman masa lalu
- d. Belajar dari praktek terbaik
- e. Transfer/sharing knowledge secara cepat dan efisien.

Proses pembelajaran menjadi sangat penting dalam pengetahuan manajemen karena melalui proses inilah diharapkan muncul ide-ide, inovasi dan knowledge baru, yang menjadi komoditas utama yang diproses dalam pengetahuan manajemen..

## II.2.4 Indikator Pengetahuan Manajemen

Pengetahuan manajemen diukur dengan menggunakan 3 indikator (Kosasih dan Budiani 2010:112) yaitu:

1. *Personal Knowledge* adalah pengetahuan yang dimiliki dan diperoleh pegawai di masing-masing unit kerja berupa pengalaman baik dari kejadian sehari-hari ataupun dari sumber lainnya.
2. *Job Procedure* adalah tanggung jawab atau tugas yang harus dijalankan oleh pegawai berdasarkan Standard Operation Procedure yang ada dan sifatnya formal.
3. *Technology* adalah media yang dilakukan untuk penyebar informasi melalui sarana internet yang digunakan untuk mendukung tiap kegiatan kerja di dalam organisasi.

## II.3 Ketrampilan

### II.3.1 Pengertian Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan untuk menggunakan akal, fikiran dan imajinasi kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna. “Keterampilan merupakan kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat” Sri Widiastuti (2010: 49). Suprpto (2010:135) menyatakan bahwa “keterampilan adalah suatu kemampuan untuk menerjemahkan pengetahuan kedalam praktik sehingga tercapai hasil kerja yang diinginkan”.

Dengan demikian dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa untuk mencapai suatu tingkat keterampilan yang baik, perlu memperhatikan hal sebagai

berikut: Pertama, faktor individu/pribadi yaitu kemauan serta keseriusan dari individu itu sendiri..

### II.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keterampilan

Menurut Sutrisno (2013:11) menyatakan untuk memperoleh tingkat keterampilan diperlukan pengetahuan yang mendasar tentang bagaimana keterampilan tertentu bisa dihasilkan atau diperoleh serta faktor-faktor apa saja yang berperan dalam mendorong penguasaan keterampilan. Keterampilan yang baik dapat dicapai jika :

1. Adanya kemauan dari individu, berupa motivasi untuk dapat menguasai keterampilan yang diajarkan,
2. Adanya proses pembelajaran yang didukung oleh kondisi dan lingkungan belajar yang baik,
3. Adanya prinsip-prinsip latihan yang dikembangkan untuk memperkuat respon yang terjadi.

Keterampilan yang lebih baik akan terus dapat meningkatkan kinerja pegawai, berikut adalah ciri-ciri pegawai yang telah memiliki keterampilan dengan baik:

1. Tahu dan mengerti apa yang harus dikerjakan.
2. Mempunyai gerak kerja yang cepat dan tepat.
3. Jarang sekali melakukan kesalahan dan kekeliruan dalam bekerja.
4. Sudah mempunyai kiat-kiat tertentu dalam melaksanakan pekerjaan.
5. Produktivitas kerja meningkat dari biasanya

### II.3.3 Indikator Keterampilan

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasiteori yang diutarakan oleh Yuniarsih dan Suwatno (2013:23) yang dibagi kedalam dimensi dan indikator seperti berikut:

1. Kecakapan dalam menguasai pekerjaan
2. Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan
3. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan
4. Kemampuan dalam mengendalikan diri
5. Kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan
6. Komitmen terhadap pekerjaan

## II.4 Sikap

### II.4.1 Pengertian Sikap

Sikap merupakan konsep paling penting dalam psikologis sosial. Menurut Purwanto dalam Wawan dan Dewi (2010 : 27) sikap adalah pandangan-pandangan atau perasaan yang disertai kecenderungan untuk bertindak sesuai sikap objek tadi. Menurut Soekidjo dalam Wawan dan Dewi (2010 : 27) sikap adalah merupakan reaksi atau respon seseorang yang masih tertutup terhadap suatu stimulus atau objek.

Menurut Petty dalam Wawan dan Dewi (2010 : 27) sikap adalah evaluasi yang dibuat manusia terhadap dirinya sendiri, orang lain, obyek atau isue..Hal ini menyebabkan adanya perbedaan sikap seseorang atau individu dengan sikap temannya, keluarganya, dan tetangganya. Banyak hal yang perlu kita ketahui untuk mengetahui karakteristik sikap. Menurut Sarwono (2010:201) “Sikap

(attitude) adalah istilah yang mencerminkan rasa senang, tidak senang, atau perasaan biasa-biasa saja (netral) dari seseorang terhadap sesuatu”.

Sesuatu itu bisa benda, kejadian, situasi, orang-orang atau kelompok, kalau yang timbul terhadap sesuatu itu adalah perasaan senang, maka disebut sikap positif. Sedangkan perasaan tidak senang disebut sikap negatif. Kalau tidak timbul perasaan apa-apa berarti sikapnya netral. Menurut Djaali (2010: 114) “Sikap adalah kecenderungan untuk bertindak berkenaan dengan objek tertentu”.

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa sikap adalah keadaan diri seseorang dalam bertindak didalam suatu kegiatan.

#### **II.4.2 Struktur Sikap**

Menurut Azwar (2012:23) struktur sikap terdiri dari tiga komponen yang saling menunjang yaitu :

1. Komponen Kognitif

Komponen kognitif berisi kepercayaan seseorang mengenai apa yang berlaku atau apa yang benar bagi objek sikap.

2. Komponen Afektif

Komponen afektif menyangkut masalah emosional subjektif seseorang terhadap suatu objek sikap.

3. Komponen Prilaku/Konatif

Komponen prilaku atau konatif dalam struktur sikap menunjukkan bagaimana prilaku atau kecenderungan berperilaku yang ada dalam diri seseorang berkaitan dengan objek sikap yang dihadapinya.

### II.4.3 Faktor-Faktor Mempengaruhi Sikap

Menurut Wawan dan Dewi (2010:35) faktor-faktor yang mempengaruhi sikap terhadap objek sikap antara lain:

1. Pengalaman pribadi

Untuk dapat menjadi dasar pembentukan sikap, pengalaman pribadi haruslah meninggalkan kesan yang kuat. Karena itu, sikap akan lebih mudah terbentuk apabila pengalaman pribadi tersebut terjadi dalam situasi yang melibatkan faktor emosional.

2. Pengaruh orang lain yang dianggap penting

Pada umumnya, individu cenderung untuk memiliki sikap yang konformis atau searah dengan sikap orang yang dianggap penting. Kecenderungan ini antara lain dimotivasi oleh keinginan untuk berafiliasi dan keinginan untuk menghindari konflik dengan orang yang dianggap penting tersebut.

3. Pengaruh kebudayaan

Tanpa disadari kebudayaan telah menanamkan garis pengaruh sikap kita terhadap berbagai masalah. Kebudayaan telah mewarnai sikap anggota masyarakatnya, karna kebudayaanlah yang memberi corak pengalaman individu-individu masyarakat asuhannya.

4. Media massa

Dalam pemberitaan surat kabar maupun radio atau media komunikasi lainnya, berita yang seharusnya factual disampaikan secara objektif.

5. Lembaga pendidikan dan lembaga agama

Konsep moral dan ajaran dari lembaga pendidikan dan lembaga agama sangat menentukan sistem kepercayaan tidaklah mengherankan jika pada gilirannya konsep tersebut mempengaruhi sikap.

6. Faktor emosional

Kadang kala, suatu bentuk sikap merupakan pernyataan yang didasari emosi yang berfungsi sebagai semacam penyaluranfrustasi atau pengalihan bentuk mekanisme pertahanan ego.

#### II.4.4 Fungsi Sikap

Menurut Katz dalam Elmubarak (2012: 50) yang menyatakan bahwa ada empat fungsi sikap yaitu:

1. Fungsi penyesuaian atau fungsi manfaat yang menunjukkan bahwa individu dengan sikapnya berusaha untuk memaksimalkan hal-hal yang diinginkannya dan menghindari hal-hal yang tidak diinginkannya.
2. Fungsi pertahanan ego yang menunjukkan keinginan individu untuk menghindarkan diri serta melindungi dari hal-hal yang mengancam egonya atau apabila ia mengetahui fakta yang tidak mengenakkan, maka sikap dapat berfungsi sebagai mekanisme pertahanan ego yang akan melindunginya dari kepahitan kenyataan tersebut.
3. Fungsi pernyataan nilai, menunjukkan keinginan individu untuk memperoleh kepuasan dalam menyatakan sesuatu nilai yang dianutnya sesuai dengan penilaian pribadi dan konsep dirinya.

4. Fungsi pengetahuan, menunjukkan keinginan individu untuk mengekspresikan rasa ingin tahunya, mencari pebalaran dan untuk mengorganisasikan pengalamannya.

Menurut Walgito (2010:111) terdapat empat fungsi sikap, antara lain:

1. Sikap berfungsi sebagai alat untuk menyesuaikan diri. Bahwa sikap adalah sesuatu yang bersifat communicable, artinya sesuatu yang mudah menular, sehingga mudah pula menjadi milik bersama.
2. Sikap berfungsi sebagai pengatur tingkah laku.
3. Sikap berfungsi sebagai alat pengukur pengalaman-pengalaman.

Dalam hal ini perlu dikemukakan bahwa manusia di dalam menerima pengalaman-pengalaman dari dunia luar sikapnya tidak pasif, tetapi diterima secara aktif, artinya pengalaman yang berasal dari dunia luar itu tidak semuanya dilayani oleh manusia, tetapi manusia memilih mana-mana yang perlu dan mana yang tidak perlu dilayani.

4. Sikap berfungsi sebagai pernyataan kepribadian.

Sikap sering mencerminkan pribadi seseorang. Ini sebabnya karena sikap tidak pernah terpisah dari pribadi yang mendukungnya.

#### II.4.5 Indikator Sikap

Menurut Nitisemito (2011:75) indikator-indikator Etika Kerja Untuk mengetahui apakah etika kerja atau semangat kerja karyawan di perusahaan itu tinggi atau rendah adalah sebagai berikut:

1. Sikap karyawan

Yang dilihat dari tingkat fleksibilitas saat bekerja dan penyesuaian dalam kerja

2. Perasaan seorang karyawan.

Yang dilihat dari tingkat penguasaan dalam melaksanakan pekerjaan dan kesenangan dalam menjalankan pekerjaan

3. Kesiediaan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya

Yang dilihat dari tingkat kepatuhan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan tingkat kemauan yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.

4. Keseriusan karyawan saat bekerja

Yang dilihat dari tingkat kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaan.

## II.5 Hubungan Antar Variabel

### 1. Pengaruh Pengetahuan Manajemen terhadap Kinerja Pegawai

Pengetahuan manajemen adalah aset organisasi yang tidak berwujud seperti pengetahuan. Proses pengetahuan manajemen terdiri dari upaya penciptaan pengetahuan, pembagian atau pengkomunikasian dan penerapan pengetahuan, sedangkan output dari knowledge management adalah kapabilitas baru, kinerja yang superior, inovasi dan meningkatkan nilai pelanggan. Dalam perusahaan, knowledge diperoleh dari individu-individu atau kelompok orang-orang yang mempunyai knowledge atau kadang kala dalam rutinitas organisasi.

Knowledge diperoleh melalui media yang terstruktur seperti buku, dokumen atau hubungan orang ke orang yang berkisar dari pembicaraan ringan hingga ilmiah. Pengetahuan merupakan salah satu metode atau salah satu langkah dalam pengetahuan manajemen yang digunakan untuk memberikan kesempatan kepada anggota suatu kelompok, organisasi, instansi atau perusahaan

untuk berbagi ilmu pengetahuan, pengalaman, ide yang mereka miliki kepada anggota lainnya.

Menurut The Liang Gie dan Buddy Ibrahim yang dikutip dari Suwasono (2010:17) menyatakan bahwa kinerja sangat ditentukan oleh banyak dimensi, satu di antaranya adalah kemampuan kerja, sementara kemampuan kerja merupakan pencerminan dari pengetahuan karyawan. Seorang karyawan dengan pengetahuan tentang pekerjaan yang tinggi akan menunjukkan kinerja yang baik. Dalam konteks pelatihan ini, pengetahuan seorang pegawai akan sangat mempengaruhi terhadap kinerja pegawai.

Penerapan pengetahuan manajemen dapat dilihat terutama dalam penggunaan pengetahuan sebagai basis untuk menciptakan inovasi, meningkatkan responsivitas terhadap kebutuhan pelanggan dan stakeholders, meningkatkan kinerja dan kompetensi karyawan yang telah diberi tanggung jawab



Gambar II.1 Pengetahuan Manajemen terhadap Kinerja Pegawai

## 2. Pengaruh Keterampilan terhadap Kinerja Pegawai

Sebagaimana telah disebutkan bahwa manusia merupakan sumber daya manusia yang sangat penting bagi instansi pemerintahan, hal ini dikarenakan sumber daya manusia memiliki keterampilan yang dapat mencapai tujuan dari organisasi secara optimal. Untuk menunjang keberhasilan tersebut maka instansi pemerintahan dituntut untuk mempunyai sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik dan mencapai kinerja yang baik tersebut maka

diperlukan suatu keterampilan yang baik. Semakin tinggi keterampilan maka semakin baik pekerjaan tersebut terselesaikan. Menurut Wahyudi (2011:33) bahwa “Keterampilan kerja yaitu kecakapan atau kemahiran untuk melakukan yang hanya diperoleh dari praktek, baik yang melalui latihan praktek maupun melalui pengalaman”. Hal ini diperkuat berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hal ini diperkuat berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nining Purnama Syarthini (2014), yang menunjukkan secara parsial terdapat pengaruh keterampilan terhadap kinerja pada PT. MPM Cabang Bengkulu. Pada penelitian melihat pengaruh keterampilan terhadap kinerja.



Gambar II.2 Keterampilan terhadap Kinerja Pegawai

### 3. Pengaruh Sikap terhadap Kinerja Pegawai

Sikap merupakan konsep paling penting dalam psikologi sosial. Konsep tentang sikap diri telah melahirkan berbagai macam pengertian di antara para ahli psikologi. Pembahasan berkaitan dengan psikologi sosial hampir selalu menyertakan unsur sikap baik setiap individu atau kelompok sebagai salah satu bagian pembahasannya. Sikap pada awalnya diartikan sebagai unsur untuk munculnya suatu tindakan dan cenderung merupakan tingkah laku.

Sikap (attitude) adalah suatu kecenderungan untuk mereaksi suatu hal, orang atau benda dengan suka, tidak suka atau acuh tak acuh. Sikap adalah konsep yang paling penting dalam psikologi sosial dan yang paling

banyak didefinisikan. Ada yang menganggap sikap hanyalah sejenis motif sosiogenis yang diperoleh melalui proses belajar.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Untari (2018) membuktikan bahwa budaya kerja yang dimiliki suatu organisasi membentuk suatu etos kerja yang tercerminkan dalam perilaku individu pegawai sehingga semangat kerja serta kinerja dapat meningkat.



Gambar III.3 Sikap terhadap Kinerja Pegawai

## II.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, dengan tempat dan waktu penelitian yang berbeda, yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel II.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Yunita Lidya Kandou (2016)	Pengaruh Knowledge Management, Skill Dan Attitude Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Di Manado)	Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa knowledge management, skill, dan attitude memiliki pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank SulutGo Manado.
2	Yusqi Mahfud (2016)	Pengaruh Knowledge Manajement, Skill, Dan Attitude Terhadap Employee Performance (Studi Kasus Pada DPPKAD Kabupaten Banjarnegara)	Hasil penelitian menunjukkan knowledge manajement, skill, dan attitude berpengaruh positif terhadap Employee performance.
3	Novita Putri Untari (2018)	Analisis Attitude, Knowledge dan Skill terhadap Kinerja di	Hasil pengujian yang telah dilakukan bahwa Attitude, Knowledge dan Skill secara

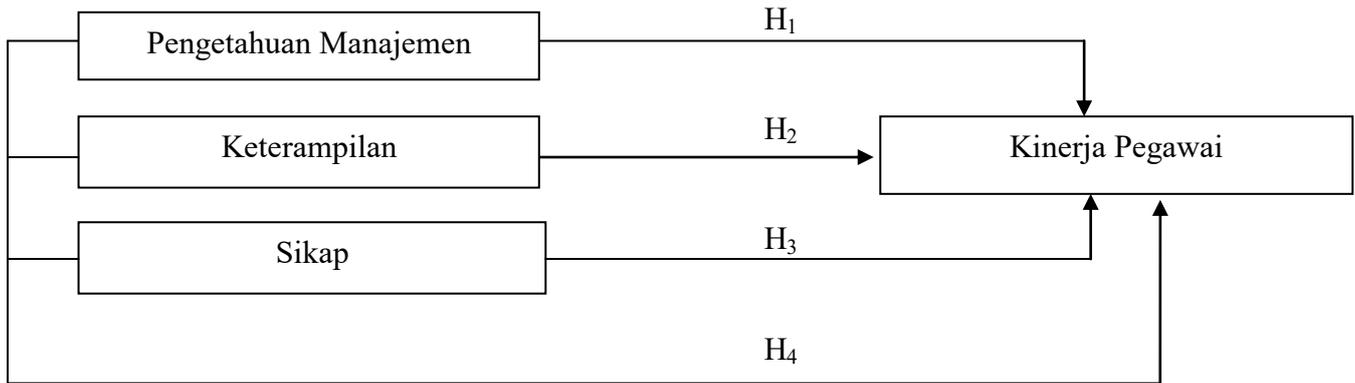
		Hotel(Studi Tentang Kinerja Alumni Victoria Hotel School)	simultan berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerjaalumni Victoria Hotel School di Hotel.
4.	Samsuri (2017)	Pengaruh Sikap Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada MTsN Takeran Kabupaten Magetan	Hasil penelitian diketahui bahwa persamaan regresi dalam penelitian ini, maka dapat diketahui bahwa variabel Sikap mempunyaipengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan MTsN Takeran Kabupaten Magetan.

## II.7 Kerangka Konseptual

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) karyawan, untuk itu setiap mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2013: 67) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan salah satunya dapat dilihat dari pengetahuan manajemen, keterampilan dan sikap karyawan.

Pengaruh pengetahuan manajemen, keterampilan dan sikap terhadap kinerja karyawan dapat disusun kerangka konseptual dalam penelitian ini, sebagai berikut:



Gambar II.4 *Kerangka Konseptual*



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### III.1 Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

##### III.1.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif yaitu penelitian untuk mengetahui hubungan antara dua variabel (atau lebih) tersebut. Di mana hubungan antara variabel dalam penelitian akan dianalisis dengan menggunakan ukuran statistika yang relevan atas data tersebut untuk menguji hipotesis. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2011 : 5) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.”

##### III.1.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan yang berlokasi di Jl. Letjen Suprpto No. 2, Hamdan, Medan Maimun.

##### III.1.3 Waktu Penelitian:

Adapun waktu penelitian ini direncanakan akan dilaksanakan dari Maret 2020 sampai September 2020, yang disajikan perincian waktu sebagai berikut :

**Tabel III.1**  
**Rincian Waktu Penelitian**

Kegiatan Penelitian	Mar				Apr				Mei				Jun				Jul				Agus				Sept			
	1	2	3	4	1	1	1	1	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Penyusunan Proposal				■																								
Bimbingan Proposal					■	■	■	■	■	■	■	■																
Seminar Proposal												■																
Perbaikan Proposal												■																
Pengumpulan Data													■	■	■	■												
Penyusunan Skripsi																	■	■	■	■								
Seminar Hasil																												
Sidang Skripsi																												■

### III.2 Populasi dan Sampel

#### Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80) bahwa populasi adalah Wilayah Generalisasi terdiri objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik. Populasi penelitian ini adalah pegawaiPT. Perkebunan Nusantara IV Medan berjumlah 55 pegawai tetap bagian administrasi dan umum.

#### Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81) bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut penelitian ini untuk teknik pengumpulan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu seluruh karyawanPT. Perkebunan Nusantara IV Medan yang berjumlah 55 pegawai tetap bagian administrasi dan umum.

### III.3 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2017) “defisini operasional adalah penentu konstrak atau sifat yang akan dipelajari. Adapun definisi variabel diatas adalah sebagai berikut:

**Tabel III.2**  
**Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Tanggung Jawab 4. Kerja Sama 5. Inisiatif Mankunegara (2013 : 67)	Likert

Pengetahuan Manajemen( X <sub>1</sub> )	Pengetahuan manajemen merupakan sebuah proses membantu identitas perusahaan, memilih, mengatur, menyebarkan, dan mengirim informasi penting serta keahlian termasuk bagian dari ingatan organisasi yang terletak secara khas dalam organisasi di area tersusun	1. Personal Knowledge 2. Job Procedure 3. Technology Kosasih dan Budiani (2010)	Likert
Keterampilan (X <sub>2</sub> )	Keterampilan merupakan kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat	1. Kecakapan dalam menguasai pekerjaan 2. Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan 3. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan 4. Kemampuan dalam mengendalikan diri 5. Kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan 6. Komitmen terhadap pekerjaan Suwatno (2013:23)	Likert
Sikap (Attitude) (X <sub>3</sub> )	Sikap (attitude) adalah istilah yang mencerminkan rasa senang, tidak senang, atau perasaan biasa-biasa saja (netral) dari seseorang terhadap sesuatu.	1. Sikap karyawan 2. Perasaan seorang karyawan 3. Kesiapan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya 4. Keseriusan karyawan saat bekerja Nitisemito (2011:75)	Likert

### III.4 Jenis dan Sumber Data

#### III.4.1 Jenis Data

Adapun jenis data yang penulis gunakan yaitu data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data yang digunakan atau diukur dalam suatu skala numerik atau perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya

### III.4.2 Sumber Data

Sumber data menggunakan data primer yaitu data yang diperoleh melalui pengumpulan data yang dilakukan dengan penyebaran angket (kuisoner).

### III.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

#### 1. Dokumentasi

Pengumpulan data dengan mempelajari dokumen-dokumen serta catatan-catatan untuk mendukung penelitian ini dengan cara mempelajari, meneliti, mengkaji, serta menelaah literatur-literatur berupa buku, makalah, dan jurnal yang berhubungan dengan topik penelitian.

#### 2. Wawancara

Yaitu mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada pihak perusahaan yang berhubungan dengan penelitian

#### 3. Kuesioner

Teknik ini dilakukan dengan membagikan kuesioner dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan kepada responden secara langsung dan segera dikembalikan kepada peneliti. Peneliti sendiri menggunakan skala likert dengan bentuk *checklist*.

Dalam penelitian ini, digunakan angket yang memiliki indeks skala likert

**Tabel III.3**  
**Skala Pengukuran Likert**

Pertanyaan	Bobot
• Sangat Setuju	5
• Setuju	4
• Kurang Setuju	3
• Tidak Setuju	2
• Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2017:142).

### III.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus-rumus dibawah ini :

#### III.6.1 Uji Validitas dan Reabilitas Data

Untuk mengukur validitas dari setiap pertanyaan, teknik yang digunakan adalah dengan korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_1 y_1 - (\sum x_1)(\sum y_1)}{\sqrt{\{n \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2\} \{n \sum y_1^2 - (\sum y_1)^2\}}}$$

Dimana :

- n = Banyaknya pengamatan
- $\sum x$  = Jumlah pengamatan variabel x
- $\sum y$  = Jumlah pengamatan variabel y
- $(\sum x^2)$  = Jumlah kuadrat pengamatan variabel x
- $(\sum y^2)$  = Jumlah kuadrat pengamatan variabel y
- $(\sum x)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel x
- $(\sum y)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel y
- $\sum x_1 y$  = Jumlah hasil kali variabel x dan y

Ketentuan apakah data valid atau tidak adalah dengan melihat probabilitas koefisien korelasinya. Hasil data yang dikumpul, maka dapat dilakukan untuk pengujian validitas. Jika nilai korelasi ( $r$ ) yang diperoleh positif, maka item yang akan diuji tersebut adalah valid. Namun walaupun positif perlu bila nilai korelasi ( $r$ ) tersebut dibandingkan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka item instrument tersebut valid,  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka tidak valid sehingga tidak layak untuk dijadikan sebagai item-item di dalam instrument penelitian.

Selanjutnya item instrument yang valid diatas diuji reabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh item pertanyaan dari tiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Kriteria penilaian dalam menguji reabilitas instrument adalah apabila nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$ , maka penelitian tersebut dianggap reliable.

Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan antara variabel, maka dapat digunakan pedoman seperti yang tertera tabel berikut ini :

**Tabel III.4**  
**Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Ghozali (2013: 112)

### III.6.2 Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pada

prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya (Ghozali, 2013:98).

Dasar pengambilan keputusan normalitas data adalah sebagai berikut:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas
- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

## 2. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji Multikolonieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai variance inflation factor (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1, dan untuk nilai VIF kurang dari 10(Ghozali, 2013:88).

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2013:96).

### III.6.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda (multiple regresional analysis). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

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

Dimana :

Y	= Kinerja Karyawan
$X_1$	= Pengetahuan Manajemen
$X_2$	= Keterampilan
$X_3$	= Sikap
$b_1, b_2$	= Koefisien regresi
e	= Variabel pengganggu

### III.6.4 Uji Hipotesis

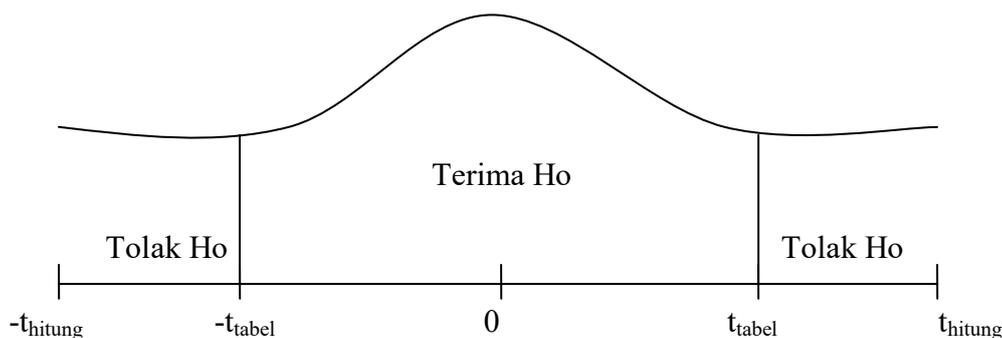
#### 1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung terhadap t tabel dengan ketentuan sebagai berikut (Ghozali, 2013: 84) :

Adapun pengujiannya sebagai berikut:

$H_0: \beta = 0$ , artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_a: \beta \neq 0$ , artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.



**Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis**

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

- a. Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap dependen.
- b. Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap dependen.

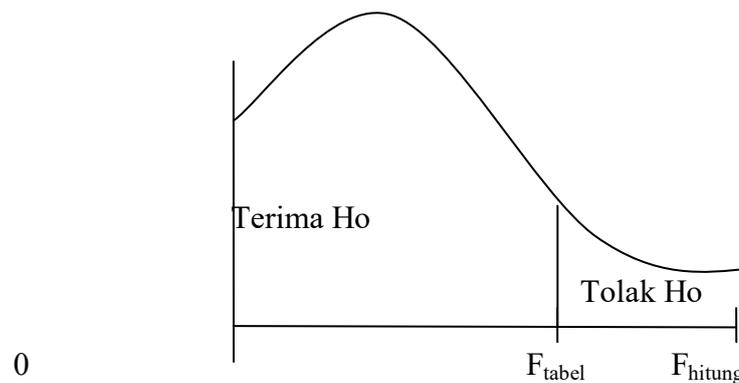
## 2. Uji Signifikasi Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dengan ketentuan sebagai berikut (Ghozali, 2013 : 85)

Kriteria Pengujian hipotesis yaitu:

$H_0: \beta = 0$ , artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_a: \beta \neq 0$ , artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.



**Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis**

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

- Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap dependen.
- Jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap dependen.

### III.6.5 Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel penjelas yaitu pengetahuan manajemen ( $X_1$ ), keterampilan ( $X_2$ ) dan *attitude* ( $X_3$ ) dalam menerangkan variasi variabel dependen yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Uji determinan juga di lakukan untuk mengukur besar proporsi dari jumlah ragam  $Y$  yang terangkap oleh model regresi atau untuk mengukur besar sumbangan variabel penjelas  $X$  terhadap ragam variabel respon  $Y$  (Ghozali, 2013:112). Rumus untuk mengukur besarnya proporsi adalah:

$$D = R^2 \times 100 \%$$

Dimana:  $D$  = Koefisien Determinan.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### V.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh pengetahuan manajemen, keterampilan dan sikap terhadap Kinerja Pegawai PT. Perkebunan Nusantara IVMedan, berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian adalah:

1. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel pengetahuan manajemen ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) Di PT. Perkebunan Nusantara IVMedan yang ditunjukkan dari hasil  $t_{hitung}(3,922) > t_{tabel}(2,004)$  dengan nilai signifikansi dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  yang artinya pengetahuan manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel keterampilan ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) Di PT. Perkebunan Nusantara IVMedan yang ditunjukkan dari hasil  $t_{hitung}(2,158) > t_{tabel}(2,004)$  dengan nilai signifikansi dengan nilai signifikan  $0,036 < 0,05$  yang artinya keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel sikap ( $X_3$ ) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) Di PT. Perkebunan Nusantara IVMedan yang ditunjukkan dari hasil  $t_{hitung}(2,812) > t_{tabel}(2,004)$  dengan nilai signifikansi dengan nilai signifikan  $0,007 < 0,05$  yang artinya sikap berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel pengetahuan manajemen, keterampilan dan sikap berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Dikarenakan hasil  $F_{hitung} (45,690) > F_{tabel}(2,78)$  dengan nilai signifikan 0,000 dibawah nilai 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dimana dari hasil regresi linear berganda jumlah pengaruh yang terbesar terdapat pada pengetahuan manajemen sebesar 0,415 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 100% untuk pengetahuan manajemen akan meningkat yang diikuti terjadi kenaikan kinerja pegawai sebesar 41,5%. Dengan nilai *R Square* sebesar 0,729 atau 72,9% yang artinya ada pengaruh pengetahuan manajemen, keterampilan dan sikap terhadap kinerja pegawai sebesar 72,9%, sedangkan sisanya 27,1% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja dan variabel lainnya.

## V.2 Saran

Saran yang bisa disampaikan dari hasil penelitian yang didapat adalah sebagai berikut

1. Sebaiknya PT. Perkebunan Nusantara IV Medan dalam meningkatkan Manajemen Pengetahuan pegawai dengan mengadakan pelatihan kerja atau pemberdayaan pegawai sesuai dengan jabatan pegawai dan tingkat pendidikan
2. Sebaiknya PT. Perkebunan Nusantara IV Medan agar terus meningkatkan keterampilan pegawainya agar mereka lebih cakap dan mudah untuk

menjalankan pekerjaannya dan dan mempunyai hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja

3. Sebaiknya PT. Perkebunan Nusantara IV Medan agar lebih memperhatikan sikap kerja pegawainya agar dapat tercipta hubungan yang baik dalam perusahaan dan pegawai dapat menjaga sikap dan saling menghargai pendapat orang lain dalam berorganisasi
4. Peneliti berikutnya dapat mencari atau menambah variabel berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.



## DAFTAR PUSTAKA

Buku :

A.A Anwar Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Kosda Karya.

Alex S Nitisemito. (2011). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber. Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas*, Bandung: Ghalia.

Alwi, Syafarudin. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi kedua*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

Arikunto, Suharsimi, (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.

Azwar, Saifuddin. (2012). *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta:Liberty.

Bambang Wahyudi. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Cetakanketiga*. CV. Bandung : Sulita.

Chen et al., (2010). *Are Family Firms More Tax Aggressive Than Non-FamilyFirms*. Journal of Financial Economics, 41-61.

Dalkir, Kimiz. (2011). *Knowledge Management in Theory and Practice, Burlington,MA*, Elsevier Butterworth-Heinemann

Djaali.(2011).*Psikologi Pedidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

EdySutrisno. (2013).*ManajemenSumberDayaManusia*. Jakarta: Kencana Pernada Media Group

Elmubarok, Zaim. (2012). *Membumikan Pendidikan Nilai*. Bandung: Alfabeta.

Fachruddin, Imam. (2012). *Desain Penelitian*. Jurusan Matematika, Fakultas Sains dan Teknologi. Universitas Islam Negeri (UIN) : Malang

Fauzi, Ikka Kartika.A. (2011). *Mengelola Pelatihan Partisipatif*. Cetakan Pertama. Bandung: Alfabeta.

Hasibuan, Melayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Imam Ghozali. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat, Semarang: Universitas Diponegoro.

Irham Fahmi. (2017). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta

Martoyo, Susilo. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.: BPFE.

Nawawi, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajahmada University Press

Paul L. Tobing. (2010) *Konsep Knowledge Management, Konsep, Arsitektur dan Implementasi*, Jakarta : Graha Ilmu.

Prasadja Ricardianto. (2018). *Human Capital Management*. Bogor : In Media

Rivai, Veithzal, dan Ella Sagala. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktek*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Sarwono, S.W & Meinarno, E.A. (2010) *Psikologi Sosial*. Jakarata: Salemba Humanika

Siagian, Sondang P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung :Alfabeta

Suprpto, Tommy. (2011). *Pengantar Teori & Manajemen Komunikasi*.Jakarta : PT Buku Kita.

Suwatno, dan Tjutju Yuniarsih. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Bandung: Alfabeta.

The Liang Gie dan Buddy Ibrahim. (2010).*Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta : Liberty.

Turban, E. Et al. (2010). *Electronic Commerce: A managerial Perspective*. NewJersey: Pearson prentice Hall, inc

Walgito. (2010). *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: Andi Offset.

Wawan, Dewi M. (2010). *Teori dan pengukuran Pengetahuan, Sikap danPerilaku Manusia*. Yogyakarta : Nuha Medika.

Wirawan. (2010).*Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*.Jakarta: Salemba Empat.

Jurnal :

Kosasih dan Budiani, (2010). *Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Departemen Front Office Surabaya Plaza*. Jurnal Manajemen Perhotelan, vol. 3. No 2. PP. 2-8.

Novita Putri Untari. (2018). *Analisis Attitude, Knowledge dan Skill terhadap Kinerja di Hotel (Studi Tentang Kinerja Alumni Victoria Hotel School)*. Jurnal Manajemen Dan Keuangan, Vol.7, No.1, Mei 2018

Nuning Purnama Syarthini. (2014). *Pengaruh Pendidikan, Keterampilan, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mitra Pinasthika Mustika Finance Cabang Bengkulu*. Skripsi Universitas Bengkulu: Bengkulu.

Samsuri. (2017). *Pengaruh Sikap Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada MTsN Takeran Kabupaten Magetan*. Capital, Volume 1, Nomor 1, Sepetember 2017

Sri Widiastuti, Nur Rohmah Muktiani (2010). *Peningkatan Motivasi dan Keterampilan Menggiring Bola dalam Pembelajaran Sepak Bola melalui Kucing Tikus pada Siswa Kelas 4 SD Glagahombo 2 Tempel*. Jurnal Pendidikan Jasmani Indonesia (Nomor 1 tahun 2010), Hlm. 49-50.

Yunita Lidya Kandou. (2016). *Pengaruh Knowledge Management, Skill Dan Attitude Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Di Manado)*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 16 No. 01 Tahun 2016

Yusqi Mahfud. (2016). *Pengaruh Knowledge Manajement, Skill, Dan Attitude Terhadap Employee Performance (Studi Kasus Pada DPPKAD Kabupaten Banjarnegara)*. Volume 12 No.1, Januari 2016





# LAMPIRAN

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 27/8/21

Access From ([repository.uma.ac.id](http://repository.uma.ac.id))27/8/21

## KUISONER PENELITIAN

### PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT*, *SKILL* DAN *ATTITUDE* TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERUSAHAAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN

#### Identitas Responden

Nomor Responden (Tidak perlu diisi) :

Jenis Kelamin :  Laki-Laki  Perempuan

Usia :  20 – 30 tahun  41 – 50 tahun  
 31 – 40 tahun  Di atas 51 tahun

Jenjang Pendidikan :  SMA  S1  
 D3  S2

#### PETUNJUK PENGISIAN KUISONER

1. Mohon memberi tanda ceklis (√) pada jawaban yang Bapak / Ibu / Saudara / i anggap yang paling sesuai
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja
3. Sesudah melakukan pengisian, mohon bapak / ibu memberikan kepada yang menyerahkan kuisoner ini pertama kali

**PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT, SKILL DAN ATTITUDE TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA PERUSAHAAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA  
IV MEDAN**

5	4	3	2	1
Sangat Setuju	Setuju	Kurang setuju	Tidak setuju	Sangat tidak setuju

No	PERNYATAAN KINERJA	Penilaian				
	Kualitas Kerja	5	4	3	2	1
1.	Memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan pekerjaan					
2.	Selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan					
	<b>Kuantitas Kerja</b>					
3.	Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi pegawai lain					
4.	Pekerjaan yang dilakukan sudah mencapai target yang ditentukan perusahaan					
	<b>Tanggung Jawab</b>					
5.	Pegawai bersedia memperbaiki kesalahan dalam pekerjaan dengan sukarela					
6.	Pegawai berusaha dengan serius untuk menyelesaikan pekerjaan sampai dengan tuntas					
	<b>Kerja Sama</b>					
7.	Mampu bekerja dengan baik dalam team					
8.	Pegawai selalu terbuka dengan perbedaan pendapat orang lain					
	<b>Inisiatif</b>					
9.	Menemukan temuan baru dalam menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang dihadapi					
10.	Mampu mengerjakan pekerjaan dengan cepat dan tepat.					
No	PERNYATAAN PENGETAHUAN MANAJEMEN	Penilaian				
	<i>Personal Knowledge</i>	5	4	3	2	1
1.	Pegawai memiliki tambahan pengetahuan dari pengalaman masa lalu dalam bidang pekerjaan					
2.	Pegawai memiliki pengetahuan dalam hal pelayanan yang baik dalam bidang pekerjaan yang dilakukan.					
3.	Pegawai memahami teori yang berkaitan dengan pekerjaan.					

## Tabulasi Sikap

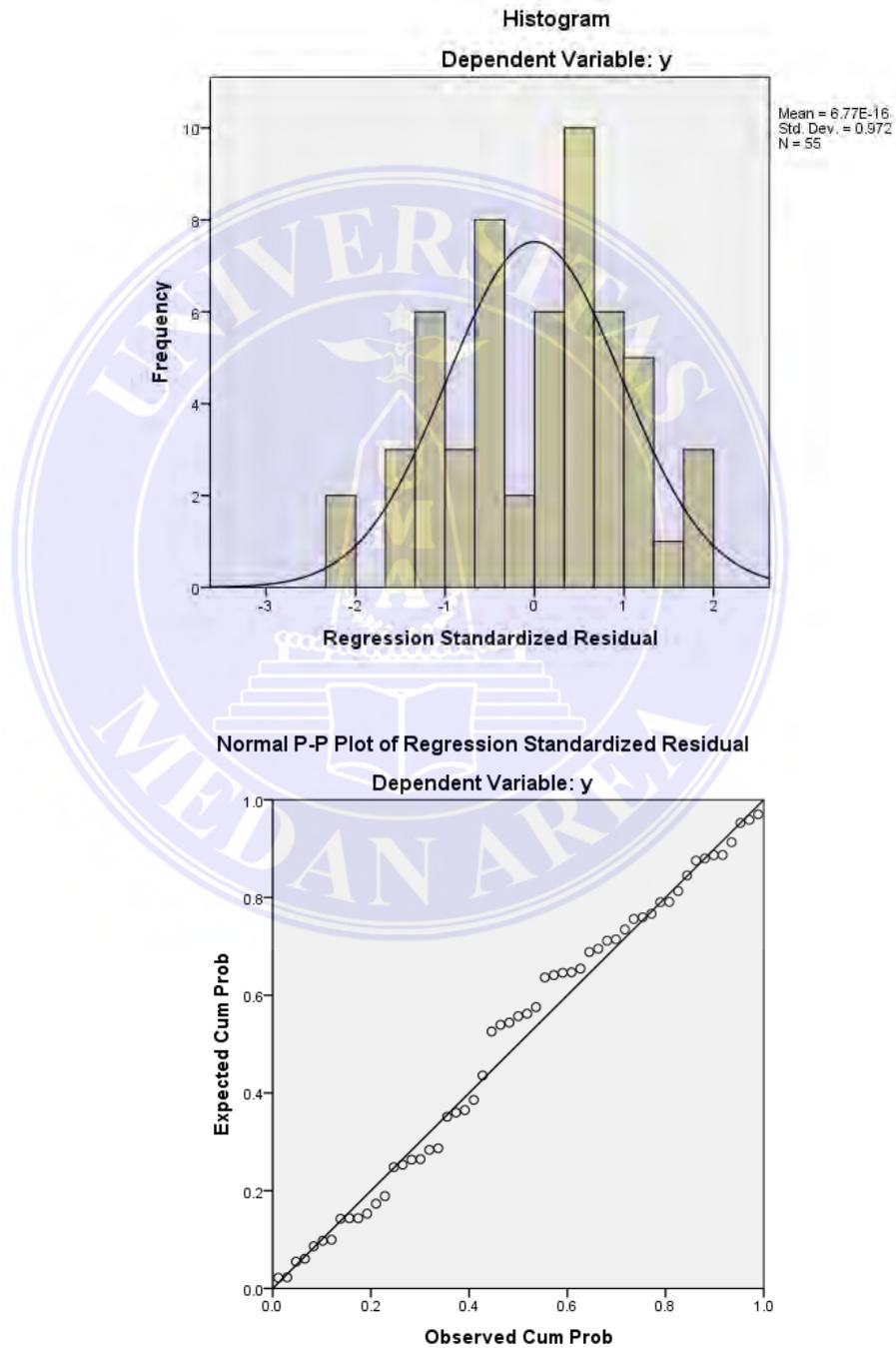
No. Respond	Jawaban Responden Mengenai Sikap										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	47
2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42
3	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
6	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	44
7	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	48
8	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	43
9	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	46
10	5	4	3	4	3	4	4	4	5	5	41
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
12	3	4	5	3	5	3	4	5	4	4	40
13	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	45
14	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42
15	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	46
16	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	45
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
18	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	44
19	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	46
20	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	43
21	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
22	4	5	4	5	4	4	3	5	5	5	44
23	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	46
24	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	43
25	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	47
26	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	45
27	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48
28	4	4	3	5	4	5	4	3	4	4	40
29	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	47
30	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	43
31	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	45
32	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
34	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	46
35	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
36	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
37	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	47
38	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	44
39	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	46
40	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
41	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
43	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	45
44	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	43
45	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
46	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	46
47	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	46
48	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	41
49	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	43
50	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
51	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	45
52	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
53	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	47
54	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	44
55	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	45

Lampiran 4

## HASIL OLAHAN DATA SPSS

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas Data



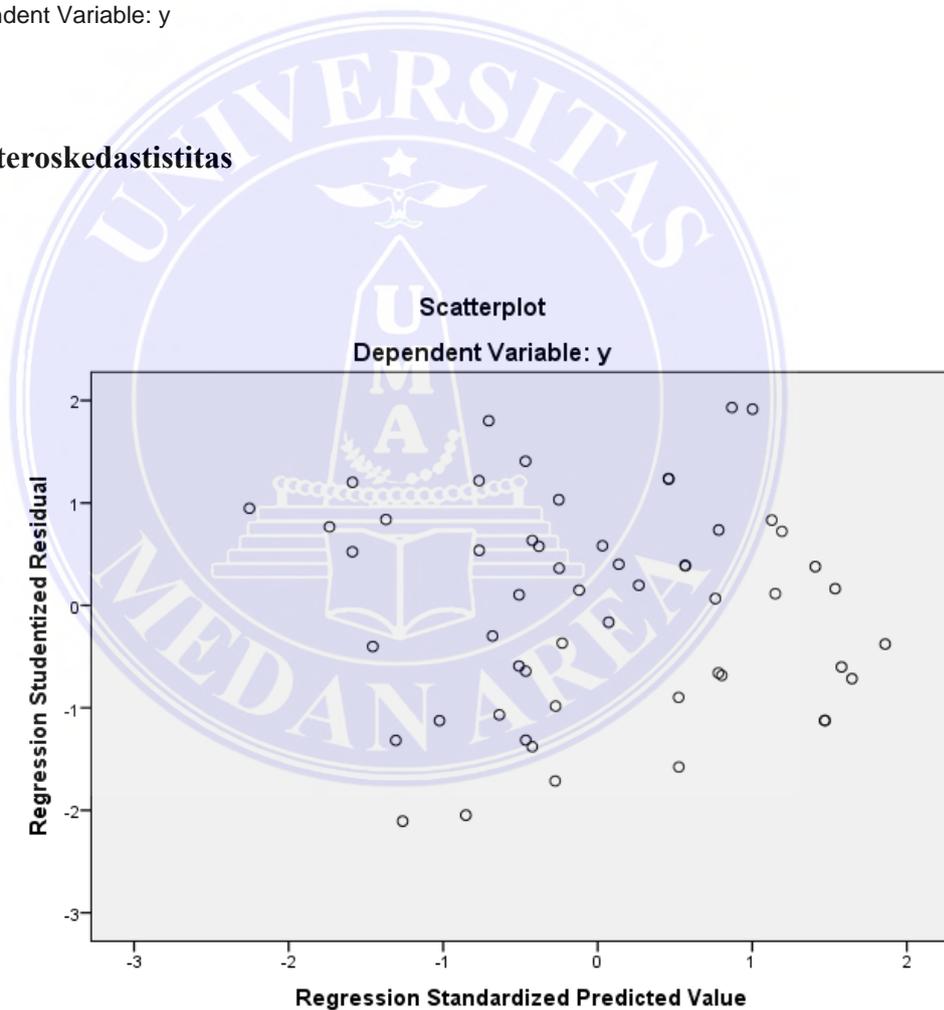
## Uji Multikolinearitas

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.510	3.659		.960	.342		
x1	.415	.106	.449	3.922	.000	.406	2.460
x2	.257	.119	.248	2.158	.036	.401	2.494
x3	.259	.092	.269	2.812	.007	.581	1.723

a. Dependent Variable: y

## Uji Heteroskedastisitas



## Analisis Regresi Linear Berganda

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.510	3.659		.960	.342		
x1	.415	.106	.449	3.922	.000	.406	2.460
x2	.257	.119	.248	2.158	.036	.401	2.494
x3	.259	.092	.269	2.812	.007	.581	1.723

a. Dependent Variable: y

### Uji Parsial (Uji t)

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.510	3.659		.960	.342		
x1	.415	.106	.449	3.922	.000	.406	2.460
x2	.257	.119	.248	2.158	.036	.401	2.494
x3	.259	.092	.269	2.812	.007	.581	1.723

a. Dependent Variable: y

### Uji Simultan (Uji F)

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	311.725	3	103.908	45.690	.000 <sup>b</sup>
	Residual	115.984	51	2.274		
	Total	427.709	54			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

## Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.854 <sup>a</sup>	.729	.713	1.50805	2.067

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

b. Dependent Variable: y



## UJI VALIDITAS DATA (X<sub>1</sub>)

### Correlations

		a1	a2	a3	a4	a5	a6	a7	a8	a9	a10	ttl
a1	Pearson Correlation	1	.526**	.183	.181	.307*	.383**	.181	.291*	.298*	.181	.610**
	Sig. (2-tailed)		.000	.181	.186	.023	.004	.185	.031	.027	.186	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
a2	Pearson Correlation	.526**	1	.284*	.324*	.268*	.234	.172	.090	.321*	.188	.586**
	Sig. (2-tailed)	.000		.035	.016	.048	.085	.209	.513	.017	.169	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
a3	Pearson Correlation	.183	.284*	1	.404**	.413**	.295*	.349**	.255	.008	.147	.576**
	Sig. (2-tailed)	.181	.035		.002	.002	.029	.009	.060	.953	.283	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
a4	Pearson Correlation	.181	.324*	.404**	1	.396**	.352**	.221	.085	.112	.301*	.588**
	Sig. (2-tailed)	.186	.016	.002		.003	.008	.106	.536	.415	.025	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
a5	Pearson Correlation	.307*	.268*	.413**	.396**	1	.223	.183	.309*	.182	.122	.582**
	Sig. (2-tailed)	.023	.048	.002	.003		.102	.182	.022	.183	.375	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
a6	Pearson Correlation	.383**	.234	.295*	.352**	.223	1	.302*	.273*	.462**	.231	.660**
	Sig. (2-tailed)	.004	.085	.029	.008	.102		.025	.044	.000	.090	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
a7	Pearson Correlation	.181	.172	.349**	.221	.183	.302*	1	.351**	.298*	.221	.561**
	Sig. (2-tailed)	.185	.209	.009	.106	.182	.025		.009	.027	.106	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
a8	Pearson Correlation	.291*	.090	.255	.085	.309*	.273*	.351**	1	.288*	.289*	.553**
	Sig. (2-tailed)	.031	.513	.060	.536	.022	.044	.009		.033	.032	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
a9	Pearson Correlation	.298*	.321*	.008	.112	.182	.462**	.298*	.288*	1	.239	.559**
	Sig. (2-tailed)	.027	.017	.953	.415	.183	.000	.027	.033		.078	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
a10	Pearson Correlation	.181	.188	.147	.301*	.122	.231	.221	.289*	.239	1	.509**
	Sig. (2-tailed)	.186	.169	.283	.025	.375	.090	.106	.032	.078		.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
ttl	Pearson Correlation	.610**	.586**	.576**	.588**	.582**	.660**	.561**	.553**	.559**	.509**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 27/8/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

(X<sub>2</sub>)

Correlations

	b1	b2	b3	b4	b5	b6	b7	b8	b9	b10	ttl
b1 Pearson Correlation	1	.109	.122	.080	.219	.144	.242	.201	.107	.418**	.507**
Sig. (2-tailed)		.427	.374	.559	.107	.293	.074	.142	.437	.001	.000
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
b2 Pearson Correlation	.109	1	.075	.233	.133	.133	.112	.096	.224	.349**	.470**
Sig. (2-tailed)	.427		.589	.087	.333	.333	.415	.488	.101	.009	.000
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
b3 Pearson Correlation	.122	.075	1	.268*	.401**	.178	.278*	.174	.136	.198	.534**
Sig. (2-tailed)	.374	.589		.048	.002	.192	.040	.205	.321	.147	.000
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
b4 Pearson Correlation	.080	.233	.268*	1	.240	.313*	.149	.201	.178	.014	.500**
Sig. (2-tailed)	.559	.087	.048		.078	.020	.278	.140	.192	.917	.000
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
b5 Pearson Correlation	.219	.133	.401**	.240	1	.271*	.124	.388**	.193	-.014	.553**
Sig. (2-tailed)	.107	.333	.002	.078		.046	.366	.003	.157	.917	.000
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
b6 Pearson Correlation	.144	.133	.178	.313*	.271*	1	.192	.257	.268*	-.014	.513**
Sig. (2-tailed)	.293	.333	.192	.020	.046		.159	.058	.048	.917	.000
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
b7 Pearson Correlation	.242	.112	.278*	.149	.124	.192	1	.212	.348**	.269*	.566**
Sig. (2-tailed)	.074	.415	.040	.278	.366	.159		.120	.009	.047	.000
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
b8 Pearson Correlation	.201	.096	.174	.201	.388**	.257	.212	1	.160	.147	.552**
Sig. (2-tailed)	.142	.488	.205	.140	.003	.058	.120		.242	.284	.000
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
b9 Pearson Correlation	.107	.224	.136	.178	.193	.268*	.348**	.160	1	.173	.526**
Sig. (2-tailed)	.437	.101	.321	.192	.157	.048	.009	.242		.205	.000
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
b10 Pearson Correlation	.418**	.349**	.198	.014	-.014	-.014	.269*	.147	.173	1	.510**
Sig. (2-tailed)	.001	.009	.147	.917	.917	.917	.047	.284	.205		.000
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
ttl Pearson Correlation	.507**	.470**	.534**	.500**	.553**	.513**	.566**	.552**	.526**	.510**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

(X<sub>3</sub>)

Correlations

		c1	c2	c3	c4	c5	c6	c7	c8	c9	c10	ttl
c1	Pearson Correlation	1	.399**	.134	.349**	.078	.286*	.207	.178	.305*	.430**	.616**
	Sig. (2-tailed)		.003	.330	.009	.569	.034	.130	.194	.024	.001	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
c2	Pearson Correlation	.399**	1	.177	.403**	.268*	-.001	.118	.280*	.070	.293*	.545**
	Sig. (2-tailed)	.003		.195	.002	.048	.993	.390	.039	.614	.030	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
c3	Pearson Correlation	.134	.177	1	.097	.441**	.097	.344*	.339*	.113	.047	.528**
	Sig. (2-tailed)	.330	.195		.479	.001	.479	.010	.011	.411	.733	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
c4	Pearson Correlation	.349**	.403**	.097	1	.110	.293*	.103	.020	.323*	.256	.544**
	Sig. (2-tailed)	.009	.002	.479		.423	.030	.452	.883	.016	.059	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
c5	Pearson Correlation	.078	.268*	.441**	.110	1	.110	.340*	.434**	.009	-.002	.522**
	Sig. (2-tailed)	.569	.048	.001	.423		.423	.011	.001	.949	.986	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
c6	Pearson Correlation	.286*	-.001	.097	.293*	.110	1	.226	-.036	.454**	.318*	.510**
	Sig. (2-tailed)	.034	.993	.479	.030	.423		.098	.796	.000	.018	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
c7	Pearson Correlation	.207	.118	.344*	.103	.340*	.226	1	.011	.256	.114	.502**
	Sig. (2-tailed)	.130	.390	.010	.452	.011	.098		.939	.059	.407	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
c8	Pearson Correlation	.178	.280*	.339*	.020	.434**	-.036	.011	1	.216	.101	.481**
	Sig. (2-tailed)	.194	.039	.011	.883	.001	.796	.939		.114	.462	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
c9	Pearson Correlation	.305*	.070	.113	.323*	.009	.454**	.256	.216	1	.525**	.599**
	Sig. (2-tailed)	.024	.614	.411	.016	.949	.000	.059	.114		.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
c10	Pearson Correlation	.430**	.293*	.047	.256	-.002	.318*	.114	.101	.525**	1	.561**
	Sig. (2-tailed)	.001	.030	.733	.059	.986	.018	.407	.462	.000		.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
ttl	Pearson Correlation	.616**	.545**	.528**	.544**	.522**	.510**	.502**	.481**	.599**	.561**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

(Y)

## Correlations

	d1	d2	d3	d4	d5	d6	d7	d8	d9	d10	ttl
d1 Pearson Correlation	1	.364**	.283*	.246	.291*	.186	-.122	.065	.048	.283*	.488**
Sig. (2-tailed)		.006	.036	.070	.031	.174	.374	.636	.729	.036	.000
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
d2 Pearson Correlation	.364**	1	.212	.286*	-.036	.041	.226	.267*	.273*	.286*	.524**
Sig. (2-tailed)	.006		.120	.034	.797	.769	.098	.049	.043	.034	.000
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
d3 Pearson Correlation	.283*	.212	1	.476**	.205	.203	.268*	.185	-.017	-.021	.511**
Sig. (2-tailed)	.036	.120		.000	.134	.138	.048	.177	.901	.878	.000
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
d4 Pearson Correlation	.246	.286*	.476**	1	.197	.277*	.419**	.375**	.238	.104	.660**
Sig. (2-tailed)	.070	.034	.000		.150	.040	.001	.005	.081	.450	.000
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
d5 Pearson Correlation	.291*	-.036	.205	.197	1	.431**	.071	.011	.146	.205	.486**
Sig. (2-tailed)	.031	.797	.134	.150		.001	.608	.937	.288	.134	.000
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
d6 Pearson Correlation	.186	.041	.203	.277*	.431**	1	.258	.250	-.046	-.057	.491**
Sig. (2-tailed)	.174	.769	.138	.040	.001		.057	.066	.739	.682	.000
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
d7 Pearson Correlation	-.122	.226	.268*	.419**	.071	.258	1	.319*	.497**	.268*	.582**
Sig. (2-tailed)	.374	.098	.048	.001	.608	.057		.017	.000	.048	.000
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
d8 Pearson Correlation	.065	.267*	.185	.375**	.011	.250	.319*	1	.324*	.253	.563**
Sig. (2-tailed)	.636	.049	.177	.005	.937	.066	.017		.016	.063	.000
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
d9 Pearson Correlation	.048	.273*	-.017	.238	.146	-.046	.497**	.324*	1	.711**	.573**
Sig. (2-tailed)	.729	.043	.901	.081	.288	.739	.000	.016		.000	.000
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
d10 Pearson Correlation	.283*	.286*	-.021	.104	.205	-.057	.268*	.253	.711**	1	.550**
Sig. (2-tailed)	.036	.034	.878	.450	.134	.682	.048	.063	.000		.000
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
ttl Pearson Correlation	.488**	.524**	.511**	.660**	.486**	.491**	.582**	.563**	.573**	.550**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## TAHAP UJI REABILITAS DATA

(X<sub>1</sub>)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.779	10

(X<sub>2</sub>)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.704	10

(X<sub>3</sub>)

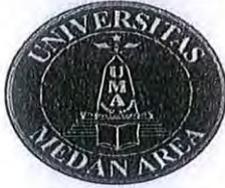
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.728	10

(Y)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.731	10



# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I : Jl. Kolam No. 1 Medan Estate Telp (061) 7366878, 7360168, 7364348, 7366781, Fax. (061) 7366998  
Kampus II : Jl. Sei Serayu No. 70A/Jl. Setia Budi No. 79B Medan Telp (061) 8225602, 8201994, Fax. (061) 8226331  
Email : univ\_medanarea@uma.ac.id Website.uma.ac.id/ekonomiluma.ac.id email fakultas :ekonomi@uma.ac.id

Nomor : 107/FEB.1/01.10/II/2020  
Lamp. :  
Perihal : Izin Research / Survey

11 Pebruari 2020

Kepada, Yth, Pimpinan  
PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area di Medan,  
mengharapkan bantuan saudara kepada mahasiswa kami :

Nama : AHMAD BUCHARI  
N P M : 168320124  
Program Studi : Manajemen  
Judul : Pengaruh Knowledge Management, Skill Dan Atitude Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

Untuk diberi izin Research / survey di Instansi / Perusahaan yang Saudara pimpin. Hal ini dibutuhkan sehubungan dengan tugasnya menyusun Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Perguruan Tinggi dengan memenuhi ketentuan dan peraturan administrasi di Instansi / Perusahaan Bapak/Ibu

Dapat kami tambahkan bahwa Research / survey ini dipergunakan hanya untuk kepentingan ilmiah semata-mata. Kami mohon kiranya diberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, serta memberikan surat keterangan yang menyatakan telah selesai melakukan penelitian.

Demikian kami sampaikan atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Wakil Dekan Bidang Akademik,  
  
Teddi Priadi, SE, MM

### Tembusan :

1. Wakil Rektor Bidang Akademik
2. Kepala LPPM
3. Mahasiswa ybs
4. Pertinggal



# PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV

MEDAN-SUMATERA UTARA-INDONESIA

- KANTOR PUSAT : JL. LETJEND. SUPRAPTO NO. 2 MEDAN  
- KANTOR PERWAKILAN JAKARTA

TELP. : (061) 4154666 - FAX. : (061) 457311  
TELP. : (021) 7231662 - FAX. : (021) 723166

Nomor : 04.13/X/ 23 / II / 2019  
Lamp : Ada  
Hal : Selesai Riset Sarjana S1

Medan, 27 Februari 2019

Kepada Yth :  
**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis**  
**Universitas Medan Area**  
di  
Jl. Setia Budi No. 79 B Medan

Sehubungan dengan Surat Universitas Medan Area No : 1057/FEB.1/01.10/II/2020 tanggal 11 Februari 2020 perihal izin Research / Survey, Maka dengan ini kami sampaikan perihal Riset Sarjana S1 Mahasiswa Universitas Medan Area dengan ini kami informasikan bahwa :

No	Nama	NPM	Program Studi
1	AHMAD BUCHARI	168320124	MANAJEMEN

Telah selesai melaksanakan Riset Sarjana S1 di Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara IV Bagian Hukum dan Pertanahan pada tanggal 13 Februari 2020 s/d 20 Februari 2020.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV

Bagian Hukum dan Pertanahan

JIMMY LW SILALAH  
Kepala Bagian

Tembusan :  
- 04.11  
- Mahasiswa/i Ybs.  
- Pertinggal

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 27/8/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber  
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah  
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21