

**PENGARUH MANAJEMEN PENGETAHUAN, KETERAMPILAN, DAN
SIKAP TERHADAP KETERSEDIAAN SDM BSI DI KOTA SEMARANG**

SKRIPSI

Disusun Untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata
S.1 dalam Ilmu Perbankan Syariah



Oleh:

RISALATUL TOYIBAH

1905036154

**PRODI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG
2023**

PERSETUJUAN PEMBIMBING



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Prof. DR. HAMKA (Kampus III) Ngaliyan Telp/Fax (024) 7601291, 7624691, Semarang

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Lamp : 4 (Empat) eksemplar

Hal : Naskah Skripsi

A.n. Sdri. Risalatul Toyibah

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Walisongo Semarang

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah kami meneliti dan mengadakan perbaikan seperlunya, bersama ini kami kirim naskah Skripsi saudara :

Nama : Risalatul Toyibah

NIM : 1905036154

Program Studi : S1 Perbankan Syariah

Judul Skripsi : Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan, dan Sikap Terhadap Kinerja Karyawan BSI di Kota Semarang

Dengan ini kami mohon kiranya skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqosahkan. Demikian harap menjadi maklum.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Semarang, 12 Mei 2023

Pembimbing I

Warno, S.E., M.Si

NIP. 198307212015031002

Pembimbing II

Sokhikhatul Mawadah, M.E.I

NIP. 198503272018012001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Prof. Dr. Hamka (kampus III) Ngalyan Telp/Fax (024) 7601291, 7624691, Semarang, Kode
Pos 50185


LEMBAR PENGESAHAN

Nama : Risalatul Toyibah
NIM : 1905036154
Jurusan : Perbankan Syariah
Judul : Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan, dan Sikap Terhadap
Kinerja Karyawan BSI di Kota Semarang,

Telah di munaqosahkan oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang pada tanggal 21 Juni 2023 dan
dinyatakan LULUS dengan predikat cumlaude/baik/cukup, serta dapat diterima untuk
pelengkap ujian akhir guna memperoleh gelar Sarjana Strata I dalam Perbankan
Syariah.

Semarang, 3 Juli 2022

Ketua Sidang


Prof. Dr. H. Mujiyono, MA.
NIP. 195902151985031005


Sekretaris Sidang


Sokhikhatul Mawadah, M.E.I.
NIP. 198503272018012001

Penguji Utama I

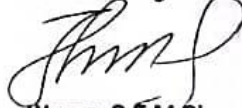

Rakhmat Dwi Pambudi, M.Si.
NIP. 198607312019031008

Penguji Utama II


Firdha Rahmivanti, MA.
NIP. 199103162019032018



Pembimbing I


Wamo, S.E.M.Si.
NIP. 198307212015031002

Pembimbing II


Sokhikhatul Mawadah, M.E.I.
NIP. 198503272018012001

MOTTO

يَأْتِيهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ
أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

"Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat."

"Tidak ada kekayaan seperti pengetahuan, dan tidak ada kemiskinan seperti ketidaktahuan "
(Buddha,c.400/500 SM)

“ Apapun yang terjadi, ambilah tanggung jawab “
(Tony Robbins)

“Sendiri tapi pelan-pelan bergerak lebih baik dari pada ramai-ramai tapi sekedar berteriak”
(Boy Candra)

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim,

Puji syukur kehadiran Allah SWT Tuhan Yang Maha Esa, segala rahmat dan hidayahnya, Shalawat dan saya haturkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah berjuang sehingga kita dapat merasakan nikmatnya Islam dan ilmu pengetahuan. Yang pertama saya persembahkan karya ini untuk Almarhumah mendiang ibu saya, Ibu Kusriyati dan kepada Bapak dan Ibu sambung saya tercinta. Terimakasih juga buat sahabatku Diah Khoirunnisa, Aullia Shobibatur rahmah, Dewi Syarah Indri Hapsari, Agnes Chairina Putri Wahab, Fera Irawati, Andi Mohammad Farhan. Perkuliahan akan tidak ada rasa tanpa kalian.

DEKLARASI

DEKLARASI

Dengan bermohon kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan taufiq kepada Penulis, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Risalatul Toyibah

Nim : 1905036154

Prodi : S1 Perbankan Syariah

Judul Skripsi : Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan, dan Sikap Terhadap Kinerja Karyawan BSI di Kota Kendal

Penulis menyatakan bahwa karya ilmiah yang berbentuk skripsi ini dibuat dengan segala kejujuran dan tanggung jawab. Skripsi ini tidak memuat bahan-bahan yang telah atau telah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain. Informasi dan hasil skripsi merupakan hasil renungan penulis, kecuali informasi yang terdapat dalam refrensi digunakan sebagai bahan rujukan.

Dengan pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan dapat di pertanggungjawabkan sebagaimana mestinya.

Semarang, Juni 2023

Deklarator



Risalatul Toyibah

1905036154

PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi kata-kata Bahasa Arab yang digunakan dalam penulisan skripsi ini berpedoman pada “Pedoman Transliterasi Arab-Latin” yang dikeluarkan berdasarkan keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Tahun 1987. Berikut ini dalam pedoman transliterasi:

A. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus.

Berikut ini daftar huruf Arab yang dimaksud dan transliterasinya dengan huruf latin:

Table 0. 1 Tabel Transliterasi Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
أ	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	d	De
ذ	Žal	ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	r	er
ز	Zai	z	zet
س	Sin	s	es
ش	Syin	sy	es dan ye
ص	Šad	š	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ža	ž	zet (dengan titik di bawah)
ع	`ain	`	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	g	ge
ف	Fa	f	ef
ق	Qaf	q	ki
ك	Kaf	k	ka
ل	Lam	l	el
م	Mim	m	em
ن	Nun	n	en
و	Wau	w	we

هـ	Ha	h	ha
ء	Hamzah	‘	apostrof
ي	Ya	y	ye

B. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau *monoftong* dan vokal rangkap atau *diftong*.

1. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Table 0. 2 Tabel Transliterasi Vokal Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
َ	Fathah	a	a
ِ	Kasrah	i	i
ُ	Dammah	u	u

2. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

Table 0. 3 Tabel Transliterasi Vokal Rangkap

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
يَ...ِ	Fathah dan ya	ai	a dan u
وَ...ِ	Fathah dan wau	au	a dan u

Contoh:

- كَتَبَ kataba
- فَعَلَ fa`ala
- سَأَلَ suila
- كَيْفَ kaifa
- حَوْلَ haula

A. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

Table 0. 4 Tabel Transliterasi Maddah

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا...ى...	Fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis di atas
ى...	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di atas
و...	Dammah dan wau	ū	u dan garis di atas

Contoh:

- قَالَ qāla
- رَمَى ramā
- قِيلَ qīla
- يَقُولُ yaqūlu

B. Ta' Marbutah

Transliterasi untuk ta' marbutah ada dua, yaitu:

1. Ta' marbutah hidup

Ta' marbutah hidup atau yang mendapat harakat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah "t".

2. Ta' marbutah mati

Ta' marbutah mati atau yang mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah "h".

3. Kalau pada kata terakhir dengan ta' marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta' marbutah itu ditransliterasikan dengan "h".

Contoh:

- رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ raudah al-atfāl/raudahtul atfāl
- الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ al-madīnah al-munawwarah/al-madīnatul munawwarah
- طَلْحَةَ talhah

C. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid, ditransliterasikan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:

- نَزَّلَ nazzala
- الْبِرُّ al-birr

D. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ال, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas:

1. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf “l” diganti dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

2. Kata sandang yang diikuti huruf qamariyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah ditransliterasikan dengan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

Baik diikuti oleh huruf syamsiyah maupun qamariyah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanpa sempang.

Contoh:

- الرَّجُلُ ar-rajulu
- الْقَلَمُ al-qalamu
- الشَّمْسُ asy-syamsu
- الْجَلَالُ al-jalālu

E. Hamzah

Hamzah ditransliterasikan sebagai apostrof. Namun hal itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Sementara hamzah yang terletak di awal kata dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

- تَأْخُذُ ta'khužu
- شَيْئٌ syai'un
- النَّوْءُ an-nau'u
- إِنَّ inna

F. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fail, isim maupun huruf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

- وَ إِنَّ اللَّهَ فَهُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ Wa innallāha lahuwa khair ar-rāziqīn/

ABSTRAK

Bank Syariah adalah bank yang pelaksanaannya baik dalam pelaksanaan maupun asetnya serta dalam pekerjaan permodalannya tergantung pada standar jual beli dan bagi hasil. berdasarkan pra riset yang telah dilakukan pada tanggal 25 April 2023 terdapat beberapa kendala pada 4 dari 10 kantor cabang BSI di Kota Semarang. diantaranya, karyawan sulit menganalisa masalah yang di hadapi nasabah. dari pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa BSI dikota Semarang memiliki permasalahan pada kurangnya manajemen pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana “Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan, dan Sikap Terhadap Kinerja Karyawan BSI di Kota Semarang”.

Jenis Penelitian yang digunakan dengan pendekatan kuantitatif. Data yang diolah merupakan hasil interpretasi responden dari karyawan BSI di Kota Semarang sebanyak 123. Adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan model interaktif dan responden, dimana data interpretasi kemudian diregulasikan dengan menggunakan teknik analisis data dalam hal ini SPSS.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Pengetahuan, Keterampilan, dan Sikap berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan dibuktikan t hitung > t tabel .Variabel Manajemen Pengetahuan memiliki t hitung 2.973, variabel keterampilan memiliki t hitung 3.416, dan variabel sikap memiliki t hitung 1.735. dari t hitung semua variabel dapat dikatakan > t tabel yakni 1,657.

Kata Kunci : *Manajemen Pengetahuan, Keterampilan, Sikap, Kinerja Karyawan.*

ABSTRACT

Islamic Banks are banks whose implementation, both in terms of implementation and assets as well as in capital work, depend on the standard of buying and selling and profit sharing. based on pre-research conducted on April 25, 2023, there were several obstacles at 4 out of 10 BSI branch offices in Semarang City. Among them, employees find it difficult to analyze the problems faced by customers. from this statement it can be said that BSI in the city of Semarang has problems with the lack of management knowledge, skills, and attitudes that employees have in completing their tasks. This study aims to determine the extent of the influence of Knowledge Management, Skills, and Attitudes on the Performance of BSI Employees in the City of Semarang.

This type of research is used with a quantitative approach. The processed data is the result of the interpretation of respondents from 123 BSI employees in Semarang City. The analysis technique used in this study uses an interactive model and respondents, where the interpretation data is then regulated using data analysis techniques in this case SPSS.

he results of this study indicate that the variables Knowledge, Skills, and Attitudes have a significant effect on Employee Performance. It is proven that $t \text{ count} > t \text{ table}$. Knowledge management variable has $t \text{ count}$ 2.973, skill variable has $t \text{ count}$ 3.416, and attitude variable has $t \text{ count}$ 1.735. from $t \text{ arithmetic}$ of all variables it can be said $> t \text{ table}$ which is 1.657.

Key words: Knowledge Management, Skill, Attitude, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

AssalamualaikumWr.Wb.

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan judul "Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan, dan Sikap Terhadap Kinerja Karyawan".

Shalawat dan salam senantiasa tercurah kepada Rasulullah SAW yang mengantarkan manusia dari zaman kegelapan menuju zaman yang terang benderang yang disinari oleh Iman dan Islam. Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian syarat-syarat guna meraih gelar Sarjana Perbankan Syariah di Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini merupakan hasil kerja keras, namun juga tidak terlepas dari dukungan, arahan, dan bimbingan serta doa restu

dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini dengan penuh ketulusan dan kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih banyak kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Imam Taufiq, M.Ag selaku Rektor I, Bapak Prof. Dr. M.Mukhsin Jamil, M.Ag selaku Wakil Rektor I, dan Bapak Dr. Abdul Kholiq, M.Ag selaku Wakil Rektor 2 Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
2. Bapak Dr. Saifullah, M. Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, Wakil Dekan I, II, dan III dan para dosen di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
3. Ibu heny Yuningrum, Se., M.Si, selaku Ketua Jurusan Prodi S1 Perbankan Syariah dan Ibu Muyassarah, MSI. selaku Sekretaris Jurusan Prodi S1 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Negeri Walisongo Semarang.
4. Bapak H. Ade Yusuf Mujaddid, M.Ag selaku Dosen Wali yang telah mendukung proses studi khususnya dalam memberikan bimbingan perencanaan studi setiap semesternya dan mendukung moral dalam proses menempuh studi.
5. Bapak Warno, S.E., M.Si., selaku Pembimbing I dan Ibu Sokhikhatul Mawadah, M.E.I., selaku Pembimbing 2 yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran yang sangat berharga untuk memberikan motivasi dan mengarahkan penulis, sehingga penulisan ini dapat terselesaikan.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang yang telah

memberikan ilmu dan pengetahuan yang sangat bermanfaat selama proses perkuliahan.

7. Segenap staff dan karyawan UIN Walisongo Semarang, khususnya staff dan karyawan di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah membantu dalam pembuatan administrasi untuk keperluan skripsi ini.
8. Kepada Seluruh Nasabah Mahasiswa S1 Perbankan Syariah yang telah meluangkan waktu dan bersedia membantu penelitian penulis. Semoga kita semua sehat selalu dan dilancarkan dalam segala urusannya.

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN PEMBIMBING	i
MOTTO	iii
PERSEMBAHAN	iv
DEKLARASI	v
PEDOMAN TRANSLITERASI	vi
ABSTRAK	xi
ABSTRACT	xii
KATA PENGANTAR	xiii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
1.4 Sistematika Penulisan	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Bank Syariah	6
A. Pengertian Bank Syariah	6
B. Asas Bank Syariah	6
C. Tujuan Bank Syariah	7
D. Implementasi Ayat Terkait Dengan Bank Syariah	7
2.2 Kinerja Karyawan	8
A. Pengertian Kinerja	8
B. Tujuan Kinerja	9
C. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	9
D. Strategi Peningkatan Kinerja	9
E. Penilaian Kinerja	11
F. Implementasi Ayat Terkait Dengan Kinerja	11
G. Indikator Kinerja Karyawan	12
2.3 Manajemen Pengetahuan	13

A. Pengertian Manajemen Pengetahuan.....	13
B. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Manajemen Pengetahuan	13
C. Indikator Manajemen Pengetahuan	15
D. Implementasi Ayat Terkait Dengan Manajemen Pengetahuan.....	16
2.4 Keterampilan Karyawan.....	16
A. Pengertian Keterampilan	16
B. Jenis- Jenis Keterampilan	17
C. Pentingnya Keterampilan.....	18
D. Implementasi Ayat Terkait Dengan Keterampilan.....	18
E. Indikator Keterampilan.....	19
2.5 Sikap Karyawan	20
A. Pengertian Sikap.....	20
B. Indikator Sikap.....	20
C. Faktor-faktor Pembentukan Sikap.....	21
D. Implementasi Ayat Terkait Dengan Sikap.....	22
2.6 Penelitian Terdahulu	22
2.7 Kerangka Berfikir	28
2.8 Pengembangan Hipotesis.....	29
BAB III METODE PENELITIAN.....	32
3.1 Jenis Penelitian.....	32
3.2 Data Penelitian.....	32
3.3 Populasi dan Sampel	33
3.4 Teknik Pengumpulan Data	33
3.5 Teknik Analisis Data.....	34
3.5.1 Analisis Data Deskriptif.....	34
3.5.2 Uji Asumsi Klasik	35
3.5.3 Analisa Regresi Linier Berganda.....	36
3.5.4 Uji Hipotesis.....	37
3.6 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAM.....	40
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	40
4.1.1 Sejarah Singkat Bank Syariah Indonesia	40
4.1.2 Sejarah Perseroan	40
4.1.3 Visi Misi Bank BSI.....	41

4.1.4 Identitas Perusahaan	41
4.2 Karakteristik Responden	42
4.2.1 Jenis Kelamin	42
4.2.2 Berdasarkan usia.....	43
4.2.3 Berdasarkan Masa Kerja	44
4.3 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	44
4.3.1 Uji Validitas	44
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	45
4.4 Uji Asumsi Klasik.....	46
4.4.1 Uji Normalitas	46
4.4.2 Uji Multikolinieritas	47
4.4.3 Uji Heteroskedastisita	48
4.5 Analisa Regresi Linier Berganda	49
4.6 Uji Hipotesis	50
4.6.1 Uji Signifikansi Parsial (T-test).....	50
4.6.2 Uji Signifikan Silmutan (F-Test).....	51
4.6.3 Uji Koefsien Determinan (R ²)	52
4.7 Pembahasan Analisis Data.....	53
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	56
5.1 Kesimpulan.....	56
5.2 Keterbatasan Penelitian	56
5.3 Saran.....	56
DAFTAR PUSTAKA.....	58
LAMPIRAN.....	69

DAFTAR TABEL

Table 0. 1 Tabel Transliterasi Konsonan	vi
Table 0. 2 Tabel Transliterasi Vokal Tunggal	vii
Table 0. 3 Tabel Transliterasi Vokal Rangkap	vii
Table 0. 4 Tabel Transliterasi <i>Maddah</i>	viii
Table 1. 1 Kebutuhan SDM Pada Bank Syariah.....	1
Table 2. 1 Penelitian Terdahulu	23
Table 3. 1 Definisi Operasional Variabel Penelitian	38
Table 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Table 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	43
Table 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	44
Table 4. 4 Hasil Uji Validitas.....	45
Table 4. 5 Uji Reabilitas	45
Table 4. 6 Hasil Uji Multikolinieritas.....	48
Table 4. 7 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	50
Table 4. 8 Hasil Uji T	51
Table 4. 9 Hasil Uji F	52
Table 4. 10 Hasil Uji Koefisien Determin (R ²)	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir.....	29
Gambar 4. 1 Uji Normalitas.....	46
Gambar 4. 2 Uji Normalitas Histogram.....	47
Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedastisita Scartterplot.....	49

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Bank Syariah memiliki peranan penting sebagai fasilitator pada seluruh aktivitas ekonomi dalam ekosistem industri halal. Keberadaan industri perbankan Syariah di Indonesia, telah mengalami peningkatan dan pengembangan yang signifikan sejauh ini. Peningkatan layanan, Inovasi produk, dan pengembangan jaringan menunjukkan trend positif dari tahun ke tahun. Bahkan, dorongan untuk melakukan akselerasi juga tercermin dari banyaknya bank syariah yang melakukan aksi korporasi.

Pada 1 Februari 2021 yang bertepatan dengan 19 Jumadil Akhir 1442 H menjadi penanda sejarah bergabungnya Bank Mandiri Syariah, BNI Syariah, dan BRI Syariah menjadi satu entitas yaitu Bank Syariah Indonesia (BSI). Penggabungan ini akan menggabungkan kekuatan ketiga bank syariah untuk memberikan layanan yang lebih lengkap, cakupan yang lebih luas, dan kapasitas permodalan yang lebih besar.

Didukung sinergi dengan perusahaan induk (Mandiri, BNI, BRI) serta komitmen pemerintah melalui kementerian BUMN, Bank Syariah Indonesia didorong untuk dapat bersaing di tingkat global. Semakin berkembangnya industri perbankan syariah, semakin banyak dengan pangsa pasar saat ini 5,70 %, dibutuhkan sumber daya manusia yang besar. Masalah ini menunjukkan angka yang tumbuh hampir setiap tahun.¹

Table 1. 1 Kebutuhan SDM Pada Bank Syariah

Tahun	Bulan	Jumlah Tenaga Kerja
2020	Juli	52.260
	Agustus	52.257
	September	52.400
	Oktober	52.464
	November	52.155
	Desember	51.068
2021	Januari	50.973
	Februari	51.062
	Maret	50.095
	April	49.971
	Mei	52.350
	Juni	49.539

Sumber: Statistik Perbankan Syariah OJK 2021

¹ "Bank Syariah Indonesia," <https://ir.bankbsi.co.id/>.

Perusahaan membutuhkan kinerja karyawan (*job Performance*) yang tinggi. Peran karyawan untuk perusahaan tidak hanya pada tingkat produktivitas tenaga kerja, tetapi juga pada kualitas pekerjaan yang dihasilkan.²

Industri perbankan syariah saat ini membutuhkan karyawan sebanyak-banyaknya 11.000 orang setahun, tetapi ketersediaan pekerjaan di sektor syariah hanya ada 3.000 profesional per tahun. Setelah beberapa tahun Tentu akan banyak dibutuhkan SDM syariah dan profesional yang terdiri dari lulusan doktor ilmu ekonomi islam (S3), Magister Ekonomi Islam (S2), Sarjana (S1) dan Ahli madya (D3). Sumber daya manusia yang bekerja di bank syariah saat ini adalah manusia yang tidak memiliki latar belakang Syariah tetapi memiliki latar belakang akademis di bidang lain. Tambah SDM syariah yang belum bisa terpenuhi lembaga pembelajaran tradisional, dalam kaitannya dengan fikih ekonomi Islam dan sistem Syariah tidak berada di tangan yang baik.³

Saat ini untuk jumlah tenaga kerja di perbankan syariah yang tidak memiliki keahlian di bidang syariah persentasenya semakin meningkat. Menurut data dari Bank Indonesia, sekitar 90% SDM di bank syariah tidak memiliki keahlian atau Pendidikan yang sesuai dengan syariah. Karyawan yang mempunyai latar belakang pengetahuan Ekonomi Syariah atau berpendidikan Ekonomi Syariah hanya sebagian saja. Pelatihan sebelum bekerja untuk karyawan baru dapat dilakukan oleh Bank Syariah sebagai strategi dalam berupaya untuk mengembangkan ekonomi islam dan SDM yang sesuai dengan syariah dan profesional.⁴

Dengan adanya fakta bahwa BNI Syariah, BRI Syariah dan Bank Mandiri Syariah melakukan merger kemudian berubah nama menjadi Bank Syariah Indonesia, diharapkan lebih memperhatikan kompetensi yang dimiliki oleh setiap karyawan sesuai dengan bidang ekonomi syariah karena keahlian atau kompetensi dapat menentukan kinerja dari karyawan tersebut.

Modal pengetahuan, keterampilan dan sikap dianggap lebih penting dari pada modal-modal fisik. Para ahli ekonomi juga memiliki keyakinan bahwa orang-orang terdidik akan lebih produktif dalam melaksanakan tugas pekerjaan, tanggap terhadap tuntutan pekerjaan baru, serta mampu menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi terhadap dunia pekerjaannya.⁵

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh, Emyah dan Murbijanto menyatakan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mempunyai

² H. Douglas Brown, "PRINCIPLE of LANGUAGE LEARNING AND TEACHING," *Encyclopedia of the Sciences of Learning*, 2007.

³ Maria Rombe and Johnson Dongoran, "Tingkat Kinerja Karyawan Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Yang Bekerja Dari Rumah (Work From Home) Selama Masa Pandemi Covid 19," *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora* 5, no. 3 (2021): 356.

⁴ Euis Amalia, "Potret Pendidikan Ekonomi Islam Di Indonesia Analisis Kurikulum, Model Pembelajaran, Dan Hubungannya Dengan Kompetensi, SDM Pada Industri Keunangan Syariah Di Indonesia" (Jakarta: Gramata, 2012), <http://jurnalekis.blogspot.com/2012/07/potret-pendidikan-ekonomi-islam-di.html?>

⁵ Nanang Purwanto, *Pengantar Pendidikan* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014).

kompetensi dalam bekerja bisa melakukan pekerjaannya dengan lebih baik. Selain itu, kinerja karyawan juga dapat dilihat dari kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri pada karyawan serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain .

Sumber daya manusia di perusahaan harus dikelola dengan baik dan profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Suatu perusahaan harus mengelola sumber daya manusianya dengan baik demi kemajuan dan tujuan perusahaan. Keberhasilan kinerja suatu perusahaan dapat ditentukan oleh hasil kinerja karyawan yang baik, dan kinerja karyawan yang baik tercipta dari pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan optimal.⁶

Terdapat kesenjangan atau gap dari hasil penelitian terdahulu mengenai pengetahuan, keterampilan dan sikap terhadap kinerja karyawan, hal ini didasarkan pada penelitian yang pernah dilakukan mengenai bagaimana pengaruh kompetensi SDM yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan dan sikap terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Anwar tentang Pengaruh Keterampilan, Pengetahuan Dan Kemampuan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Agroindustri Dangke Di Kelurahan Mataran Kecamatan Anggeraja menunjukkan bahwa variabel terikat (kinerja karyawan) dapat diinterpretasikan oleh keterampilan, pengetahuan dan kemampuan SDM sebesar 91.1%, sedangkan sedangkan 8.9% (100% - 91.1%) diterangkan oleh sebab dan faktor lain yang berada diluar variabel keterampilan, pengetahuan dan kemampuan SDM yang diteliti. Seperti aspek gaji atau tunjangan diluar gaji (bonus) yang diperoleh, motivasi kerja hingga kedisiplinan individu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan di agroindustri dangke Kelurahan Mataran.⁷ Pernyataan tersebut diperkuat oleh penelitian Latief yang meneliti Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa bahwa Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara I Langsa.⁸

Hal tersebut bertolak belakang dengan hasil penelitian Surianti yang meneliti Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan Dan Sikap Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kota Parepare menunjukkan bahwa Secara parsial, variabel pengetahuan, dan keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara untuk variabel sikap tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁹

⁶ ANWAR PRABU MANGKUNEGARA, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2017).

⁷ Anwar, Aulia Izmi, and Agung Kurniawan, "Pengaruh Keterampilan, Pengetahuan Dan Kemampuan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Agroindustri Dangke Di Kelurahan Mataran Kecamatan Anggeraja" 2, no. 2 (2023): 349–360, <https://publish.ojs-indonesia.com/index.php/SIBATIK/article/view/534/466>.

⁸ Abdul Latief et al., "Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan Dan Sikap Terhadap Kinerja Karyawan," *Jupii: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial* 11, no. 2 (2019): 173.

⁹ Vencensius Sumenda1 et al., "NMaR NMaR," *Hilos Tensados* 1, no. (2016): 1–476.

Diambil dari data statistic (OJK), Jawa Tengah memiliki jumlah Bank Pembayaran Rakyat Syariah sebanyak 26 cabang (berdasarkan lokasi) per juli 2022, beberapa kantor cabang PT Bank Syariah Indonesia diantaranya berada di Kota Semarang.¹⁰ Untuk memudahkan dalam penyusunan skripsi ini dilakukan observasi lapangan pada Bank Syariah yang berada di Kota Semarang. ditemukan, kemudian mengumpulkan data yang dibutuhkan sebelum nantinya data tersebut diolah sebagai hasil temuan penelitian. Selain itu, peneliti juga membagikan angket observasi awal selama melakukan penelitian kepada karyawan Bank Syariah di Kota Semarang kepada 123 responden sebagai pengujian sampel¹¹.

Dari rangkuman di atas maka penulis tertarik untuk mengambil judul Proposal Skripsi yaitu **Pengaruh Manajemen Pengetahuan , Keterampilan, Dan Sikap Terhadap Kinerja Karyawan BSI Di Kota Semarang.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Manajemen Pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BSI di Kota Semarang ?
2. Apakah Keterampilan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BSI di Kota Semarang ?
3. Apakah sikap berpengaruh terhadap kinerja karyawan BSI di Kota Semarang ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

A. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan BSI di Kota Semarang.
2. Untuk mengetahui pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan BSI di Kota Semarang.
3. Untuk mengetahui pengaruh sikap terhadap kinerja karyawan BSI di Kota Semarang.

B. Manfaat Penelitian

1. Sebagai bahan evaluasi bagi Bank Syariah Indonesia agar dapat meningkatkan kinerja perusahaannya terutama masalah kinerja karyawannya

¹⁰ Statistika Perbankan Syariah September 2022 Otoritas Jasa Keuangan, “<https://www.ojk.go.id/Id/Kanal/Syariah/Data-Dan-Statistik/Statistik-Perbankan-Syariah/Pages/Statistik-Perbankan-Syariah---Juli-2022.aspx>” (n.d.).

¹¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D; / Prof. Dr. Sugiyono* (Bandung: Alfabta, 2016).

2. Sebagai bahan referensi secara teori maupun aplikasi terhadap perkembangan ilmu perbankan syariah
3. Sebagai bahan informasi untuk penelitian yang akan datang dan menambah wawasan perbankan syariah yang berhubungan dengan kinerja karyawan Bank Syariah .

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk memberi kemudahan dalam pemahaman, penjelasan dan review topik yang akan dibahas, struktur sistem dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagian Awal

Bagian awal skripsi memuat sampul, judul, pengesahan, pernyataan, halaman motto dan persembahan, kata pengantar, abstrak, daftar isi, daftar tabel, daftar lampiran, dan daftar gambar.

2. Bagian Isi

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian laporan Skripsi ini.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang landasan teori, penelitian terdahulu dan kerangka berfikir.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang jenis penelitian, lokasi penelitian, fokus penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, dan pembahasan yang berkaitan dengan bab ini.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang deskripsi objek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini menjelaskan uraian dari kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan serta saran-saran yang berguna bagi instansi maupun ilmu pendidikan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Bank Syariah

A. Pengertian Bank Syariah

Bank Syariah adalah bank yang pelaksanaannya baik dalam pelaksanaan maupun asetnya serta dalam pekerjaan permodalannya tergantung pada standar jual beli dan bagi hasil. Perbankan Syariah lebih mengutamakan pembiayaan dalam bentuk modal usaha daripada hutang. Kegiatan pembiayaan adalah salah satu kegiatan penting bagi Bank Syariah sebagai lembaga perantara yang juga berorientasi pada bisnis/keuntungan untuk mencari keuntungan dengan cara channeling dana nasabah yang mereka kumpulkan melalui tabungan, giro dan simpanan dan salurkan dalam bentuk pembiayaan jual beli dan kerjasama bisnis.

Dengan disahkannya UU no. 7 Tahun 1992 tentang Perbankan, yang beberapa pasalnya mengatur tentang Perbankan Syariah di Indonesia. Sebagaimana disinggung pasal-pasal yang terkandung di dalamnya yang mengarahkan menabung dengan kerangka bagi hasil, pemerintah menetapkan Undang-undang No.72 tentang Bank Yang Tergantung Standar Bagi Hasil. Pedoman ini akan mengisi sebagai aturan operasional atau lebih memperjelas beberapa masalah penting yang diidentifikasi dengan mengelola akun dengan aturan pembagian manfaat yang tidak dijelaskan dalam UU no. 7 dan penjelasan undang-undang.

Pada pasal 1 ayat (1) Peraturan Pemerintah no.72 tahun 1992 tentang Bank berdasarkan Prinsip Bagi Hasil menegaskan bahwa Bank berdasarkan prinsip bagi hasil adalah: “Bank umum atau Perkreditan Rakyat yang melakukan kegiatan usaha semata-mata berdasarkan prinsip bagi hasil”. Sedangkan menurut psal 1 ayat (7) undang-undang no.21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah, pengertian bank syariah diuraikan sebagai berikut: “Bank yang menjelaskan kegiatan usahanya tentang berdasarkan Prinsip Syariah dan menurut jenisnya terdiri dari Bank Umum Syariah dan Bank Pembiayaan Syariah”.¹²

B. Asas Bank Syariah

Asas-asas hukum Perbankan Syariah diatur dalam pasal 2 Undangundang No. 21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah, dimana disebutkan bahwa perbankan syariah dalam melaksanakan kegiatan usahanya berasaskan prinsip syariah, demokrasi ekonomi, dan prinsip kehati-hatian. Kegiatan usaha Perbankan Syariah sebagaimana yang terdapat pada penjelasan pasal 2-nya, bahwa kegiatan usaha Perbankan Syariah berasaskan prinsip Syariah, antara lain adalah kegiatan usaha yang tidak mengandung unsur:

¹² Sumar'in, *Konsep Kelembagaan Bank Syariah* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012).

1. Riba, yaitu penambahan pendapatan secara tidak sah (batil) antara lain dalam transaksi pertukaran barang sejenis yang tidak sama kualitas, kuantitas, dan waktu penyerahan, atau dalam transaksi pinjam meminjam yang memepersyaratkan nasabah penerima fasilitas mengembalikan dana yang diterima melebihi pokok pinjaman karena berjalannya waktu.
2. Maisir, yaitu transaksi yang digantungkan kepada suatu keadaan yang tidak pasti dan bersifat untung-untungan.
3. Gharar, yaitu transaksi yang objeknya tidak jelas, tidak dimiliki, tidak diketahui keberadaannya, atau tidak dapat diserahkan pada saat transaksi dilakukan kecuali diatur lain dalam syariah.
4. Haram, yaitu transaksi yang objeknya dilarang dalam syariah.
5. Zalim, yaitu transaksi yang objeknya menimbulkan ketidakadilan bagi pihak lain ¹³

C. Tujuan Bank Syariah

Tujuan Bank Syariah dijelaskan di dalam pasal 3 Undang-undang Nomor 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah yaitu Bank Syariah bertujuan menunjang pelaksanaan pembangunan nasional dalam rangka meningkatkan keadilan, kebersamaan, dan pemerataan kesejahteraan rakyat.

Adapun tujuan pengembangan Bank Syariah di Indonesia antara lain:

1. Untuk memenuhi kebutuhan jasa perbankan bagi masyarakat yang tidak dapat menerima konsep bunga. Mobilisasi dana masyarakat dapat dilakukan lebih optimal bagi segmen masyarakat yang selama belum dapat disentuh oleh sistem Perbankan Konvensional.
2. Peluang pembiayaan bagi pengembangan usaha berdasarkan prinsip kemitraan.
3. Kebutuhan akan produk dan jasa perbankan yang memiliki keunggulan yang unik berlandaskan kepada nilai-nilai moral (peniadaan pembebanan bunga yang berkesinambungan dan mencegah terjadinya kerusakan lingkungan dan kerusakan moral).¹⁴

D. Implementasi Ayat Terkait Dengan Bank Syariah

Bank Syariah adalah bank yang operasionalnya berdasarkan prinsip syariah islam maka dasar hokum bank syariah yang utama adalah Al-Quran dan Al-Hadist.¹⁵ Berikut beberapa ayat dalam Al-Quran yang menjadi dasar operasional bank syariah, adalah :

¹³ Muhamad Sadi Is, *Konsep Hukum Perbankan Syariah : Pola Relasi Sebagai Institusi Intermediasi Dan Agen Investasi* (Malang: Setara Press, 2015).

¹⁴ Ibid.

¹⁵ Hamdi Agustin, "Teori Bank Syariah," *JPS (Jurnal Perbankan Syariah)* 2, no. 1 (2021): 67–83.

1. Q.S. An-Nisa' : 29

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا
أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا

Artinya: “Hai, orang-orang yang beriman janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang bathil”.

2. Q.S. Al-Baqarah : 275

الَّذِينَ يَأْكُلُونَ الرِّبَا لَا يَقُومُونَ إِلَّا كَمَا يَقُومُ الَّذِي يَتَخَبَّطُهُ الشَّيْطَانُ مِنَ الْمَسِّ ذَلِكَ بِأَنَّهُمْ قَالُوا إِنَّمَا الْبَيْعُ مِثْلُ
الرِّبَا وَأَحَلَّ اللَّهُ الْبَيْعَ وَحَرَّمَ الرِّبَا فَمَنْ رَجَعَهُ فَمَنْ رَجَعَهُ فَمَنْ رَجَعَهُ فَمَنْ رَجَعَهُ فَمَنْ رَجَعَهُ فَمَنْ رَجَعَهُ فَمَنْ رَجَعَهُ
وَمَنْ عَادَ فَأُولَئِكَ أَصْحَابُ النَّارِ هُمْ فِيهَا
خَالِدُونَ

Artinya: “Orang-orang yang makan (mengambil) riba tidak dapat berdiri melainkan seperti berdirinya orang yang kemasukan syaitan lantaran (tekanan) penyakit gila. Keadaan mereka yang demikian itu, adalah disebabkan mereka berkata (berpendapat), sesungguhnya jual-beli itu sama dengan riba, padahal Allah telah menghalalkan jual-beli dan mengharamkan riba.

3. Q.S. Al-Imran : 130

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا الرِّبَا أَضْعَافًا مُّضَاعَفَةً وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: “ Hai, orang-orang yang beriman, janganlah kamu memakan riba dengan berlipat ganda dan bertakwalah kamu kepada Allah supaya kamu mendapat keberuntungan”.

2.2 Kinerja Karyawan

A. Pengertian Kinerja

Hasil kerja yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu.¹⁶ Kinerja dalam bahasa latin berasal dari kata (*job performance*) atau (*performance*) yang mempunyai arti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang.¹⁷ Standar kinerja perlu dirumuskan untuk dijadikan acuan dalam mengadakan penilaian, yaitu dengan membandingkan apa yang dicapai dengan apa yang diharapkan. Standar

¹⁶ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2016).

¹⁷ ADJI SIGIT SUTEDJO and ANWAR PRABU MANGKUNEGARA, “Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Inti Kebun Sejahtera,” *BISMA (Bisnis dan Manajemen)* 5, no. 2 (2018): 120.

kinerja dapat dijadikan patokan dalam mengadakan berbagai pertanggungjawaban terhadap apa yang telah dilaksanakan.¹⁸

B. Tujuan Kinerja

Kinerja merupakan kegiatan pengolahan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan adalah tentang arah secara umum, sifatnya luas, tanpa batasan waktu dan tidak berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu. Tujuan merupakan sebuah aspirasi. Kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi. Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja dengan tujuan organisasi.¹⁹

C. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja, yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan instansi. Kinerja meliputi kualitas *output* serta kesadaran dalam bekerja, ada tiga alasan yang berkaitan dengan penentuan sasaran mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

1. Penentuan sasaran mempunyai dampak mengarahkan, yaitu memfokuskan aktivitas-aktivitas kearah tertentu dari pada kearah lainnya.
2. Disebabkan oleh sasaran-sasaran yang telah diterima, maka orang-orang cenderung mengarahkan upaya secara proporsional terhadap kesulitan sasaran.
3. Sasaran-sasaran yang sukar akan membuahkan ketekunan dibandingkan sasaran-sasaran yang ringan.
4. Penawaran tenaga kerja terhadap jam kerja semakin tinggi upah seseorang makan semakin berkurang jam kerjanya.²⁰

D. Strategi Peningkatan Kinerja

Kinerja yang tidak optimal tentu saja akan membuat pimpinan gundah, mengingat turunnya kinerja individu akan berpengaruh langsung atas turunnya kinerja kelompok dan penurunan kinerja kelompok sudah barang tentu berpengaruh signifikan pada kinerja organisasi. Oleh sebab itu diperlukan strategi untuk meningkatkan kinerja seperti:

¹⁸ Saifullah, "DETERMINASI MOTIVASI DAN KINERJA GURU TERHADAP KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU (STUDI KASUS DI SMAN NEGERI 1 KOTA BIMA) LITERATURE REVIEW MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA," *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial* 1, no. 2 (2020): 600–621.

¹⁹ Lijan poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai : Teori Pengukuran Dan Implikasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012).

²⁰ Sokhikhatul Mawadah, "Kurva Penawaran Tenaga Kerja Dan Jam Kerja Perempuan," *Sawwa: Jurnal Studi Gender* 12, no. 3 (2018): 357.

1. Dorongan Positif Sistem dorongan positif dapat dirancang berdasarkan prinsip-prinsip teori dorongan. Dorongan positif melibatkan pengguna positif untuk meningkatkan kinerja yang diinginkan. Dorongan ini didasarkan pada dua prinsip fundamental yaitu:
 - a. Orang bekerja sesuai dengan cara yang mereka pandang paling menguntungkan bagi mereka.
 - b. Dengan memberikan penghargaan yang semestinya, orang dimungkinkan akan memperbaiki kinerjanya.
2. Lakukan Audit Kinerja dilaksanakan pada dasarnya untuk mengetahui seberapa baik pekerjaan telah dilaksanakan. Tanpa audit, banyak pimpinan yakin bahwa operasi mereka berjalan dengan lebih baik dibandingkan dengan yang sesungguhnya mereka kerjakan. Melalui audit kinerja ini, sudah barang tentu pimpinan akan lebih terkendala melakukan pekerjaannya dan tidak didasarkan atas perkiraan atau perasaan saja, akan tetapi atas dasar kenyataan objektif di lapangan. Apabila dimungkinkan, para karyawan perlu dilibatkan dalam audit kinerja karena mereka lebih mengetahui pekerjaan yang mereka lakukan dibandingkan dengan orang lain.
3. Tetapkan Standar dan Tujuan Kinerja Standar adalah tingkat minimum kinerja yang diterima. Tujuan penetapan standar kinerja adalah agar target minimum kerja yang ditetapkan dapat tercapai. Untuk itu, tujuan dan standar kerja haruslah terukur dan perlu dinyatakan kuantitatif sehingga mudah untuk mengukurnya. Penetapan tujuan dan standar sebaiknya melibatkan seluruh karyawan, dengan demikian mereka akan memiliki moral dan komitmen yang tinggi untuk dapat mencapai tujuan dan standar tersebut. Akan berbeda jika mereka tidak dilibatkan, dimana para karyawan dapat berdalih bahwa mereka tidak tahu menahu dengan tujuan dan standar yang ditentukan.²¹
4. Berikan Umpan Balik Kepada Karyawan Mengenai Kinerjanya. Tahap selanjutnya program pendorong positif kinerja karyawan adalah memberi pekerja data-data yang mereka butuhkan untuk memantau pekerjaannya sendiri. Umpan balik langsung yang tepat memberikan pengetahuan yang dibutuhkan pekerja untuk dipelajari. Umpan balik memungkinkan pekerja mengetahui apakah pekerjaannya meningkat atau tetap sama bahkan menurun.
5. Memberi Karyawan Pujian atau Imbalan lain terkait dengan Kinerja. Memberikan karyawan pujian atau imbalan terkait dengan kinerjanya adalah tahap yang teramat penting. Jika penghargaan berupa pujian perlu dinyatakan agak spesifik dan tidak terlalu umum. Selanjutnya, dapat juga disampaikan dalam bentuk uang. Salah satu bentuk pujian yang umum adalah uang. Meskipun uang sangat efektif sebagai motivator, banyak organisasi yang tidak mampu mengimplementasikannya mengingat keterbatasan anggaran (banyak organisasi belum

²¹ Sinambela, *Kinerja Pegawai : Teori Pengukuran Dan Implikasi*.

memprioritaskan pos ini sehingga tidak pernah mengangarkannya), meskipun demikian penghargaan dalam bentuk lainnya sama efektifnya.

6. Menerapkan metode moneter terhadap evaluasi sumber daya manusia (karyawan).

Tahap terakhir dari program dorongan positif adalah menerapkan evaluasi sumber daya manusia (karyawan) sebagai proses penetapan nilai manusia bagi suatu organisasi/ perusahaan. Hal tersebut melibatkan pengukuran produktivitas (kinerja) dan daya promosi manusia.²²

E. Penilaian Kinerja

Karyawan tidak hanya menilai secara fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, disiplin, hubungan kerja, atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tingkatan pekerjaan. Faktor-faktor penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas pekerjaan meliputi: akurasi, ketelitian, penampilan, dan penerimaan keluaran;
2. Kuantitas pekerjaan meliputi: volume keluaran dan kontribusi;
3. Supervisi yang diperlukan meliputi, membutuhkan saran, arahan atau perbaikan;
4. Kehadiran meliputi: ketepatan waktu, disiplin, dapat dipercaya atau diandalkan;
5. Konservasi meliputi: pencegahan pemborosan, kerusakan, dan pemeliharaan peralatan.²³

F. Implementasi Ayat Terkait Dengan Kinerja

Di dalam Al-Qur'an dan Hadist juga membahas tentang kinerja karyawan yang baik, seperti dijelaskan didalam surat Al-Saff : 4

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَهُمْ بُنْيَانٌ مَّرصُومٌ

Artinya: " Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur, mereka seakan-akan seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh".

Surat Al-Saff ayat 4 yang isinya tentang bagaimana Allah memberikan petunjuk kepada kaum-Nya untuk berperang dengan barisan yang teratur, dengan orang-orang yang masuk (bekerja dalam) organisasi tertentu " dalam barisan yang teratur" dapat dijelaskan bahwa kita masuk didalam sebuah barisan (organisasi) haruslah melakukan sesuatu yang denganya diperoleh keteraturan untuk mencapai tujuan, standar- standar kinerja organisasi kearah yang lebh baik, sehingga organisasi tersebut menjadi kuat.

²² Warno Warno, "Pencatatan Dan Pengakuan Sumber Daya Manusia Dalam Akuntansi," *Jurnal Stie Semarang* 3, no. 2 (2016): 1–13.

²³ Suparyanto dan Rosad (2015, "PENGARUH PENGETAHUAN, KEMAMPUAN, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH MANDIRI CABANG PALEMBANG," *Suparyanto dan Rosad (2015* 5, no. 3 (2020): 248–253.

Sedangkan pengetahuan kinerja karyawan Dalam Al-Qur'an surat An-Nahl Ayat 97 :

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: " Barangsiapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan".

Maksud dalam Al-Qur'an Surat An-Nahl Ayat 97 yang isinya di dalam dunia kerja seorang karyawan harus bekerja dengan baik dan ikhlas, supaya mendapatkan balasan yang baik pula sesuai dengan kinerja yang telah mereka lakukan.

G. Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan suatu hasil atau prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan target yang telah ditentukan sebelumnya. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator yaitu :

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

Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapatkan perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia. Jika pekerjaan dihindari karena supervisor tidak percaya terhadap kualitas atau kepuasan konsumen, mereka secara efektifitas akan dihambat dari kemampuan memenuhi syarat untuk beprestasi.²⁴

²⁴ Hari Sulaksono, *Budaya Organisasi Dan Kinerja* (Deepublish, 2015).

2.3 Manajemen Pengetahuan

Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen Pengetahuan mencakup pengumpulan, penyusunan, penyimpanan, dan pengaksesan informasi untuk membangun pengetahuan, pemanfaatan dengan tepat teknologi informasi, seperti komputer yang dapat mendukung Manajemen Pengetahuan, namun teknologi informasi tersebut bukanlah Manajemen Pengetahuan. Manajemen Pengetahuan terkait dengan peningkatan efektivitas organisasi.²⁵ Kita berkonsentrasi dengan Manajemen Pengetahuan karena dipercaya bahwa manajemen pengetahuan dapat memberikan kontribusi kepada vitalitas dan kesuksesan organisasi.²⁶

A. Pengertian Manajemen Pengetahuan

Manajemen Pengetahuan merupakan pengumpulan, penyusunan, penyimpanan, dan pengaksesan informasi untuk membangun pengetahuan, pemanfaatan dengan tepat teknologi informasi.²⁷ Manajemen Pengetahuan (*Knowledge management*) menurut Bergerson yaitu merupakan pendekatan sistematis yang digunakan untuk mengelola aset intelektual dan informasi lainnya sehingga memberikan keunggulan bersaing.²⁸

Sedangkan Menurut Karebet dan Yusanto, syari'ah memandang manajemen dari dua sisi, yaitu manajemen sebagai ilmu dan manajemen sebagai aktivitas. Sebagai ilmu, manajemen dipandang sebagai salah satu dari ilmu umum yang lahir berdasarkan fakta empiris yang tidak berkaitan dengan nilai, peradaban(hadharah) manapun.²⁹ Berdasarkan beberapa pendapat uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Manajemen pengetahuan merupakan satu faktor yang penting untuk menciptakan, mendokumentasikan, menggolongkan dan menyebarkan pengetahuan dalam perusahaan. Sehingga pengetahuan mudah digunakan kapan pun diperlukan, oleh setiap individu sesuai dengan tingkat otoritas dan kompetensinya.

B. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Manajemen Pengetahuan

Manajemen pengetahuan membantu perusahaan dalam peningkatan efisiensi cara kerja dan proses, dimana perusahaan dapat memanajemen setiap pengetahuan dari karyawan senior atau sumber daya yang lain untuk meningkatkan efisiensi perusahaan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi Manajemen Pengetahuan yakni :

1. Disiplin

²⁵ Hari Sulaksono, *Sistem Informasi Manajemen* (Deepublish, 2020).

²⁶ Chres F. P Laoh, Bernhard Tewel, and Sem G Oroh, "Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan, Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT. National Nobu Bank Area Manado)," *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* 16, no. 04 (2016): 786–793.

²⁷ Y L R Rehatalanit, "Pengaruh Implementasi Knowledge Management Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. X," *Jurnal Mitra Manajemen* 10, no. 1 (2019): 107–114.

²⁸ Kata Kunci, "Kata Kunci: Knowledge Management, Implementasi, Organisasi Komersial, Organisasi Pendidikan" (2012): 1–15.

²⁹ Muhammad Karebet Widjajakusuma Muhammad Ismail Yusanto, *Menggagas Bisnis Islam* (Jakarta: Gema Insani, 2002).

Disiplin adalah taat pada hukum dan peraturan yang telah ditetapkan. Maka dari itu disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja. Disiplin kinerja tersebut ditunjukkan dengan kerja keras para karyawan dalam menangani permasalahan ketika proses mengerjakan data dengan jadwal yang telah ditargetkan. Bahkan dalam beberapa kesempatan operator saling mengajukan ide kepada pimpinan untuk melakukan tindakan-tindakan teknis yang dianggap perlu guna membantu dalam proses pekerjaan.

2. Pelatihan dan Pengembangan

Untuk memberikan pelajaran keterampilan dengan tujuan agar dapat meningkatkan kemampuan dalam hal manajerial dan keterampilan-keterampilan teknis lainnya.³⁰ Pelatihan dan pengembangan yang didapatkan oleh perusahaan sangat berpengaruh terhadap kinerja mereka dalam mengerjakan data, pelatihan dan pengembangan itupun selalu dilakukan dengan berkelanjutan ketika terdapat perubahan regulasi ataupun sistem dalam proses pekerjaan tersebut.

3. Stres Kerja

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam mengerjakan tugas pekerjaan yang diembannya, stres kerja harus menjadi perhatian khusus karena stres kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.³¹ Stres kerja yang dialami oleh para karyawan bervariasi mulai dari jatuh sakit karena maag, asam lambung, dan kurang istirahat karena terlalu banyak begadang.

4. Kompensasi

Faktor Kompensasi tidak terlalu berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan. Kompensasi adalah hak materi yang diberikan kepada karyawan sebagai honorarium atas tenaga yang telah dia berikan dalam mengerjakan pekerjaannya, jika kompensasi meningkat maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan tersebut.³² Tinggi kompensasi yang diberikan seharusnya berjalan lurus dengan tingkat tenaga yang harus dikeluarkan, semakin besar tenaga yang dikeluarkan harusnya kompensasi yang diterima semakin besar pula.

³⁰ Agus Supandi Soegoto and Max Saleleng, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan Dan Kompensasi, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan," *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 3, no. 3 (2015): 695–708.

³¹ Paisal Akbar, Ulung Pribadi, and Eko Priyo Purnomo, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dalam Penerapan Sidalih Di Komisi Pemilihan Umum Daerah Istimewa Yogyakarta," *Analitika* 12, no. 1 (2020): 1–9.

³² Resto Cibirong, Dimas Aryo Baskoro, and Devianti Amelia, "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI OKTIAS BRASSERIE & EFFECT OF WORK MOTIVATION AND COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT OKTIAS BRASSERIE & RESTAURANT – CIBINONG," no. x (n.d.).

Bekerja dan sistem pemberian upah turut diatur dalam berbagai surat dalam Al Qur'an, diantaranya:

Q.S. Surat At Taubah ayat 105,

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: "Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."

menjelaskan bahwa Allah memberikan perintah kepada manusia agar bekerja, dan Allah memastikan akan mebalas apa yang telah dikerjakan tersebut.

5. Kepemimpinan

Faktor Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena dari karakter kepemimpinan yang dibangun menentukan iklim kerja, sehingga sedikit banyaknya akan berpengaruh kepada output kinerja yang akan dihasilkan.³³

C. Indikator Manajemen Pengetahuan

Indikator-indikator Manajemen Pengetahuan (knowledge management) di perlukan untuk mengetahui bagaimana penerapan *knowledge management* dalam sebuah perusahaan. Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur Manajemen Pengetahuan adalah sebagai berikut:

1. *Analytical Thinking* (Berpikir Analisis) merupakan kemampuan untuk memahami situasi masalah dengan menguraikannya menjadi bagian-bagian kecil agar dapat mudah diidentifikasi sebab dan akibat untuk mempermudah menganalisa masalah-masalah yang kompleks.³⁴
2. *Conceptual Thinking* (Berpikir Konseptual) Merupakan memahami sebuah situasi atau masalah dengan menempatkan setiap bagian menjadi satu kesatuan untuk mendapatkan gambar yang lebih besar. Termasuk kemampuan mengidentifikasi isu mendasar atau kunci

³³ Akbar, Pribadi, and Purnomo, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dalam Penerapan Sidalih Di Komisi Pemilihan Umum Daerah Istimewa Yogyakarta."

³⁴ Fabianus Fensi, "Analytical Thinking Sebagai Problem Solving Perusahaan Modern," *Jurnal Pengabdian dan Kewirausahaan* 6, no. 2 (2022): 147–153.

dalam situasi yang kompleks . conceptual thinking bersifat kreatif, konseptual atau induktif. Proses berpikir konseptual adalah cara berpikir yang selalu memecahkan suatu permasalahan menggunakan konsep yang telah dimiliki berdasarkan pengetahuan yang dipelajarinya selama ini.

3. *Expertise* (Keahlian) merupakan penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang. Keahlian kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya. Keahlian adalah sifat yang dibawa sejak lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya.³⁵ Keahlian menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan.³⁶ Keahlian karyawan dalam melaksanakan tugasnya merupakan perwujudan dari manajemen pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Tidak semua karyawan memiliki keahlian untuk bekerja dengan baik meskipun sudah dilakukan dengan baik. Keahlian seseorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat yakni, keahlian intelektual dan keahlian fisik.

D. Implementasi Ayat Terkait Dengan Manajemen Pengetahuan

Sebagai pemimpin yang baik, maka diperlukan cara pengambilan keputusan yang adil berdasarkan teori-teori manajemen yang berlandaskan Al-Qur'an seperti yang tertulis dalam surat Al-Ahqaf :19

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْفِقَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”.

2.4 Keterampilan Karyawan

A. Pengertian Keterampilan

Keterampilan adalah suatu kemampuan untuk menggunakan akal, fikiran, Ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah maupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut. Keterampilan hendaknya dikembangkan dan dilatih terus menerus agar dapat menambah kemampuan seseorang sehingga menjadi ahli atau

³⁵ Xiaobin Zheng et al., “Lamins Organize the Global Three-Dimensional Genome from the Nuclear Periphery,” *Molecular Cell* 71, no. 5 (2018): 802-815.e7, <https://doi.org/10.1016/j.molcel.2018.05.017>.

³⁶ Jurnal Pendidikan et al., “Motivasi Kerja Guru Tidak Tetap (GTT) Pada PJOK Jurnal Porkes (Jurnal Pendidikan Olahraga Kesehatan & Rekreasi)” 5, no. 2 (n.d.): 598–608.

profesional dalam salah satu bidang tertentu. Kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan serangkaian tugas yang berkembang dari pelatihan dan pengalaman.³⁷

Pekerjaan yang membutuhkan keterampilan mendatangkan kepuasan maka akan berpengaruh pada kinerja. apabila suatu pekerjaan dilakukan berdasarkan keterampilan maka bukan hal yang tidak mungkin suatu kinerja karyawan yang baik akan tercipta. sehingga dengan sendirinya tercipta pula suatu produktivitas organisasi yang baik.³⁸ Seseorang yang memiliki kemampuan berarti akan sanggup melakukan tugas- tugas yang diberikan kepadanya.³⁹ Seperti yang diungkapkan oleh Robbins bahwa kemampuan (*ability*) kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.⁴⁰

B. Jenis- Jenis Keterampilan

Tipe-tipe dasar diidentifikasi menjadi :

1. Keterampilan Teknik (Technical Skills)

Keterampilan teknik merupakan kompetensi spesifik untuk melaksanakan tugas atau kemampuan menggunakan teknik-teknik, alat-alat, prosedur-prosedur dan pengetahuan tentang lapangan yang dispesialisasi secara benar dan tepat dalam pelaksanaan tugasnya.

2. Keterampilan Administratif

Keterampilan administratif merupakan kemampuan untuk megurus, mengatur dan mencatat informasi tentang pelaksanaan dan hasil yang dicapai serta berbagai hambatan-hambatan yang dialami maupun kemampuan mengikuti kebijakan dan prosedur.

3. Keterampilan Hubungan

Manusia Keterampilan hubungan manusia adalah kemampuan untuk memahami dan memotivasi orang lain, sebagai individu atau dalam kelompok kemampuan ini berhubungan dengan kemampuan menseleksi karyawan, menciptakan dan membina hubungan yang baik memahami orang lain, memberi motivasi dan bimbingan dan mempengaruhi para pekerja, naik secara individual atau kelompok.

4. Keterampilan Konseptual

Keterampilan konseptual adalah kemampuan mengkoordinasi dan mengintergrasi semua kepentingan kepentingan dan aktifitas-aktifitas organisasi atau kemampuan mental mendapatkan, menganalisa dan interpretasi informasi yang diterima dari berbagai sumber. Ini mencakup kemampuan melihat organisasi sebagai suatu keseluruhan, memahami bagaimana

³⁷ Husna, "Pengaruh Knowledge , Skill , Dan Attitude Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang" (2022).

³⁸ Latief et al., "Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan Dan Sikap Terhadap Kinerja Karyawan."

³⁹ Irma D Wijayanti et al., "INDIKTIKA (Jurnal Inovasi Pendidikan Matematika) KEMAMPUAN KOMUNIKASI MATEMATIS SISWA DITINJAU DARI GAYA BELAJAR," *Desember 2*, no. 1 (2019): 68–76.

⁴⁰ Ibid.

hubungan antar unit atau bagian secara keseluruhan, memahami bagaimana bagian-bagian tergantung pada yang lain dan mengantisipasi bagaimana suatu perubahan dalam tiap bagian akan mempengaruhi keseluruhan. Kemampuan melihat gambaran keorganisasian secara keseluruhan dengan pengintegrasian dan pengkoordinasian sejumlah besar aktivitas-aktivitas merupakan keterampilan konseptual.

5. Keterampilan Diagnostik

Keterampilan diagnostik berhubungan dengan kemampuan untuk menentukan melalui analisa dan pengujian hakekat dan circumstances dari suatu kondisi-kondisi khusus. Singkatnya keterampilan diagnostik dapat dimaknakan sebagai kemampuan secara cepat mendapatkan sebab yang benar dari suatu situasi tertentu melalui satu data yang simpangsiur, observasi dan fakta-fakta.⁴¹

C. Pentingnya Keterampilan

Keterampilan merupakan hal yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Keterampilan yang lebih baik akan terus dapat meningkatkan kinerja karyawan, berikut adalah ciri-ciri karyawan 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. Sudah mempunyai kiat-kiat tertentu dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Produktivitas kerja meningkat dari biasanya

Berdasarkan penelitian terdahulu Menurut Sari menyatakan bahwa keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, menurut Latief dkk berpendapat bahwa keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan menurut Asdar dan Syamsuarni berpendapat bahwa keterampilan terhadap kinerja karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan.⁴²

D. Implementasi Ayat Terkait Dengan Keterampilan

Manusia adalah satu-satunya makhluk yang menerima amanah Allah untuk menjadi Khalifah di muka bumi. Ia telah diciptakan dengan sebaik-baik bentuk dan kejadian, sebagaimana dijelaskan dalam surat At-tin ayat 4 :

⁴¹ Suyitro Seme et al., "Hubungan Pengetahuan , Sikap , Umur , Dan Keterampilan Dasar Dengan Penggunaan Alat Pelindung Diri Pada Pekerja Laundry Di Kota Kupang" 2, no. 1 (2023): 104–110.

⁴² I Gede Aryana Mahayasa and Ni Kadek Ari Dipta Wardani, "Pengaruh Keterampilan Kerja, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan," *Journal of Applied Management Studies* 3, no. 2 (2022): 115–127.

Artinya: “*Sesungguhnya kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya*”

Manusia juga dibekali dengan bermacam-macam potensi untuk dapat mengolah alam sesuai dengan amanah Allah. Sumber daya alam yang disediakan Allah, umumnya mentah. Manusia harus berfikir dan bekerja keras memanfaatkan dan mengolah alam menjadi siap pakai.

Hampir semua orang mengetahui bahwa untuk meraih kemenangan di dunia global ini sangat penting sekali menguasai sains dan teknologi, serta keterampilan. Namun, tidak banyak yang menyadari bahwa dalam penguasaan sains, teknologi, dan keterampilan harus berlandaskan iman dan keyakinan yang benar, sehingga keterampilan itu tidak dipergunakan pada hal-hal yang dimurkai Allah. Kasus yang sering terjadi sekarang, baik didalam negeri maupun diluar negeri, keterampilan digunakan untuk merusak bumi. Jadi terampil saja akan menjadi bumerang bagi pemiliknya bahkan alam sekitarnya.

Keterampilan didalam Al-Qur'an yang khusus tidak ditemukan didalam Al-Qur'an, tapi yang semakna dengan kata keterampilan cukup banyak, seperti kata 'amalan (عملا), sa'yan (سعيا), sha'an (صنعا), dan lain sebagainya. Keterampilan-keterampilan yang digambarkan dalam Al-Qur'an meliputi: Keterampilan berbahasa, keterampilan berfikir, keterampilan ekonomi, dan keterampilan berperang.

E. Indikator Keterampilan

1. Keterampilan Teknis (*technical skills*)

Keterampilan teknik merupakan kompetensi spesifik untuk melaksanakan tugas atau kemampuan menggunakan teknik-teknik, alat-alat, prosedur- prosedur dan pengetahuan tentang lapangan yang di spesialisasi secara benar dan tepat dalam melaksanakan tugasnya.

2. Keterampilan Kemanusiaan (*human skills*)

Keterampilan kemanusiaan adalah kemampuan untuk memahami dan memotivasi orang lain, sebagai individu atau kelompok, kemampuan ini berhubungan dengan kemampuan menseleksi karyawan, menciptakan dan membina hubungan yang baik, memahami orang lain, emberi motivasi dan bimbingan dan mempengaruhi para pekerja, baik secara individual atau kelompok.

3. Keterampilan Konseptual (*conceptual skills*)

Keterampilan konseptual adalah kemampuan mengkoordinasi dan mengintegrasikan semua kepentingan dan aktifitas-aktifitas organisasi atau kemampuan mental mendapatkan, menganalisa dan interpretasi informasi yang diterima dari berbagai sumber. Ini mencakup kemampuan melihat organisasi sebagai suatu keseluruhan, memahami bagaimana hubungan

antar unit atau bagian secara keseluruhan, memahami bagaimana bagian-bagian tergantung pada yang lain, dan mengantisipasi bagaimana suatu perubahan dalam tiap bagian akan mempengaruhi keseluruhan dengan pengintegrasian dan pengkoordinasian sejumlah besar aktifitas-aktifitas merupakan keterampilan konseptual.

2.5 Sikap Karyawan

A. Pengertian Sikap

Sikap adalah Cara menempatkan atau membawa diri, atau cara merasakan jalan pikiran dan perilaku dalam suatu organisasi.⁴³ Sikap/perilaku kerja adalah sikap keteraturan perasaan dan pikiran seseorang dan kecenderungan bertindak terhadap aspek lingkungannya.⁴⁴ Sikap adalah kondisi mental dan neural yang diperoleh dari pengalaman, yang mengarahkan dan secara dinamis mempengaruhi respon-respon individu terhadap semua objek dan situasi yang terkait.⁴⁵

Sikap kerja merupakan suatu kecenderungan yang dilakukan oleh karyawan dengan cara tertentu. Diharapkan dengan sikap kerja yang baik dan positif akan berdampak pada kinerja karyawan dalam perusahaan atau organisasi. Adapun yang di maksud dengan sikap kerja adalah suatu kecenderungan untuk mereaksi suatu hal, orang atau benda dengan suka, tidak suka atau acuh tak acuh.⁴⁶

Adapun komponen sikap kerja adalah sebagai berikut:

1. *Developing others*
2. *Directiveness assertiveness and use of positional power*
3. *Teamwork and cooperation*
4. *Team leadership*
5. *Interpersonal understanding dan*
6. *Customer service orientation.*⁴⁷

B. Indikator Sikap

Sikap terdiri dari tiga indikator yang digunakan yaitu sebagai berikut :

1. Kondisi kerja, meliputi lingkungan fisik maupun sosial berpengaruh terhadap kenyamanan dalam bekerja.

⁴³ Wayan gede Supartha and Desak Ketut Sintaasih, *Pengantar Perilaku Organisasi; Teori, Kasus Dan Aplikasi Penelitian*, Universitas Udayana, 2017, https://simdos.unud.ac.id/uploads/file_pendidikan_1_dir/b9ca64feeb1d962d5d06f51ea4d7577b.pdf.

⁴⁴ Yunita Lidya Kandou, Victor P. K. Lengkong, and Greis Sendow, "Pengaruh Knowledge Management, Skill Dan Attitude Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Bank Sulutgo Kantor Pusat Di Manado)," *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* 16, no. 1 (2016): 147–158.

⁴⁵ Ibid.

⁴⁶ Yuyuk Liana, "Pengaruh Keterampilan Dan Sikap Terhadap Kinerja Karyawan Umkm (Studi Pada Umkm Saveyoursneakers Tahun 2021)," *Suparyanto dan Rosad* (2015 5, no. 3 (2020): 248–253.

⁴⁷ Ahmad Sabri, "Strategi Belajar Mengajar Dan Micro Teaching" (Quantum Teaching, 2005).

2. Pengawasan atasan, pengawasan dan perhatian yang baik dari atasan dapat mempengaruhi sikap dan semangat kerja.
3. Kerjasama dari teman satu pekerjaan, adanya kerjasama dari teman satu pekerjaan juga berpengaruh dengan kualitas dan prestasi dalam menyelesaikan pekerjaan.⁴⁸

Terdapat lima indikator yang bisa digunakan untuk mengukur Attitude (sikap), yaitu :

1. Berfikir secara bebas dan fleksibel
2. Merasa bebas dalam berekspresi
3. Adanya minat terhadap aktifitas yang kreatif
4. Merasa percaya terhadap gagasan sendiri
5. Ikut serta dalam tugas yang menjadi tanggung jawab⁴⁹

C. Faktor-faktor Pembentukan Sikap

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pembentukan Attitude (sikap) adalah sebagai berikut :

1. Pengalaman pribadi

Untuk bisa menjadi dasar pembentukan sikap, pengalaman pribadi semestinya dapat meninggalkan kesan yang kuat. Karena sikap lebih mudah terbentuk jika pengalaman pribadi tersebut melibatkan faktor emosional. Pada situasi yang melibatkan emosi, penghayatan akan pengalaman bisa lebih mendalam serta lebih lama berbekas.

2. Kebudayaan

Pengaruh lingkungan (termasuk kebudayaan) dalam membentuk kepribadian seseorang. Kepribadian tidak lain dari perilaku yang konsisten yang menggambarkan secara Reinforcement (penguatan dan pelajaran) yang dimiliki. Dari masyarakat untuk sikap dan perilaku tersebut, bukan untuk sikap dan perilaku tersebut dan perilaku lainnya.⁵⁰

3. Orang lain yang dianggap penting

Pada umumnya, individu bersikap konformis dengan sikap orang-orang yang diklaim penting. Kesamaan ini diantaranya dimotivasi oleh harapan buat berhubungan dan harapan untuk menghindari konflik dengan orang yang disebut krusial tersebut.

4. Media massa

Sebagai wahana komunikasi, banyak sekali media massa seperti televisi, radio, mempunyai dampak yang besar pada pembentukan opini dan agama orang. Adanya berita baru mengenai sesuatu hal menyampaikan landasan kognitif baru lagi terbentuknya sikap terhadap hal tadi.

⁴⁸ Sri Ramadani, 2021.

⁴⁹ "Knowledge Management , Skill" (n.d.): 1–32.

⁵⁰ Sumendal et al., "NMAR NMAR."

5. Institusi pendidikan dan agama

Sebagai suatu sistem, institusi pendidikan dan agama memiliki dampak besar pada pembentukan perilaku dikarenakan keduanya meletakkan dasar pengertian dan konsep moral pada diri individu. Pemahaman akan baik dan jelek, garis pemisah antara sesuatu yang boleh dan tidak boleh dilakukan, diperoleh dari pendidikan dan sentra keagamaan dan ajaran-ajarannya.

6. Faktor emosi dalam diri

Tidak semua bentuk perilaku ditentukan oleh situasi lingkungan serta pengalaman eksklusif seseorang. Kadang-kadang, suatu bentuk perilaku adalah pernyataan yang didasari oleh emosi yg berfungsi sebagai penyaluran frustrasi atau pengalihan bentuk mekanisme pertahanan ego. Sikap demikian bersifat sementara dan segera berlaku begitu frustrasi telah hilang tapi bisa juga merupakan perilaku yg lebih persisten dan lebih tahan lama . Misalnya bentuk perilaku yang didasari sang faktor emosional artinya prasangka.⁵¹

D. Implementasi Ayat Terkait Dengan Sikap

Dalam surat At-Taubah ayat 105, Allah memerintahkan hamba-Nya agar selalu bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Pekerjaan tersebut bertujuan untuk mencukupi kebutuhan hidup serta mendekatkan diri kepada Allah dan bernilai ibadah.

Berikut merupakan salah satu dalil yang memerintahkan manusia agar memiliki sikap kerja keras sebagaimana diambil dari buku Akidah Akhlak Madrasah Tsanawiyah karya Harjan Syuhda dan Fida' Abdillah.

Surat Al-Insyirah ayat 7 :

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ

Artinya: *Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain).*

2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terkait dengan Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya sehingga hasil penelitian tersebut dapat dijadikan sebagai landasan untuk melaukan suatu penelitian. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu mengenai Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap.

⁵¹ Tuatul Mahfud et al., "The Influence of Social Capital and Entrepreneurial Attitude Orientation on Entrepreneurial Intentions : The Mediating Role of Psychological Capital," *European Research on Management and Business Economics* 26, no. 1 (2020): 33–39, <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.12.005>.

Table 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil / Kesimpulan
1.	Roehanun Dwi Nurannisa	Pengaruh <i>Skill</i> , <i>Knowledge</i> dan <i>Attitude</i> terhadap Kinerja Karyawan Pada BNI Syariah Palangkaraya	Berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan pada BNI Syariah Palangka Raya, hal ini terbukti pada uji F dimana nilai Fhitung 15,696 > nilai Ftabel 2,83, Selain itu nilai R Square nya 0,535 sehingga pengaruh dari <i>skill</i> , <i>Knowledge</i> , dan <i>attitude</i> terhadap Kinerja Karyawan pada BNI Syariah Palangka Raya sebesar 53,5%. ⁵²
2.	Nur'aeni	Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja	Hasil uji t dimana nilai thitung > nilai Ttabel (4,110 > 2,023), serta terdapat pengaruh pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di BRI Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja dengan hasil Fhitung > Ftabel (5,958 > 2,85). ⁵³
3.	Erda Moulina	Pengaruh Pengetahuan,	Dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F, dan uji t dalam menarik

⁵² Roehanun D W I Nurannisa, "Pengaruh Skill , Knowledge Dan Attitude Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bni Syariah" (2020).

⁵³ Nur'aeni Nur'aeni and Miftahulhidaya Sudirman, "Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja," *Jurnal Maps (Manajemen Perbankan Syariah)* 3, no. 1 (2019): 15–30.

		Kemampuan, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang	kesimpulan dari hasil analisis data-data tersebut. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel independen yang diuji berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan melalui uji F dan uji t. ⁵⁴
4.	Chres F. P Laoh, Bernhard Tewal, Sem G Oroh	Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. National Nobu Bank Area Manado)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Manajemen Pengetahuan secara parsial tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sementara Kemampuan dan Sikap Kerja secara parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara simultan, Manajemen Pengetahuan, Kemampuan dan Sikap Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. ⁵⁵
5.	C. Catur Widayati, Sri Anah, Muhammad Usman	Pengaruh <i>Knowledge Management, Skill, Dan Attitude</i> Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt Sun Life Syariah di Jakarta)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Knowledge Management</i> berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, dan <i>Skill</i> berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, dan <i>Attitude</i> berpengaruh positif terhadap

⁵⁴ Yuyuk Liana, "Pengaruh Keterampilan Dan Sikap Terhadap Kinerja Karyawan Umkm (Studi Pada Umkm Saveyoursneakers Tahun 2021)."

⁵⁵ Laoh, Tewal, and Oroh, "Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan, Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT. National Nobu Bank Area Manado)."

			Kinerja Karyawan PT Sun Life Syariah di Jakarta. ⁵⁶
6.	Linda Rahmawati	Pengaruh <i>Knowledge Management, Self Efficacy, Social Media</i> dan <i>Empowerment</i> Terhadap <i>Employee Performance</i> (Studi Kasus Pada Bank Medina Syariah Yogyakarta)	Hasil Analisis menunjukkan bahwa <i>Knowledge Management</i> dan <i>Empowerment</i> berpengaruh positif terhadap <i>Employee Performance</i> . Sedangkan <i>Self Efficacy</i> dan <i>social media</i> tidak berpengaruh terhadap <i>Employee Performance</i> .
7.	Tamara	Analisis Pengaruh Pengetahuan, Sikap dan Pengalaman Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Keuangan Mikro Syariah di Tulungagung.	Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Variabel <i>Knowledge Management, Skills, Ability</i> dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan lembaga keuangan syariah di Tulungagung. ⁵⁷
8.	Indriana wati Usman, Sri hartini	Pengaruh <i>Knowledge Management,</i>	<i>Knowledge management</i> memainkan peran penting dalam memfasilitasi proses

⁵⁶ C Catur Widayati, Sri Anah, and Muhammad Usman, "PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT , SKILL , DAN ATTITUDE" 3, no. 1 (2022): 128–138.

⁵⁷ Tamara, "Analisis Pengaruh Pengetahuan, Sikap Dan Pengalaman Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Keuangan Mikro Syariah Di Tulungagung.," *Pengertian data informasi sistem* (2019): 73–74.

		inovasi produk, inovasi proses terhadap kinerja usaha, (pada usaha sentra bugis makasar)	penting dalam organisasi, yaitu proses pembelajaran, perlunya smd untuk meningkatkan kemampuan mengelola usaha. ⁵⁸
9.	Luthfi,dkk	Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan	Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara I Langsa. ⁵⁹
10.	Resy Mega Elsera	Pengaruh Knowledge Management, Skills, dan Work Attitude Terhadap Kinerja Karyawan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Knowledge Management, Skills, dan Work Attitude berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan dapat disimpulkan Knowledge Management, Skills, dan Work Attitude yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. ⁶⁰
11	Anwar	Pengaruh Keterampilan, Pengetahuan dan kemampuan SDM Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil Penelitian menunjukan bahwa variabel terikat (kinerja karyawan) dapat diinterpretasikan oleh keterampilan, pengetahuan dan kemampuan SDM sebesar

⁵⁸ K Nur, "Pengaruh Knowledge Management, Inovasi Produk Dan Inovasi Proses Terhadap Kinerja Usaha Pada Usaha Sutera Bugis Makassar" (2020), [https://repository.unair.ac.id/94320/%0Ahttps://repository.unair.ac.id/94320/2/2.RINGKASAN .pdf](https://repository.unair.ac.id/94320/%0Ahttps://repository.unair.ac.id/94320/2/2.RINGKASAN.pdf).

⁵⁹ dkk Luthfi, "Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan Dan Sikap Terhadap Kinerja Karyawan" (2016): 1–23.

⁶⁰ Resy mega elsera, "Pengaruh Knowledge Management, Skill, Dan Work Attitude Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank BRI Syariah Kantor Cabang Banyuwangi," *Repository.Unej.Ac.Id* (2019): 1–94.

		Agroindustri Dangke Di Kelurahan Mataran Kecamatan Anggareja	91.1%, sedangkan 8.9% (100% - 91.1%) diterangkan oleh sebab dan faktor lain yang berada diluar variabel keterampilan, pengetahuan dan kemampuan SDM yang diteliti . seperti aspek gaji atau tunjangan diluar gaji (bonus) yang diperoleh , motivasi kerja hingga kedisiplinan individu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan di agroindustri dangke kelurahan mataram. ⁶¹
12	Latief	Pengaruh Manajemen Pengetahuan, keterampilan dan sikap terhadap kinerja karyawan	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen pengetahuan , keterampilan dan sikap secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor Pusat PT.Perkebuanan Nusantara Langsa ⁶²
13	Surianti	Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan dan sikap terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial, variabel pengetahuan, dan keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara untuk variabel sikap tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ⁶³

⁶¹ Anwar, Izmi, and Kurniawan, "Pengaruh Keterampilan, Pengetahuan Dan Kemampuan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Agroindustri Dangke Di Kelurahan Mataran Kecamatan Anggeraja."

⁶² Latief et al., "Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan Dan Sikap Terhadap Kinerja Karyawan."

⁶³ Sumenda1 et al., "NMaR NMaR."

Berikut ini adalah perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yang terletak pada:

1. Objek

Objek penelitian ini mengambil objek Karyawan BSI yang ada di kota Semarang, sedangkan penelitian terdahulu diambil dari berbagai objek.

2. Lokasi

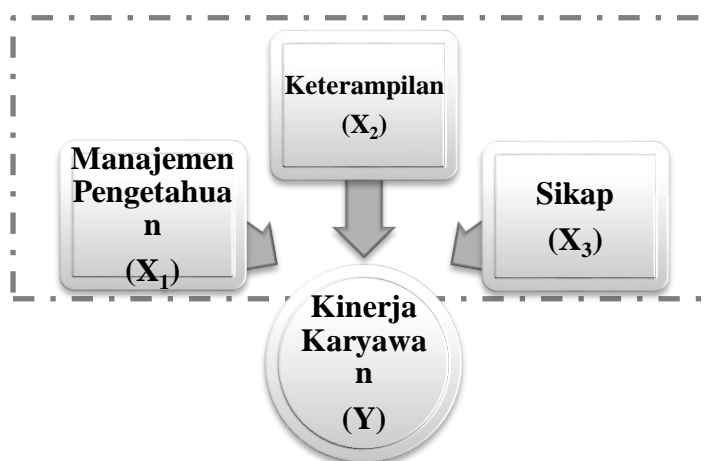
Lokasi yang dipilih yaitu BSI di wilayah Kota Semarang, karena belum pernah ada yang membahas atau meneliti mengenai pengaruh manajemen pengetahuan, keterampilan dan sikap terhadap kinerja karyawan di BSI tersebut, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi dasar dilakukannya penelitian lanjutan yang mendalam oleh organisasi untuk melakukan inovasi bisnis untuk dapat terus bertahan di dunia bisnis.

3. Metode Penelitian

Menggunakan teknik analisis statistik deskriptif dengan jenis teknik sampel Purposive, dan untuk pemilihan kriteria sampelnya serta indikator variabelnya juga berbeda dari penelitian sebelumnya. Hal inilah yang menjadi pembeda antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu.

2.7 Kerangka Berfikir

Kerangka pemikiran ini bertujuan untuk membantu peneliti menguraikan dan memahami hubungan dan keterkaitan antar variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Berdasarkan uraian latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, tinjauan pustaka dan konsep yang telah dijelaskan sebelumnya dan didukung oleh penelitian-penelitian terdahulu maka akan dijabarkan hubungan dan keterkaitan antara variabel independen yaitu Manajemen Pengetahuan (X1), Keterampilan(X2), dan Sikap (X3) sedangkan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan(Y). Adapun keterkaitan antar variabel-variabel adalah sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir

2.8 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul.⁶⁴ Dinyatakan sementara dikarenakan jawaban yang diberikan hanya berdasarkan pada teori dan belum berdasarkan pada fakta-fakta kuat yang diperoleh melalui pengumpulan data. Sedangkan menurut pernyataan Sugiyono. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.⁶⁵ Variabel yang akan diambil dalam penelitian ini yaitu:

1. Pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut teori Notoatmodjo (2014;79) Pengetahuan atau kognitif merupakan domain yang sangat penting untuk terbentuknya tindakan seseorang (*Over Behaviour*). Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pengetahuan merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran. Pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan. Pengetahuan seseorang karyawan dapat dikembangkan melalui pendidikan, baik formal maupun non formal serta pengalaman. Pendidikan membekali seseorang dengan dasar-dasar pengetahuan, teori, logika, pengetahuan umum, kemampuan analisis serta pengembangan watak dan kepribadian (Robbins dkk. 2014).⁶⁶

Mengacu pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widjaja dkk. (2018), menunjukkan bahwa pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pengetahuan merupakan

⁶⁴ Arikunto Suhartimi, "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik," Jakarta: Rineka Cipta (2006): 120–123.

⁶⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung : ALFABETA (Bandung: Alfabeta, 2008).

⁶⁶ Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Jakarta Salemba Empat, 2014).

salah satu yang harus dimiliki oleh para pelaku UMKM, karena hal tersebut merupakan kunci keberhasilan dalam pengelolaan SDM.⁶⁷

Merujuk dari konsep teori dan hasil penelitian tersebut, sehingga dihipotesiskan sebagai berikut :

H1 : Manajemen Pengetahuan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Pengaruh Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan.

Keterampilan adalah perilaku yang terkait dengan tugas, yang bisa dikuasai melalui pembelajaran, dan bisa ditingkatkan melalui pelatihan dan bantuan orang lain. Keterampilan merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Adapun perilaku adalah manifestasi kepribadian dan sikap yang ditunjukkan ketika seseorang berinteraksi dengan lingkungannya. Keterampilan bisa digunakan untuk mengendalikan perilaku (Sudarmanto, 2014:60).⁶⁸ Sedangkan menurut Muhibbin (2013) keterampilan adalah kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu.⁶⁹ Mengacu pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sulistyandari dkk. (2016), menunjukkan bahwa pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.⁷⁰

Dari definisi diatas dapat diketahui keterampilan berarti kemampuan untuk mengoperasikan suatu pekerjaan secara mudah dan cermat yang membutuhkan kemampuan dasar. karyawan yang mempunyai kemampuan kerja yang baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya karyawan yang tidak terampil akan memperlambat tujuan organisasi.

Merujuk dari konsep teori dan hasil penelitian tersebut, sehingga dihipotesiskan sebagai berikut :

H2 : Keterampilan (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3. Pengaruh sikap terhadap kinerja karyawan.

Sikap merupakan reaksi atau respons seseorang yang masih tertutup terhadap stimulus atau objek tertentu, yang sudah melibatkan faktor pendapat dan emosi yang bersangkutan (senang-tidak senang, setuju-tidak setuju, baik-tidak baik, suka-tidak suka, dan sebagainya

⁶⁷ ADI WIDJAJA, "Pelaksanaan Eksekusi Jaminan Hak Tanggungan Dalam Penyelesaian Kredit Macet Di Lembaga Perbankan," *Jurnal Ilmiah Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan* 3, no. 1 (2018): 1–7.

⁶⁸ Muhammad Adly Rahandi Lubis et al., "Influence of Lignin Content and Pressing Time on Plywood Properties Bonded with Cold-Setting Adhesive Based on Poly (Vinyl Alcohol), Lignin, and Hexamine," *Polymers* 14, no. 10 (2022): 1–19.

⁶⁹ MUHIBBIN, *Inklusivisme Pemikiran Islam* (Semarang: Semarang Pustaka Rizki Utama, 2013).

⁷⁰ Adi Setiyawan, "PENGARUH PENGETAHUAN, KETERAMPILAN DAN SIKAP TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Empiris Pada Usaha Mikro Di Kabupaten Magelang)," (*Doctoral dissertation, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang*). (2020).

(Notoatmodjo, (2014). Sikap merupakan perilaku yang dimiliki individu untuk beradaptasi dengan lingkungannya. Di dalam perusahaan perilaku ini disebut perilaku lingkungan kerja. Perilaku lingkungan kerja adalah pola tindakan anggota organisasi yang mempengaruhi efektifitas organisasi secara langsung atau tidak langsung. Sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Fadhil, 2016) menunjukkan bahwa variabel sikap berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.⁷¹

Merujuk dari konsep teori dan hasil penelitian tersebut, sehingga dihipotesiskan sebagai berikut :

H3 : Sikap (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

⁷¹ Muhammad Fadhil, "Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar" 01 (2016): 2355–538, www.journal.unismuh.ac.id/perspektif.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif yakni mengumpulkan, menyusun, mengolah serta menganalisis data dalam bentuk yakni angka yang dalam praktiknya diberikan perlakuan tertentu yang diteliti didalamnya. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang menekankan pada analisis data data numerik (angka) yang diolah dengan metode statistik.⁷² Pada dasarnya, pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial (pengujian hipotesis) dan menyandarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nol (nihil).

Dengan metode kuantitatif, diperoleh signifikansi perbedaan kelompok atau hubungan antar variabel yang diteliti. Pada umumnya, penelitian kuantitatif merupakan penelitian sampel besar. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Data Kuantitatif, yaitu hasil pengukuran variabel yang dioperasionalkan dengan menggunakan instrument. Data ini diperoleh dari hasil kuesioner dan data karyawan.

3.2 Data Penelitian

Dalam proses pengumpulan data, peneliti melakukan pengumpulan sumber data yang terbagi menjadi dua yakni, data primer serta data sekunder ;

1. Data primer

Data Primer adalah data yang berasal dari sumber asli (tanpa perantara) dan data yang dikumpulkan secara khusus untuk menjawab pertanyaan penelitian sesuai dengan keinginan peneliti. Dengan demikian, data langsung diperoleh dari sumber aslinya. Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang bekerja pada tahanan dimana responden diberikan serangkaian pertanyaan atau penjelasan tertulis untuk dijawab. Penulis menyebarkan angket berupa pertanyaan atau pernyataan yang harus dijawab oleh responden, dimana responden adalah Karyawan BSI yang ada di wilayah Kota Semarang sebagai obyek penelitian yang terpilih.

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah sumber data dalam penelitian yang peneliti terima secara tidak langsung melalui media perantara. Data sekunder ini merupakan data yang disajikan, berasal dari penelitian sebelumnya yang tumpang tindih dengan masalah yang dibahas dalam penelitian. Data sekunder ini biasanya berupa buku, jurnal, atau artikel yang bersinggungan dengan pembahasan penelitian yang diteliti oleh penulis.

⁷² Jurnal Manajemen et al., "Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan" 2, no. 3 (2022).

3.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti. Populasi adalah wilayah generalisasi yang tertarik terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah Karyawan BSI yang berjumlah 163 responden di Kantor BSI di Kota Semarang.⁷³

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti.⁷⁴ Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik Pengambilan sampel Purposive. *Sampling Nonprobabilitas* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama untuk semua orang unsur (anggota) populasi yang akan dipilih sebagai anggota sampel. Pada dalam penelitian ini, metode sampling yang digunakan adalah teknik simple Nonrandom sampling adalah pengambilan sampel dari populasi penelitian yang didasarkan atas ciri-ciri dan suatu karakteristik tertentu untuk mencapai tujuan penelitian yang dikehendaki oleh peneliti. Pada penelitian ini, sampel yang digunakan peneliti adalah semua Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) di Kota Semarang.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yaitu langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan likert scale. Berdasarkan teori Sugiyono *likert scale* atau skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.⁷⁵ Pada penelitian ini, peneliti ingin melihat pendapat subjek atau responden terkait pengaruh manajemen pengetahuan, keterampilan dan sikap terhadap kinerja karyawan BSI di Kota Semarang. Disamping itu likert scale 1-5 lebih mudah dipahami oleh responden terkait point-point-nya dibandingkan dengan 1-7 atau 1-10 yaitu sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Kuesioner disebar secara online atau daring kepada karyawan BSI di Kota Semarang dengan menggunakan Teknik Sampling Insidental. Menurut Sugiyono merupakan suatu teknik

⁷³ M.M. Dr. Ririn Handayani, S.IP., *METODOLOGI PENELITIAN SOSIAL* (Yogyakarta: Trussmedia Grafika, 2020).

⁷⁴ R. KAMILA, KARIN NISA UL, PRAMONO, Angga Eko, KM, S. Anggraeni, EY dan Irviani, "Ac," n.d.

⁷⁵ Uliana Muslimin, "Pengaruh Retailing Mix Terhadap Keputusan Pembelian," *Amsir Management Journal* 1, no. 2 (2021): 81–92.

penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja secara kebetulan atau insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok dengan sumber data.⁷⁶

Kuesioner yang disebar kepada karyawan BSI berbasis web, dimana responden dapat langsung melakukan pengisian kuesioner dengan mengklik alamat situs web google form yang dibagikan. Kuesioner yang diisi oleh responden ini untuk mengetahui pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap Terhadap Kinerja Karyawan BSI di Kota Semarang.

Untuk mengukur variable Manajemen Pengetahuan, dimodifikasi dari penelitian Gozali dengan menggunakan uji panel. Instrumen untuk mengukur Keterampilan dan Sikap diadopsi dari berbagai penelitian terdahulu dengan beberapa modifikasi, Pengukuran Kinerja Karyawan dikembangkan dari penelitian Riyadi, Uno Hamzah B & Lamatenggo Nina, Mangkunegara, Rosad.⁷⁷

Terhadap kuesioner yang akan dipakai dalam penelitian, kemudian dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas instrument penelitian. Untuk menguji validitas terhadap kuesioner penelitian menggunakan uji panelis. Panelis yang sengaja dipilih sesuai dengan tujuan penelitian. Pengukuran reabilitas dapat dilihat pada koefisien alpha cronbach lebih besar dari 0,60.

3.5 Teknik Analisis Data

Analisi data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah difahami oleh diri sendiri maupun orang lain). Analisis data digunakan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.5.1 Analisis Data Deskriptif

Analisis data deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisis data melalui cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku secara umum/generalisasi. Menurut Kurniawan & Puspitaningtyas analisis data deskriptif terdiri

⁷⁶ Imron Imron, "Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubele Berkah Tangerang," *Indonesian Journal on Software Engineering (IJSE)* 5, no. 1 (2019): 19–28.

⁷⁷ Taufik Rahman, "Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Yazid Bersaudara Kecamatan Tanjung Kabupaten Tabalong," *Jurnal Publis* 4, no. 2 (2020): 155–163.

dari penyajian data menggunakan tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, dan mean (pengukuran tendensi sentral).⁷⁸

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan persyaratan statistic yang harus dipenuhi pada analisis beranda. Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji kecocokan sebuah data yang digunakan untuk di uji secara regresi ataupun secara analisis jalur. Pada umumnya uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas model, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas dan uji auto korelasi.⁷⁹

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang dilakukan untuk dapat mengetahui apakah sebuah data yang ada didalam suatu penelitian sudah memiliki distribusi secara normal atau tidak, suatu data akan terlihat baik digunakan untuk menganalisis saat menjawab dan menjelaskan fenomena jika data penelitian mempunyai distribusi secara normal atau memenuhi normalitas data. Uji normalitas dapat digunakan dengan bantuan program SPSS. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yaitu jika nilai signifikan $> 0,05$ sehingga data tersebut terdistribusi secara normal. Ada beberapa teknik yang bisa digunakan untuk menguji normalitas, yakni Uji Kuadrat, Uji Lilliefors, Uji Kolmogorof-Smirnov, Normal P-Plot dan dengan grafik. Pada normal P-Plot distribusi data dikatakan normal apabila data menyebar di sekitar garis diagonal atau mengikuti garis diagonal. Uji normalitas dimaksudkan untuk menunjukkan bahwa suatu sampel diambil dari suatu populasi yang berdistribusi normal. Terdapat beberapa teknik yang bisa digunakan untuk menguji normalitas, diantaranya adalah Uji Chi Kuadrat, Uji Lilliefors, Uji Kolgomorov-Smirnov dan dengan grafik.⁸⁰

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinierritas bertujuan untuk dapat mendeteksi apakah variabel independent pada model regresi saling berkolerasi. Untuk dapat memenuhi kriteria BLUE, tidak diperbolehkan terdapat korelasi antara tiap variabel independent dalam model regresi. Jika terjadi korelasi antara variabel independent, maka variabel tersebut dapat dikatakan tidak ortogonal. Cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi gejala

⁷⁸ Henik Maslikha et al., "Pengaruh Inflasi Dan BI Rate Terhadap IHSG Tahun," *Vol. IV Edisi 1* (2011): 62–67, www.idx.co.id.

⁷⁹ MS DR.R. RINA NOVIANTY ARIAWATY, SE., MS., SITI NONI EVITA, SE., "Metode Kuantitatif Praktis" (2019): 69–98.

⁸⁰ Hendra Kusuma, "Desentralisasi Fiskal Dan Pertumbuhan Ekonomi Di Indonesia," *Jurnal Ekonomi Kuantitatif Terapan* 9, no. 1 (2016): 1–11, <http://eprints.umm.ac.id/57958/7/Kusuma - Fiscal Decentralization Fund Transfers Economic Growth Panel Data.pdf>.

multikolinearitas ialah dengan melihat nilai tolerance value atau Variance Inflation Factor (VIF) dengan kriteria keputusan sebagai berikut: • Apabila tolerance value > 0.1 dan VIF < 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independent pada model regresi. • Apabila tolerance value < 0.1 dan VIF > 10, maka dapat disimpulkan terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independent pada model regresi.⁸¹

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas adalah alat uji model regresi untuk mengetahui ketidakcocokan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Apabila variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi masalah heterokedastisitas.⁸²

3.5.3 Analisa Regresi Linier Berganda

Analisa regresi linear berganda merupakan suatu teknik yang digunakan untuk mendapatkan model hubungan antara 1 variabel dependen dengan 1 atau lebih variabel independen.⁸³ Analisis regresi linier berganda berlaku pada variabel penelitian yang mempunyai variabel independen lebih dari satu (1) dan mempunyai variabel dependen satu (1) ataupun memiliki persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan

- Y : Variabel dependen
- α : Nilai Konstanta
- β_1 : Koefisiensi Regresi Variabel X1
- β_2 : Koefisiensi Regresi Variabel X2
- β_3 : Koefisien Regresi Variabel X3
- X1 : Variabel independen yang pertama
- X2 : Variabel independen yang kedua
- X3 : Variabel independen yang ketiga
- e : Kesalahan Pengganggu (disturbance term)

⁸¹ DR.R. RINA NOVIANTY ARIAWATY, SE., MS., SITI NONI EVITA, SE., “Metode Kuantitatif Praktis.”

⁸² Kusuma, “Desentralisasi Fiskal Dan Pertumbuhan Ekonomi Di Indonesia.”

⁸³ dkk 2018) richard oliver (dalam Zeithml., *Analisis Regresi Linier, Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952.*, 2021.

3.5.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dapat dilakukan dengan menggunakan uji persial (uji t) dan uji simultan (uji F)

- a. Uji persial (uji t), Uji statistic t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen, dengan asumsi variabel independen lainnya konstan. Uji t digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen secara persial. Jika nilai t hitung $>$ nilai t table atau nilai signifikan $<$ 0,05 maka terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sehingga hipotesi diterima.
- b. Uji simultan (uji F), uji simultan digunakan yang pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Uji F digunaka untuk mengetahui terdapat adanya pengaruh dari semua variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Jika nilai F hitung $>$ nilai F table atau nilai signifikan $<$ 0,05 maka terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, sehingga berdasarkan hal tersebut hipotesis dapat diterima.
- c. Koefisien Determinasi (R^2), koefisien dterminasi digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi dari variabel independen yang diteliti terhadap variabel dependen. Jika nilai R^2 hitung semakin besar (mendekati satu) maka kontribusi dari variabel independen terhadap variabel independen semakin besar. Hal ini mengindikasikan bahwa model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan variasi variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai R^2 hitung 79 semakin kecil (mendekati nol) maka kontribusi dari variabel independen terhadap variabel dependen semakin kecil, dan model yang digunakan semakin lemah menerangkan variasi variabel independen. Besarnya koefisien determinasi ganda (R^2) berada di antara 0 dan 1 atau $0 < R^2$.

3.6 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Pada dasarnya penentuan variable penelitian merupakan operasional kontrak supaya dapat diukur. Dalam pnelitian ini operasional variable penelitian dan pengukuran variable dapat dilihat pada tabel berikut :

Table 3. 1 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Manajemen Pengetahuan	Pengetahuan mencakup pengumpulan, penyusunan, penyimpanan, dan pengaksesan informasi untuk membangun pengetahuan, pemanfaatan dengan tepat teknologi informasi	<i>Analytical Thinking</i> (Berpikir Analitis) <i>Conceptual Thinking</i> (Berpikir Konseptual) <i>Expertise</i> (Pengetahuan tentang Pekerjaan)	Diukur melalui angket dengan menggunakan skala ordinal
Keterampilan	Kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan serangkaian tugas yang berkembang dari pelatihan dan pengalaman. ⁸⁴	Keterampilan Teknis Keterampilan Kemanusiaan Keterampilan Konseptual	Diukur melalui angket dengan menggunakan skala ordinal
Sikap	Cara menempatkan atau membaaaawa diri, atau cara merasakan jalan pikiran dan perilaku dalam suatu organisasi. ⁸⁵	Kondisi kerja Pengawasan atasan Kerja sama dari teman sekerja	Diukur melalui angket dengan menggunakan skala ordinal

⁸⁴ Husna, "Pengaruh Knowledge , Skill , Dan Attitude Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang."

⁸⁵ Supartha and Sintaasih, *Pengantar Perilaku Organisasi; Teori, Kasus Dan Aplikasi Penelitian*.

Kinerja Karyawan	Hasil kerja yang diperoleh seorang karyawan atau karyawan pada suatu perusahaan Bank baik secara kuantitas dan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaannya berdasarkan pada tanggung jawab yang diberikan. ⁸⁶	Kualitas Kuantitas Ketepatan Waktu Efektifitas Kemandirian	Diukur melalui angket dengan menggunakan skala ordinal
------------------	--	---	--

Sumber data : dikembangkan untuk penelitian, 2023

⁸⁶ Annisa Pratiwi and Ismi Darmastuti, "Analisis Kinerja Karyawan Pada PT . Telekomunikasi Indonesia , Tbk Wilayah Telkom Pekalongan" 15, no. 2 (2016): 1–23.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Singkat Bank Syariah Indonesia

Bank Syariah Indonesia (IDX: BRIS; disingkat BSI) adalah lembaga perbankan syariah. Bank ini berdiri pada 01 Februari 2021 pukul 13.00 WIB. Pada 1 Februari 2021, bank ini merupakan hasil merger anak perusahaan BUMN bidang perbankan diantaranya Bank Rakyat Indonesia Syariah, Bank Syariah Mandiri dan BNI Syariah menjadi Bank Syariah Indonesia.

Bank Syariah Indonesia mendapat izin dari OJK dengan Nomor: SR-3/PB.1/2021 tanggal 27 Januari 2021 perihal Pemberian Izin Penggabungan PT Bank Syariah Mandiri dan PT Bank BNI Syariah ke dalam PT Bank BRI syariah Tbk serta Izin Perubahan Nama dengan Menggunakan Izin Usaha PT Bank BRI syariah Tbk Menjadi Izin Usaha atas nama PT Bank Syariah Indonesia Tbk sebagai Bank Hasil Penggabungan.⁸⁷

Adapun komposisi pemegang saham BSI terdiri atas PT Bank Mandiri (Persero) Tbk sebesar 51,2%, PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk (25,0%), PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk sebesar 17,4%, DPLK BRI - Saham Syariah (2%), dan publik (4,4%).

4.1.2 Sejarah Perseroan

Indonesia sebagai negara dengan penduduk muslim terbesar di dunia, memiliki potensi untuk menjadi yang terdepan dalam industri keuangan Syariah. Meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap halal matter serta dukungan stakeholder yang kuat, merupakan faktor penting dalam pengembangan ekosistem industri halal di Indonesia. Termasuk di dalamnya adalah Bank Syariah.

Bank Syariah memainkan peranan penting sebagai fasilitator pada seluruh aktivitas ekonomi dalam ekosistem industri halal. Keberadaan industri perbankan Syariah di Indonesia sendiri telah mengalami peningkatan dan pengembangan yang signifikan dalam kurun tiga dekade ini. Inovasi produk, peningkatan layanan, serta pengembangan jaringan menunjukkan trend yang positif dari tahun ke tahun. Bahkan, semangat untuk melakukan percepatan juga tercermin dari banyaknya Bank Syariah yang melakukan aksi korporasi. Tidak terkecuali dengan Bank Syariah yang dimiliki Bank BUMN, yaitu Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, dan BRI Syariah.

⁸⁷ "Bank Syariah Indonesia."

Pada 1 Februari 2021 yang bertepatan dengan 19 Jumadil Akhir 1442 H menjadi penanda sejarah bergabungnya Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, dan BRI Syariah menjadi satu entitas yaitu Bank Syariah Indonesia (BSI). Penggabungan ini akan menyatukan kelebihan dari ketiga Bank Syariah sehingga menghadirkan layanan yang lebih lengkap, jangkauan lebih luas, serta memiliki kapasitas permodalan yang lebih baik.

Didukung sinergi dengan perusahaan induk (Mandiri, BNI, BRI) serta komitmen pemerintah melalui Kementerian BUMN, Bank Syariah Indonesia didorong untuk dapat bersaing di tingkat global. Penggabungan ketiga Bank Syariah tersebut merupakan ikhtiar untuk melahirkan Bank Syariah kebanggaan umat, yang diharapkan menjadi energi baru pembangunan ekonomi nasional serta berkontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat luas. Keberadaan Bank Syariah Indonesia juga menjadi cerminan wajah perbankan Syariah di Indonesia yang modern, universal, dan memberikan kebaikan bagi segenap alam (Rahmatan Lil 'Aalamiin).⁸⁸

4.1.3 Visi Misi Bank BSI

Adapun visi dan misi dari Bank BSI Syariah yang merupakan merger tiga Bank yaitu mandiri Syariah, BNI Syariah, dan BRI Syariah.

4.1.3.1 Visi Bank BSI

Top 10 Global Islamic Bank

4.1.3.2 Misi Bank BSI

- 1) Memberikan akses solusi keuangan syariah Indonesia.
- 2) Melayani > 20 Juta nasabah dan menjadi top 5 Bank berdasarkan asset (500+T) dan nilai buku 50 T di tahun 2025.
- 3) Menjadi Bank besar yang memberikan nilai terbaik bagi para pemegang saham.
- 4) Top 5 Bank yang profitable di Indonesia (REO 18%) dan valuasi kuat (PB > 2).
- 5) Menjadi perusahaan pilihan dan kebanggaan para talenta terbaik indonesia.
- 6) Perusahaan dengan nilai yang kuat dan memberdayakan masyarakat serta berkomitmen pada pengembangan karyawan dengan budaya berbasis kinerja.

4.1.4 Identitas Perusahaan

Nama : PT. Bank Syariah Indonesia
(Khususnya Kota Semarang)

Alamat:

1. BSI KW Semarang

⁸⁸ Bank Syariah Indonesia, "Sejarah Perseroan," last modified 2021, https://ir.bankbsi.co.id/corporate_history.html.

- Jl. Pandanaran No.127
- 2. BSI KC Semarang Pandanaran
Jl.Pandanaram No.90
- 3. BSI Semarang A Yani
Jl. Ahmad Yani No.152
- 4. BSI KCP Semarang Durian Selatan
Jl. Durian Selatan I
- 5. BSI KC Semarang MT Hayono
Jl. MT Haryono No.657
- 6. BSI KCP Semarang Banyumanik
Jl. Setia Budi No.170
- 7. BSI KCP Semarang Timur
Jl. Majapahit Kav. A No.339
- 8. BSI KCP Semarang Manyaran
Jl. Untung Suropati No.452
- 9. BSI KCP Semarang Ngaliyan
Jl. Prof. Dr. Hamka Citadel Square No. 105
- 10. BSI KCP Semarang Sudiarto
Jl. Brigjen Sudiarto No.234
- 11. BSI KCP Universitas Sultan Agung
Jl.Kaligawe Raya No. Km.04
Website : <https://www.bankbsi.co.id/>
Telepon : 14040

4.2 Karakteristik Responden

Karyawan Bank Syariah Indonesia di Kota Semarang, dijadikan sebagai objek penelitian ini. Namun, peneliti hanya mengambil 123 Karyawan tetap BSI secara *Purposive Sampling* sebagai responden penelitian . Menyebarkan kuesioner berupa googleform melalui jejaring media sosial kepada para responden dilakukan untuk pengambilan data.

Berikut tabel pembagian responden berdasarkan :

4.2.1 Jenis Kelamin

Karakteristik jenis kelamin responden dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu kelompok laki-laki dan perempuan, agar lebih jelasnya maka disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Table 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	85	61.6	69.1	69.1
Valid Perempuan	38	27.5	30.9	100.0
Total	123	89.1	100.0	
Missing System	15	10.9		
Total	138	100.0		

Sumber: Hasil Olah data Primer 2023

Berdasarkan pada jenis kelamin, dalam tabel 4.2.1 dapat dilihat jika penelitian ini didominasi oleh laki-laki sebesar 85 responden atau 70 %, sejumlah 38 berjenis 38 kelamin perempuan atau 30%.

4.2.2 Berdasarkan usia

Hasil data yang disebar dan diolah dengan penyebaran kuesioner dapat diketahui bahwa presentase karakteristik responden berdasarkan usia yaitu :

Table 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 23-25	25	18.1	20.3	20.3
Valid 26-30	35	25.4	28.5	48.8
Valid 31-35	43	31.2	35.0	83.7
Valid 36-40	18	13.0	14.6	98.4
Valid 41-50	2	1.4	1.6	100.0
Total	123	89.1	100.0	
Missing System	15	10.9		
Total	138	100.0		

Sumber : Hasil Olah Data Primer 2023

Berdasarkan pada usia, dalam tabel 4.2.2 dapat dilihat jika penilitan ini terdapat beberapa tingkatan usia. Usia 23-25 tahun sebesar 25 responden atau 20%,usia 26-30 tahun sebesar 35 responden atau 28%, usia 31-35 tahun sebesar 43 responden atau 35%, usia 36-40 tahun sebesar 18 responden atau 15%, usia 41-50 tahun sebesar 2 responden atau 2%.

4.2.3 Berdasarkan Masa Kerja

Hasil data yang disebarkan dan diolah dengan penyebaran kuesioner dapat diketahui bahwa presentase karakteristik berdasarkan masa kerja yaitu :

Table 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

		Masa Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 tahun	15	10.9	12.2	12.2
	2 tahun	32	23.2	26.0	38.2
	3 tahun	34	24.6	27.6	65.9
	4 tahun	31	22.5	25.2	91.1
	5 tahun	11	8.0	8.9	100.0
	Total	123	89.1	100.0	
Missing System		15	10.9		
Total		138	100.0		

Sumber : Hasil olah data 2023

Berdasarkan pada masa kerja , pada tabel 4.2.3 memperlihatkan bahwa penelitian ini didominasi oleh karyawan yang yang memiliki masa kerja selama 1 tahun sebanyak 15 responden atau 12%, masa kerja selama 2 tahun sebanyak 32 responden atau 26%, ,masa kerja selama 3 tahun sebanyak 34 responden atau 28%, masa kerja 4 tahun sebanyak 31 responden atau 25% , masa kerja selama 5 tahun sebanyak 11 responden atau 9%.

4.3 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

4.3.1 Uji Validitas

Pengujian validitas difungsikan sebagai alat untuk mengukur seberapa teliti suatu test melakukan fungsi ukurnya. pada uji validitas dilakukan dengan membandingkan antara r - hitung dengan r - tabel. Pengujian dikatakan valid apabila:

- Jika r hitung $>$ r tabel (pada taraf $\alpha = 5\%$) berarti item yang terdapat dalam kuesioner terbilang valid.
- Jika r hitung $<$ r tabel (pada taraf $\alpha = 5\%$), berarti item yang terdapat dalam kuesioner terbilang tidak valid.

Table 4. 4 Hasil Uji Validitas

Variabel Penelitian	No Soal	Nilai Signifikansi	rhitung	rtabl	Keterangan
Manajemen Pengetahuan (X1)	X1.1	0,000	785	1,771	Valid
	X1.2	0,000	754	1,771	Valid
	X1.3	0,000	813	1,771	Valid
	X1.4	0,000	793	1,771	Valid
	X1.5	0,000	720	1,771	Valid
Keterampilan (X2)	X2.1	0,000	770	1,771	Valid
	X2.2	0,000	741	1,771	Valid
	X2.3	0,000	833	1,771	Valid
	X2.4	0,000	811	1,771	Valid
	X2.5	0,000	705	1,771	Valid
Sikap (X3)	X3.1	0,000	843	1,771	Valid
	X3.2	0,000	784	1,771	Valid
	X3.3	0,000	815	1,771	Valid
	X3.4	0,000	847	1,771	Valid
	X3.5	0,000	705	1,771	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,000	721	1,771	Valid
	Y.2	0,000	802	1,771	Valid
	Y.3	0,000	815	1,771	Valid
	Y.4	0,000	785	1,771	Valid
	Y.5	0,000	304	1,771	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Primer

4.3.2 Uji Reliabilitas

Pengujian ini merupakan indeks yang ditunjukkan untuk mengetahui sejauh apa konsistensi hasil pengukuran jika pengukuran dilakukan secara berulang. metode alpha cronbeach's digunakan dalam pengujian reliabilitas dalam program SPSS pada pengujian ini. Dapat dikatakan reliabel apabila cronbeach's alpha $\geq 0,60$. Pada penelitian ini, uji reabilitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Table 4. 5 Uji Reabilitas

No	Variabel	NilaiAlpha	Keterangan
1	Manajemen Pengetahuan	0,832	Reliabel
2	Keterampilan	0,829	Reliabel
3	Sikap	0,859	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0,750	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data Primer

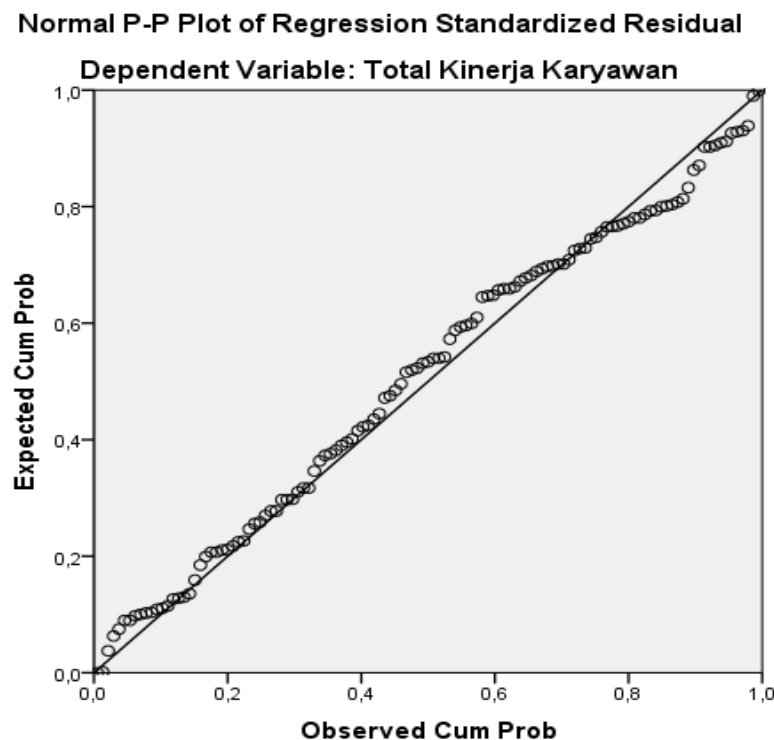
Hasil pengujian reabilitas pada tabel 4.3.2, memperlihatkan jika tiap-tiap variabel dapat dikatakan variabel karena Cronbach Alpha $>0,60$.

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

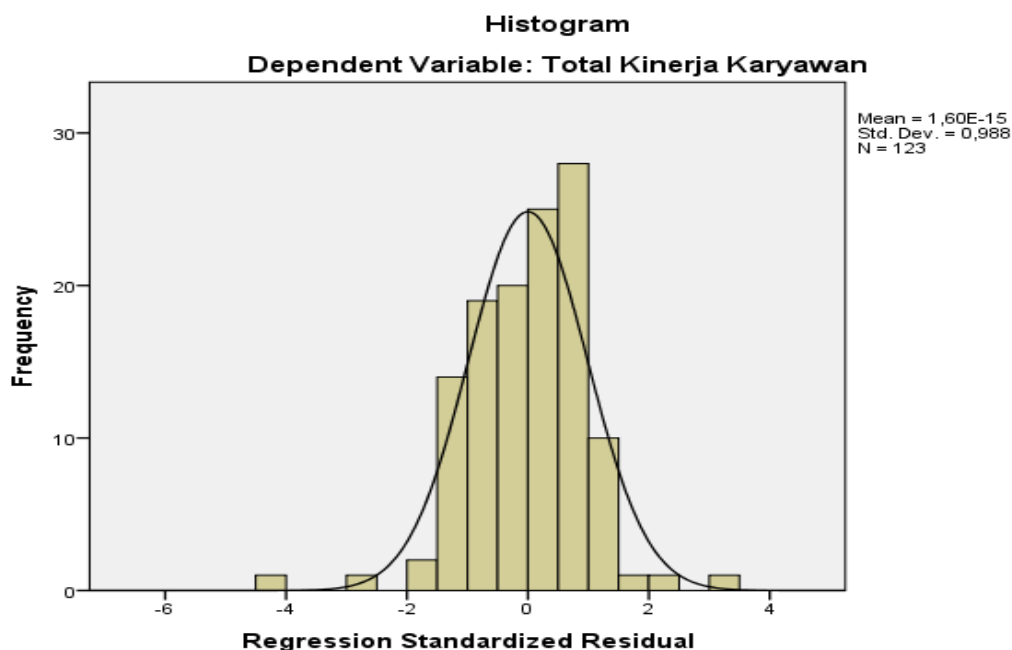
Pengujian dengan uji normalitas difungsikan untuk menguji normal tidaknya hubungan distribusi pada sebuah model regresi, variabel terkait, dan variabel bebas. Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan uji grafik P-Plot, difungsikan sebagai penjelas untuk mengetahui apakah data yang diuji terdistribusi normal. Dapat dikatakan terdistribusi normal jika data atau titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

Gambar 4. 1 Uji Normalitas



Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa titik- titik menyebar disekitar garis dan mengikuti garis diagonal. Dengan demikian hasil dapat disimpulkan jika nilai residual pada penelitian ini distribusi normal.

Gambar 4. 2 Uji Normalitas Histogram



Dapat dilihat pada chart diatas yang berbentuk seperti lonceng terbalik yang memenuhi garis lonceng yang berarti data dapat dikatakan berdistribusi normal.

4.4.2 Uji Multikolinieritas

Pengujian menggunakan uji multikolinieritas difungsikan untuk menguji asumsi dalam analisis regresi berganda, dinyatakan jika variabel independen (X) akan luput dari multikolinieritas dengan memperhatikan nilai tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor). Landasan pengambilan keputusan pada pengujian ini yaitu:

- a. Jika nilai VIF < 10 , menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas antar variabel.
- b. Nilai VIF > 10 dan nilai tolerance $< 0,1$, menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas antar variabel.

Table 4. 6 Hasil Uji Multikolinieritas**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	6.256	.975		6.414	.000		
1 Manajemen Pengetahuan	.256	.086	.293	2.973	.004	.290	3.454
Total Keterampilan	.339	.099	.414	3.416	.001	.191	5.239
Total Sikap	.122	.070	.162	1.735	.085	.322	3.106

a. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan

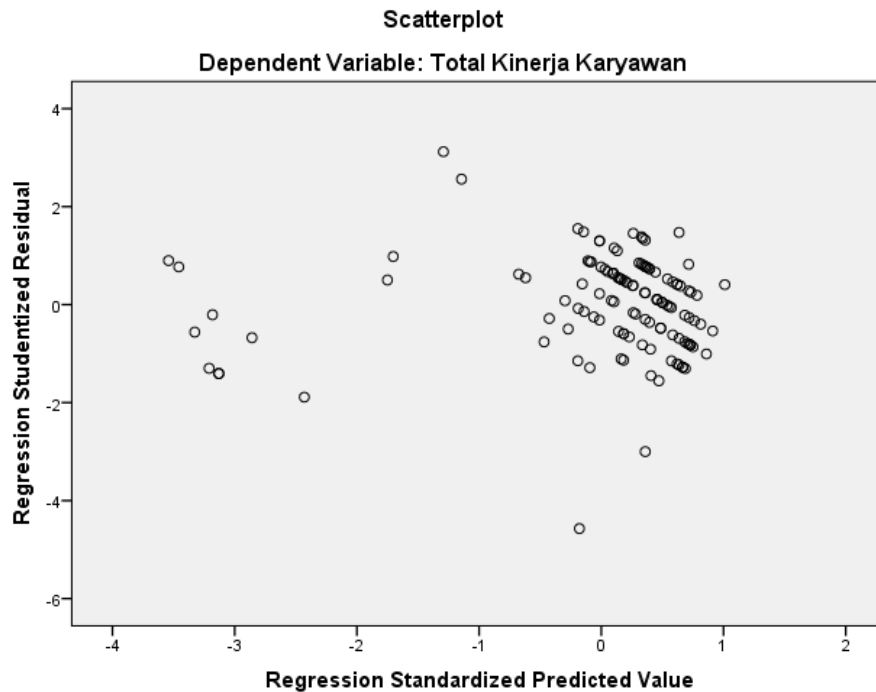
Sumber : Hasil Olah Data Primer

Hasil Uji multikolinieritas SPSS pada tabel 4.4.2 menunjukkan bahwa variabel X1 menghasilkan nilai VIF 3,454 dan nilai tolerance 0,290 Variabel X2 memunculkan nilai VIF 5.239 dan nilai tolerance 0,191. Variabel X3 mendapatkan nilai VIF 3.106 dan nilai tolerance 0,322 Simpulan hasil nilai VIF ketiga variabel, menunjukkan hasil lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,1. Membuktikan pada penelitian ini, dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas.

4.4.3 Uji Heteroskedastisita

Pengujian dengan uji heteroskedastisitas difungsikan sebagai alat uji adakah gejala heterokedastisitas atau ketidaksamaan variance dari residual pengamatan satu sama lain. Pengujian yang harusnya tidak terjadi gejala heterokedastisitas. Hasil pengujian untuk mengetahui hasil pengujian heterokedestisitas, dapat dilihat melalui grafik plot atau scatterplots antar prediksi variabel terikat atau dependen (ZPRED) dengan variabel bebas atau independen sebagai residualnya (ZPRESID).

Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedastisita Scartterplot



Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa hasil uji heterokedastisitas menggunakan metode grafik Scatterplot diperoleh hasil titik-titik tidak memebentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

4.5 Analisa Regresi Linier Berganda

Pada penelitian ini, alat yang digunakan untuk membantu menganalisis data adalah analisis regresi berganda menggunakan alat bantu SPSS 22. Studi riset ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel dependen atau terikat (Pengaruh Kinerja Karyawan BSI di Kota Semarang) Terhadap variabel independen atau bebas (manajemen pengetahuan, keterampilan dan sikap). persesuaian garis regresi adalah model hubungan dengan dua variabel atau lebih antara variabel dependen dan independen.

Table 4. 5 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
1 (Constant)	6.256	.975		6.414	.000		
Manajemen Pengetahuan	.256	.086	.293	2.973	.004	.290	3.454
Total Keterampilan	.339	.099	.414	3.416	.001	.191	5.239
Total Sikap	.122	.070	.162	1.735	.085	.322	3.106

a. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olah data primer

Berdasarkan hasil analisis regresi ini diperoleh pada tabel,model regresi sebagai berikut:

$$Y : b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y : 0,256 X_1 + 0,339 X_2 + 0,122 X_3 + e$$

Adapun tafsiran dari persamaan regresi linear berganda tersebut adalah:

1. Koefisien regresi variabel manajemen pengetahuan sebesar 0,256 dengan arah positif artinya semakin baik pengetahuan maka kinerja karyawan semakin meningkat
2. Koefisien regresi variabel Keterampilan sebesar 0,339 dengan arah positif artinya semakin baik keterampilan maka kinerja karyawan semakin meningkat
3. Koefisien regresi variabel sikap sebesar 0,122 dengan arah positif artinya semakin baik sikap karyawan maka kinerja karyawan semakin meningkat.

4.6 Uji Hipotesis

4.6.1 Uji Signifikansi Parsial (T-test)

Uji T difungsikan untuk menguji adakah pengaruh signifikan dari masing-masing variabel independen atau bebas, dengan pengujian secara parsial terhadap variabel terikat. Menggunakan perincian yaitu apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, mengartikan jika variabel independen secara parsial memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 diterima, mengartikan bahwa variabel independen secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Hipotesis pengujian dengan menggunakan uji t adalah:

H1: Manajemen Pengetahuan berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

H2: Keterampilan berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

H3: Sikap berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

Table 4. 7 Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.256	.975		6.414	.000
1 Manajemen Pengetahuan	.256	.086	.293	2.973	.004
Total Keterampilan	.339	.099	.414	3.416	.001
Total Sikap	.122	.070	.162	1.735	.085

a. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olah Data Primer

Berdasarkan Tabel, Variabel Manajemen Pengetahuan memperoleh nilai t hitung 2.973 sedangkan t tabel 1,657. Dapat diartikan bahwa $2.973 > 1,657$ dan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$, maka H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variable Manajemen Pengetahuan berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan (Y).

Bersumber dari tabel, Variabel keterampilan memperoleh t hitung 3.416 sedangkan t tabel 1,657. Dapat diartikan bahwa $3.416 > 1,657$, dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, maka H2 diterima. Hal ini membuktikan jika variable keterampilan (x2) berpengaruh positif dan signifiikansi terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Beralaskan Tabel, variable sikap memperoleh nilai hitung 1,735 sedangkan t tabel 1,657 . Dapat ditetapkan bahwa $1,735 > 1,657$ dan nilai signifikansi $0,085 > 0,05$, maka H3 ditolak . Hal ini dapat dideskripsikan bahwasanya variabel sikap (x3) berpengaruh positif dan tidak signifikansi terhadap variable kinerja karyawan (Y).

4.6.2 Uji Signifikan Silmutan (F-Test)

Uji F digunakan untuk mencari atau mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel yang dipengaruhi atau dependen secara simultan. Pada pengujian uji f ini, dilakukan perbandingan tingkat signifikansi (sig.F) dengan tingkat signifikansi ($\alpha = 5\%$). Apabila $sig.F < 0,05$ atau apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka hipotesis nol ditolak artinya variabel independen secara bersamaan memiliki pengaruh pada variabel bebas atau dependen. Pengujian uji F menggunakan hipotesis sebagai berikut :

Table 4. 8 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	822.327	3	274.109	79.082	.000 ^b
Residual	412.469	119	3.466		
Total	1234.797	122			

a. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Total Sikap, Manajemen Pengetahuan, Total Keterampilan

Sumber : Hasil Olah Data Primer

Pada penelitian ini diketahui jika nilai F table adalah 3,07. berdasarkan penelitian diatas menunjukkan bahwa variable manajemen pengetahuan, keterampilan dan sikap memperoleh nilai F hitung $79,082 > 3,07$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh antara variable dependet terhadap independen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh pada variable manajemen pengetahuan, keterampilan dan sikap secara bersamaan terhadap kinerja karyawan.

4.6.3 Uji Koefisien Determinan (R²)

Uji R² atau uji koefisien determinasi digunakan sebagai pengukur untuk mengetahui apakah model regresi yang terestimasi baik atau tidak. Angka yang dimunculkan pada uji koefisien determinasi digunakan sebagai pengukur seberapa dekatkah garis regresi yang terestimasi dengan data yang sesungguhnya. Persamaan regresi yang baik ditentukan oleh R² nya yang mempunyai nilai antara nol dan satu.

Table 4. 9 Hasil Uji Koefisien Determin (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.816 ^a	.666	.658	1.862

a. Predictors: (Constant), Total Sikap, Manajemen Pengetahuan, Total Keterampilan

b. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan

Tabel hasil pengujian uji koefisien determinasi, dapat ditarik simpulan bahwa R square (R²) sebesar 0,666 atau 66,6 %. Memerlihatkan adanya pengaruh variabel Kecepatan, Kemudahan dan Fitur Produk Layanan sejumlah 66,6 %. Jumlah selisih sisanya dipengaruhi variable atau konstruk lain diluar penelitian ini.

4.7 Pembahasan Analisis Data

Pada penelitian ini terdapat 123 responden yang dilibatkan untuk memberikan informasi pada penelitian “Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan, dan Sikap Terhadap Kinerja Karyawan BSI di Kota Semarang” sudah dilakukan melalui analisis yang terkait.

1. Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil statistik pada pengujian regresi linier berganda menggunakan SPSS memiliki nilai signifikansi $0,293 > 0,05$, serta memiliki koefisien positif sebesar 0,256 Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka variabel manajemen pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik manajemen pengetahuan maka kinerja karyawan semakin meningkat, dan sebaliknya jika tingkat manajemen pengetahuan menurun maka tingkat kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan.

Hal tersebut dikarenakan manajemen pengetahuan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Manajemen pengetahuan merupakan faktor pendorong dalam kinerja karyawan dimana karyawan diberikan pengetahuan baru untuk melengkapi ilmu yang sudah dimiliki dan merupakan salah satu bagian penting yang menentukan berhasil atau tidaknya kinerja karyawan. Dalam praktiknya, apabila karyawan dihadapkan pada suatu masalah dalam bekerja, karyawan tersebut akan berusaha untuk memecahkan masalah yang terjadi dengan manajemen pengetahuan yang dimilikinya. Karyawan dengan manajemen pengetahuan yang cukup tinggi akan lebih cepat dan mudah mengambil sebuah keputusan dan mengetahui konsekuensi apa saja yang akan diperolehnya melalui keputusan itu, dengan kinerja karyawan dapat terlaksana dengan baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ninin Dea Pritania dengan judul penelitiannya Pengaruh Knowledge Management Dan Skill Serta Attitude Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rakyat Indonesia (SKK BRI) Kota Samarinda yang menyatakan Knowledge Management berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (SKK BRI) Kota Samarinda hal ini menyatakan bahwa apabila knowledge management atau manajemen pengetahuan dari karyawan semakin baik maka akan berdampak pula pada semakin tingginya kinerja dari karyawan.⁸⁹

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hari Sulaksono yang menyatakan bahwa manajemen pengetahuan terkait dengan peningkatan efektivitas organisasi. Dengan berkonsentrasi pada manajemen pengetahuan karena dipercaya bahwa manajemen pengetahuan dapat memberikan distribusi kepada vitalitas dan kesuksesan

⁸⁹ Ninin Dea and Pritania, “Pengaruh Knowledge Management Dan Skill Serta Attitude Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (SKK BRI) Kota Samarinda,” *Jurnal penelitian skripsi manajemen fakultas ekonomi dan bisnis* 2017, no. 2 (2017): 1–21.

organisasi dan penelitian ini juga menghasilkan hal yang sama yaitu manajemen pengetahuan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.⁹⁰

2. Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil statistik pada pengujian regresi linier berganda menggunakan SPSS memiliki nilai signifikansi $0,414 < 0,05$, serta memiliki koefisien positif sebesar 0,339. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka variabel keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik keterampilan yang dimiliki, maka kinerja karyawan semakin meningkat, sebaliknya jika tingkat keterampilan menurun maka tingkat kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan.

Dari hasil penelitian dilapangan diketahui bahwa penyebab keterampilan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BSI di Kota Semarang karena rata-rata karyawan pada BSI di Kota Semarang tergolong dalam masa kerja yang didominasi 1-5 tahun masa kerja sehingga memiliki aktifitas dan kebiasaan yang dilakukan secara berulang. Karena tugas dan tanggung jawab yang diberikan memang bervariasi atau tidak hanya berfokus pada satu tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh setiap karyawan. Jadi memang rata-rata karyawan disana cenderung memiliki keinginan yang kuat untuk menambah dan meningkatkan keterampilanya untuk menyelesaikan tugas yang dimiliki.

Alasan lain yang mempengaruhi keterampilan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah usia karyawan didominasi oleh usia 31-35 tahun yang sebanyak 43 orang. Hal ini berpengaruh pada tingkat produktifitas pada usia tersebut sehingga mempermudah peningkatan keterampilan kretifitas demi tercapainya tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Latief dkk yang menyatakan bahwa pekerjaan yang membutuhkan keterampilan mendatangkan kepuasan maka akan berpengaruh pada kinerja, apabila suatu pekerjaan dilakukan berdasarkan keterampilan maka bukan hal yang tidak mungkin suatu kinerja karyawan yang baik akan tercipta, sehingga dengan sendirinya tercipta pula suatu produktivitas organisasi yang baik.⁹¹ Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian ini, yaitu keterampilan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian di atas menjelaskan bahwa keterampilan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian-penelitian sebelumnya, seperti penelitian Yunita Lidya Kandou , Victor P. K. Lengkong pada penelitian tersebut ditemukan bahwa keterampilan merupakan variabel terkuat yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

⁹⁰ Sulaksono, *Budaya Organisasi Dan Kinerja*.

⁹¹ Latief et al., "Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan Dan Sikap Terhadap Kinerja Karyawan."

Oleh karena itu, keterampilan dapat menunjang kinerja karyawan.⁹²

3. Pengaruh Sikap terhadap Kinerja Karyawan

Hasil statistik pada pengujian regresi menggunakan SPSS memiliki nilai signifikansi 0,085 > 0,05, serta memiliki koefisien positif sebesar 0,112. Dari hasil pengujian tersebut, maka variabel sikap berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila sikap semakin baik maka kinerja karyawan juga semakin meningkat. Sebaliknya rendah sikap yang dimiliki oleh para karyawan maka semakin rendah pula tingkat kinerja yang dihasilkan. Seperti yang sudah dijelaskan pada landasan teori yakni diharapkan dengan sikap kerja yang baik dan positif akan berdampak pada kinerja karyawan dalam perusahaan atau organisasi.

Dari hasil penelitian di lapangan diketahui bahwa penyebab sikap tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia (BSI) di Kota Semarang, karena karyawan belum sepenuhnya memiliki sikap kreatif dan tanggap dalam menyelesaikan target pada pekerjaan dan memiliki sikap optimis dan percaya diri dalam melaksanakan pekerjaan, dan sikap dalam mengontrol emosional ketika bekerja, sehingga diartikan bahwa sikap yang baik dapat mempengaruhi kinerja.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Latief et al. yang menyatakan hasil uji regresi menunjukkan bahwa variabel sikap merupakan variabel yang paling banyak mempengaruhi kinerja karyawan. Pekerjaan karyawan di perusahaan itu memiliki kesinambungan antara bagian satu dengan yang lainnya, sehingga sikap seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan lainnya.⁹³

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh wayan gede Supartha and Desak Ketut Sintasih yang mengatakan bahwa sikap adalah cara menempatkan atau membawa diri, dan merasakan jalan pikiran serta perilaku dalam suatu organisasi. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian ini bahwa sikap yang sabar, sopan dan komunikatif dapat mempengaruhi kinerja.⁹⁴

⁹² Azhar Apriandi, "Pengaruh Knowledge Management Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Multi Fungsi Pratama Lubuk Pakam," *Jurnal Ekonomi Keuangan dan Kebijakan Publik* 1, no. 2 (2019): 85–91.

⁹³ Latief et al., "Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan Dan Sikap Terhadap Kinerja Karyawan."

⁹⁴ Supartha and Sintasih, *Pengantar Perilaku Organisasi; Teori, Kasus Dan Aplikasi Penelitian*.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian statistika dan pembahasan yang telah dilakukan terkait pengaruh manajemen pengetahuan, keterampilan, dan sikap terhadap kinerja karyawan pada BSI di Kota Semarang, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Manajemen Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan bahwa manajemen pengetahuan memiliki nilai signifikan $0,293 > 0,05$, serta memiliki koefisien positif sebesar 0,256. Artinya, karyawan memiliki manajemen pengetahuan yang tinggi maka kinerja yang dihasilkan akan mengalami peningkatan.
2. Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan bahwa keterampilan memiliki nilai signifikan $0,414 > 0,05$, serta memiliki koefisien positif sebesar 0,339. Artinya, semakin baik keterampilan yang dimiliki, maka kinerja karyawan semakin meningkat.
3. Sikap berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan bahwa sikap memiliki t hitung $>$ t tabel dan nilai signifikan $0,085 > 0,05$, serta memiliki .Artinya semakin baik sikap karyawan yang dimiliki maka kinerja karyawan juga semakin meningkat.

5.2 Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya berfokus pada pengujian variabel manajemen pengetahuan, keterampilan, dan sikap saja. Sedangkan masih banyak variabel lain yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Pada penelitian ini masih memiliki keterbatasan dalam sumber referensi penelitian terdahulu yang memiliki tentang pengaruh manajemen pengetahuan, keterampilan, dan sikap terhadap kinerja karyawan.
3. Sampel yang digunakan hanya terbatas karyawan BSI di Kota Semarang

5.3 Saran

1. Perusahaan harus lebih memperhatikan bagaimana peran manajemen pengetahuan, keterampilan, sikap, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Karena pada variabel keterampilan dan sikap terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan, sehingga jika perusahaan lebih meningkatkan keterampilan dan sikap karyawan maka kinerja juga akan meningkat.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang berminat melakukan penelitian yang sama, diharapkan dapat

menambahkan variabel lain diluar variabel yang digunakan dalam penelitian ini dengan objek penelitian yang lebih luas dalam penelitian yang saat ini dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, Hamdi. "Teori Bank Syariah." *JPS (Jurnal Perbankan Syariah)* 2, no. 1 (2021): 67–83.
- Akbar, Paisal, Ulung Pribadi, and Eko Priyo Purnomo. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dalam Penerapan Sidalih Di Komisi Pemilihan Umum Daerah Istimewa Yogyakarta." *Analitika* 12, no. 1 (2020): 1–9.
- Amalia, Euis. "Potret Pendidikan Ekonomi Islam Di Indonesia Analisis Kurikulum, Model Pembelajaran, Dan Hubungannya Dengan Kompetensi, SDM Pada Industri Keuangan Syariah Di Indonesia." Jakarta: Gramata, 2012.
<http://jurnalekis.blogspot.com/2012/07/potret-pendidikan-ekonomi-islam-di.html>?
- Anwar, Aulia Izmi, and Agung Kurniawan. "Pengaruh Keterampilan, Pengetahuan Dan Kemampuan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Agroindustri Dangke Di Kelurahan Mataran Kecamatan Anggeraja" 2, no. 2 (2023): 349–360. <https://publish.ojs-indonesia.com/index.php/SIBATIK/article/view/534/466>.
- Apriandi, Azhar. "Pengaruh Knowledge Management Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Multi Fungsi Pratama Lubuk Pakam." *Jurnal Ekonomi Keuangan dan Kebijakan Publik* 1, no. 2 (2019): 85–91.
- Bank Syariah Indonesia. "Sejarah Perseroan." Last modified 2021.
https://ir.bankbsi.co.id/corporate_history.html.
- Brown, H. Douglas. "PRINCIPLE of LANGUAGE LEARNING AND TEACHING." *Encyclopedia of the Sciences of Learning*, 2007.
- Cibinong, Resto, Dimas Aryo Baskoro, and Devianti Amelia. "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI OKTIAS BRASSERIE & EFFECT OF WORK MOTIVATION AND COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT OKTIAS BRASSERIE & RESTAURANT – CIBINONG," no. x (n.d.).
- Darmastuti, Annisa Pratiwi and Ismi. "Analisis Kinerja Karyawan Pada PT . Telekomunikasi Indonesia , Tbk Wilayah Telkom Pekalongan" 15, no. 2 (2016): 1–23.
- Dea, Ninin, and Pritania. "Pengaruh Knowledge Management Dan Skil Serta Attitude Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (SKK BRI) Kota Samarinda." *Jurnal penelitian skripsi manajemen fakultas ekonomi dan bisnis 2017*, no. 2 (2017): 1–21.
- Dr. Ririn Handayani, S.IP., M.M. *METODOLOGI PENELITIAN SOSIAL*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika, 2020.
- DR.R. RINA NOVIANTY ARIAWATY, SE., MS., SITI NONI EVITA, SE., MS. "Metode Kuantitatif Praktis" (2019): 69–98.

- Fadhil, Muhammad. “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar” 01 (2016): 2355–538.
www.journal.unismuh.ac.id/perspektif.
- Fensi, Fabianus. “Analytical Thinking Sebagai Problem Solving Perusahaan Modern.” *Jurnal Pengabdian dan Kewirausahaan* 6, no. 2 (2022): 147–153.
- Husna. “Pengaruh Knowledge , Skill , Dan Attitude Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang” (2022).
- I Gede Aryana Mahayasa, and Ni Kadek Ari Dipta Wardani. “Pengaruh Keterampilan Kerja, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan.” *Journal of Applied Management Studies* 3, no. 2 (2022): 115–127.
- Imron, Imron. “Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubele Berkah Tangerang.” *Indonesian Journal on Software Engineering (IJSE)* 5, no. 1 (2019): 19–28.
- KAMILA, KARIN NISA UL, PRAMONO, Angga Eko, KM, S. Anggraeni, EY dan Irviani, R. “Ac,” n.d.
- Kandou, Yunita Lidya, Victor P. K. Lengkong, and Greis Sendow. “Pengaruh Knowledge Management, Skill Dan Attitude Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Bank Sulutgo Kantor Pusat Di Manado).” *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* 16, no. 1 (2016): 147–158.
- Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2016.
- Kunci, Kata. “Kata Kunci: Knowledge Management, Implementasi, Organisasi Komersial, Organisasi Pendidikan” (2012): 1–15.
- Kusuma, Hendra. “Desentralisasi Fiskal Dan Pertumbuhan Ekonomi Di Indonesia.” *Jurnal Ekonomi Kuantitatif Terapan* 9, no. 1 (2016): 1–11.
<http://eprints.umm.ac.id/57958/7/Kusuma - Fiscal Decentralization Fund Transfers Economic Growth Panel Data.pdf>.
- Laoh, Chres F. P, Bernhard Tewel, and Sem G Oroh. “Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan, Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT. National Nobu Bank Area Manado).” *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* 16, no. 04 (2016): 786–793.
- Latief, Abdul, Nurlina Nurlina, Eko Medagri, and Agung Suharyanto. “Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan Dan Sikap Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jupiiis: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial* 11, no. 2 (2019): 173.
- Lubis, Muhammad Adly Rahandi, Ahmad Labib, Sudarmanto, Fazhar Akbar, Arif Nuryawan, Petar Antov, Lubos Kristak, and Antonios Nikolaos Papadopoulos. “Influence of Lignin

- Content and Pressing Time on Plywood Properties Bonded with Cold-Setting Adhesive Based on Poly (Vinyl Alcohol), Lignin, and Hexamine.” *Polymers* 14, no. 10 (2022): 1–19.
- Luthfi, dkk. “Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan Dan Sikap Terhadap Kinerja Karyawan” (2016): 1–23.
- Mahfud, Tuatul, Mochamad Bruri, Putu Sudira, and Yogiana Mulyani. “The Influence of Social Capital and Entrepreneurial Attitude Orientation on Entrepreneurial Intentions : The Mediating Role of Psychological Capital.” *European Research on Management and Business Economics* 26, no. 1 (2020): 33–39. <https://doi.org/10.1016/j.iemeen.2019.12.005>.
- Manajemen, Jurnal, Bisnis D A N Kewirausahaan, Pengaruh Pendidikan, Pekerjaan Dan, Jumlah Tanggungan, Terhadap Kemiskinan, Rumah Tangga, D I Desa, and Teluk Rendah. “Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan” 2, no. 3 (2022).
- MANGKUNEGARA, ANWAR PRABU. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja RosdaKarya, 2017.
- Maslikha, Henik, Zarah Puspitaningtyas, Aryo Prakoso Program Studi Administrasi Bisnis, and Fisip Universitas Jember Jln Kalimantan. “Pengaruh Inflasi Dan BI Rate Terhadap IHSG Tahun.” *Vol. IV Edisi 1* (2011): 62–67. www.idx.co.id.
- Mawadah, Sokhikhatul. “Kurva Penawaran Tenaga Kerja Dan Jam Kerja Perempuan.” *Sawwa: Jurnal Studi Gender* 12, no. 3 (2018): 357.
- Muhamad Sadi Is. *Konsep Hukum Perbankan Syariah : Pola Relasi Sebagai Institusi Intermediasi Dan Agen Investasi*. Malang: Setara Press, 2015.
- Muhammad Ismail Yusanto, Muhammad Karebet Widjajakusuma. *Menggagas Bisnis Islam*. Jakarta: Gema Insani, 2002.
- MUHIBBIN. *Inklusivisme Pemikiran Islam*. Semarang: Semarang Pustaka Rizki Utama, 2013.
- Muslimin, Uliana. “Pengaruh Retailing Mix Terhadap Keputusan Pembelian.” *Amsir Management Journal* 1, no. 2 (2021): 81–92.
- Nur’aeni, Nur’aeni, and Miftahulhidaya Sudirman. “Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja.” *Jurnal Maps (Manajemen Perbankan Syariah)* 3, no. 1 (2019): 15–30.
- Nur, K. “Pengaruh Knowledge Management, Inovasi Produk Dan Inovasi Proses Terhadap Kinerja Usaha Pada Usaha Sutera Bugis Makassar” (2020).
<https://repository.unair.ac.id/94320/%0Ahttps://repository.unair.ac.id/94320/2/2>.
- RINGKASAN .pdf.
- Nurannisa, Roehanun D W I. “Pengaruh Skill , Knowledge Dan Attitude Terhadap Kinerja

- Pegawai Pada Bni Syariah” (2020).
- Otoritas Jasa Keuangan, *Statistika Perbankan Syariah* September 2022.
- “<https://www.ojk.go.id/Id/Kanal/Syariah/Data-Dan-Statistik/Statistik-Perbankan-Syariah/Pages/Statistik-Perbankan-Syariah---Juli-2022.aspx>” (n.d.).
- Pendidikan, *Jurnal, Olahraga Kesehatan*, Sherif Juniar Aryanto, Muhammaad Wahyono, and Kristoforus Ado Aran. “Motivasi Kerja Guru Tidak Tetap (GTT) Pada PJOK Jurnal *Porkes (Jurnal Pendidikan Olahraga Kesehatan & Rekreasi)*” 5, no. 2 (n.d.): 598–608.
- Purwanto, Nanang. *Pengantar Pendidikan*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014.
- Rahman, Taufik. “Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Yazid Bersaudara Kecamatan Tanjung Kabupaten Tabalong.” *Jurnal Pubbis* 4, no. 2 (2020): 155–163.
- Rehatalanit, Y L R. “Pengaruh Implementasi Knowledge Management Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. X.” *Jurnal Mitra Manajemen* 10, no. 1 (2019): 107–114.
- Resy mega elsera. “Pengaruh Knowledge Management, Skill, Dan Work Attitude Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank BRI Syariah Kantor Cabang Banyuwangi.” *Repository.Unej.Ac.Id* (2019): 1–94.
- richard oliver (dalam Zeithml., dkk 2018). *Analisis Regresi Linier. Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952.*, 2021.
- Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Jakarta Salemba Empat, 2014.
- Rombe, Maria, and Johnson Dongoran. “Tingkat Kinerja Karyawan Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Yang Bekerja Dari Rumah (Work From Home) Selama Masa Pandemi Covid 19.” *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora* 5, no. 3 (2021): 356.
- Sabri, Ahmad. “Strategi Belajar Mengajar Dan Micro Teaching.” *Quantum Teaching*, 2005.
- Saifullah. “DETERMINASI MOTIVASI DAN KINERJA GURU TERHADAP KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU (STUDI KASUS DI SMAN NEGERI 1 KOTA BIMA) LITERATURE REVIEW MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA.” *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial* 1, no. 2 (2020): 600–621.
- Seme, Suyitro, Yendris K Syamruth, Afrona E L Takaeb, Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Nusa Cendana, and Kota Kupang. “Hubungan Pengetahuan , Sikap , Umur , Dan Keterampilan Dasar Dengan Penggunaan Alat Pelindung Diri Pada Pekerja Laundry Di Kota Kupang” 2, no. 1 (2023): 104–110.
- Setiyawan, Adi. “PENGARUH PENGETAHUAN, KETERAMPILAN DAN SIKAP

- TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Empiris Pada Usaha Mikro Di Kabupaten Magelang).” (*Doctoral dissertation, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang*). (2020).
- Sinambela, Lijan poltak. *Kinerja Pegawai : Teori Pengukuran Dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Soegoto, Agus Supandi, and Max Saleleng. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan Dan Kompensasi, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan.” *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 3, no. 3 (2015): 695–708.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung : ALFABETA. Bandung: Alfabeta, 2008.
- . *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D; / Prof. Dr. Sugiyono*. Bandung: Alfabrta, 2016.
- Suhartimi, Arikunto. “Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.” *Jakarta: Rineka Cipta* (2006): 120–123.
- Sulaksono, Hari. *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Deepublish, 2015.
- . *Sistem Informasi Manajemen*. Deepublish, 2020.
- Sumar’in. *Konsep Kelembagaan Bank Syariah*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Sumenda1, Vencensius, Markus Kaunang2, Neni Kumayas3, Pegawai Pada, Dinas Pendidikan, Kabupaten Pangkep, and Sutrisno. “NMaR NMaR.” *Hilos Tensados* 1 (2016): 1–476.
- Supartha, Wayan gede, and Desak Ketut Sintaasih. *Pengantar Perilaku Organisasi; Teori, Kasus Dan Aplikasi Penelitian*. Universitas Udayana, 2017.
- https://simdos.unud.ac.id/uploads/file_pondidikan_1_dir/b9ca64feeb1d962d5d06f51ea4d7577b.pdf.
- Suparyanto dan Rosad (2015. “PENGARUH PENGETAHUAN, KEMAMPUAN, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH MANDIRI CABANG PALEMBANG.” *Suparyanto dan Rosad* (2015 5, no. 3 (2020): 248–253.
- SUTEDJO, ADJI SIGIT, and ANWAR PRABU MANGKUNEGARA. “Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Inti Kebun Sejahtera.” *BISMA (Bisnis dan Manajemen)* 5, no. 2 (2018): 120.
- Tamara. “Analisis Pengaruh Pengetahuan, Sikap Dan Pengalaman Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Keuangan Mikro Syariah Di Tulungagung.” *Pengertian data informasi sistem* (2019): 73–74.

- Warno, Warno. "Pencatatan Dan Pengakuan Sumber Daya Manusia Dalam Akuntansi." *Jurnal Stie Semarang* 3, no. 2 (2016): 1–13.
- Widayati, C Catur, Sri Anah, and Muhammad Usman. "PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT , SKILL , DAN ATTITUDE" 3, no. 1 (2022): 128–138.
- WIDJAJA, ADI. "Pelaksanaan Eksekusi Jaminan Hak Tanggungan Dalam Penyelesaian Kredit Macet Di Lembaga Perbankan." *Jurnal Ilmiah Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan* 3, no. 1 (2018): 1–7.
- Wijayanti, Irma D, Rachmaniah M Hariastuti, Feby I Yusuf, and Universitas Pgri Banyuwangi. "INDIKTIKA (Jurnal Inovasi Pendidikan Matematika) KEMAMPUAN KOMUNIKASI MATEMATIS SISWA DITINJAU DARI GAYA BELAJAR." *Desember* 2, no. 1 (2019): 68–76.
- Yuyuk Liana. "Pengaruh Keterampilan Dan Sikap Terhadap Kinerja Karyawan Umkm (Studi Pada Umkm Saveyoursneakers Tahun 2021)." *Suparyanto dan Rosad (2015* 5, no. 3 (2020): 248–253.
- Zheng, Xiaobin, Jiabiao Hu, Sibiao Yue, Lidya Kristiani, Miri Kim, Michael Sauria, James Taylor, Youngjo Kim, and Yixian Zheng. "Lamins Organize the Global Three-Dimensional Genome from the Nuclear Periphery." *Molecular Cell* 71, no. 5 (2018): 802-815.e7. <https://doi.org/10.1016/j.molcel.2018.05.017>.
- "Bank Syariah Indonesia." <https://ir.bankbsi.co.id/>.
- "Knowledge Management , Skill" (n.d.): 1–32. *Sri Ramadani*, 2021.
- Agustin, Hamdi. "Teori Bank Syariah." *JPS (Jurnal Perbankan Syariah)* 2, no. 1 (2021): 67–83.
- Akbar, Paisal, Ulung Pribadi, and Eko Priyo Purnomo. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dalam Penerapan Sidalih Di Komisi Pemilihan Umum Daerah Istimewa Yogyakarta." *Analitika* 12, no. 1 (2020): 1–9.
- Amalia, Euis. "Potret Pendidikan Ekonomi Islam Di Indonesia Analisis Kurikulum, Model Pembelajaran, Dan Hubungannya Dengan Kompetensi, SDM Pada Industri Keuangan Syariah Di Indonesia." Jakarta: Gramata, 2012. <http://jurnalekis.blogspot.com/2012/07/potret-pendidikan-ekonomi-islam-di.html?>
- Anwar, Aulia Izmi, and Agung Kurniawan. "Pengaruh Keterampilan, Pengetahuan Dan Kemampuan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Agroindustri Dangke Di Kelurahan Mataran Kecamatan Anggeraja" 2, no. 2 (2023): 349–360. <https://publish.ojs-indonesia.com/index.php/SIBATIK/article/view/534/466>.

- Apriandi, Azhar. “Pengaruh Knowledge Management Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Multi Fungsi Pratama Lubuk Pakam.” *Jurnal Ekonomi Keuangan dan Kebijakan Publik* 1, no. 2 (2019): 85–91.
- Bank Syariah Indonesia. “Sejarah Perseroan.” Last modified 2021. https://ir.bankbsi.co.id/corporate_history.html.
- Brown, H. Douglas. “PRINCIPLE of LANGUAGE LEARNING AND TEACHING.” *Encyclopedia of the Sciences of Learning*, 2007.
- Cibinong, Resto, Dimas Aryo Baskoro, and Devianti Amelia. “PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI OKTIAS BRASSERIE & EFFECT OF WORK MOTIVATION AND COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT OKTIAS BRASSERIE & RESTAURANT – CIBINONG,” no. x (n.d.).
- Darmastuti, Annisa Pratiwi and Ismi. “Analisis Kinerja Karyawan Pada PT . Telekomunikasi Indonesia , Tbk Wilayah Telkom Pekalongan” 15, no. 2 (2016): 1–23.
- Dea, Ninin, and Pritania. “Pengaruh Knowledge Management Dan Skil Serta Attitude Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (SKK BRI) Kota Samarinda.” *Jurnal penelitian skripsi manajemen fakultas ekonomi dan bisnis 2017*, no. 2 (2017): 1–21.
- Dr. Ririn Handayani, S.IP., M.M. *METODOLOGI PENELITIAN SOSIAL*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika, 2020.
- DR.R. RINA NOVIANTY ARIAWATY, SE., MS., SITI NONI EVITA, SE., MS. “Metode Kuantitatif Praktis” (2019): 69–98.
- Fadhil, Muhammad. “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar” 01 (2016): 2355–538. www.journal.unismuh.ac.id/perspektif.
- Fensi, Fabianus. “Analytical Thinking Sebagai Problem Solving Perusahaan Modern.” *Jurnal Pengabdian dan Kewirausahaan* 6, no. 2 (2022): 147–153.
- Husna. “Pengaruh Knowledge , Skill , Dan Attitude Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang” (2022).
- I Gede Aryana Mahayasa, and Ni Kadek Ari Dipta Wardani. “Pengaruh Keterampilan Kerja, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan.” *Journal of Applied Management Studies* 3, no. 2 (2022): 115–127.
- Imron, Imron. “Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubele Berkah Tangerang.” *Indonesian Journal on Software Engineering (IJSE)* 5, no. 1 (2019): 19–28.
- Indonesia, Bank. “Peraturan Bank Indonesia Nomor 8/21/PBI/2006.” *Peraturan Bank Indonesia*

53 (2006): 1689–1699.

KAMILA, KARIN NISA UL, PRAMONO, Angga Eko, KM, S. Anggraeni, EY dan Irviani, R. “Ac,” n.d.

Kandou, Yunita Lidya, Victor P. K. Lengkong, and Greis Sendow. “Pengaruh Knowledge Management, Skill Dan Attitude Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Bank Sulutgo Kantor Pusat Di Manado).” *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* 16, no. 1 (2016): 147–158.

Kasmir. *Manajemen Perbankan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2012.

Kosasih, Natalia, and Sri Budiani. “Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Departemen Front Office Surabaya Plaza Hotel.” *Jurnal Manajemen Perhotelan* 3, no. 2 (2008): 80–88.

Kunci, Kata. “Kata Kunci: Knowledge Management, Implementasi, Organisasi Komersial, Organisasi Pendidikan” (2012): 1–15.

Kusuma, Hendra. “Desentralisasi Fiskal Dan Pertumbuhan Ekonomi Di Indonesia.” *Jurnal Ekonomi Kuantitatif Terapan* 9, no. 1 (2016): 1–11. [http://eprints.umm.ac.id/57958/7/Kusuma - Fiscal Decentralization Fund Transfers Economic Growth Panel Data.pdf](http://eprints.umm.ac.id/57958/7/Kusuma-Fiscal-Decentralization-Fund-Transfers-Economic-Growth-Panel-Data.pdf).

Laoh, Chres F. P, Bernhard Tewel, and Sem G Oroh. “Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan, Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT. National Nobu Bank Area Manado).” *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* 16, no. 04 (2016): 786–793.

Latief, Abdul, Nurlina Nurlina, Eko Medagri, and Agung Suharyanto. “Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan Dan Sikap Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jupii: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial* 11, no. 2 (2019): 173.

Mahfud, Tuatul, Mochamad Bruri, Putu Sudira, and Yogiana Mulyani. “The Influence of Social Capital and Entrepreneurial Attitude Orientation on Entrepreneurial Intentions : The Mediating Role of Psychological Capital.” *European Research on Management and Business Economics* 26, no. 1 (2020): 33–39. <https://doi.org/10.1016/j.iemeen.2019.12.005>.

Manajemen, Jurnal, Bisnis D A N Kewirausahaan, Pengaruh Pendidikan, Pekerjaan Dan, Jumlah Tanggungan, Terhadap Kemiskinan, Rumah Tangga, D I Desa, and Teluk Rendah. “Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan” 2, no. 3 (2022).

MANGKUNEGARA, ANWAR PRABU. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja RosdaKarya, 2017.

Maslikha, Henik, Zarah Puspitaningtyas, Aryo Prakoso Program Studi Administrasi Bisnis, and Fisip Universitas Jember Jln Kalimantan. “Pengaruh Inflasi Dan BI Rate Terhadap IHSG Tahun.” *Vol. IV Edisi 1* (2011): 62–67. www.idx.co.id.

Mawadah, Sokhikhatul. “Kurva Penawaran Tenaga Kerja Dan Jam Kerja Perempuan.” *Sawwa:*

- Jurnal Studi Gender* 12, no. 3 (2018): 357.
- Muhamad Sadi Is. *Konsep Hukum Perbankan Syariah : Pola Relasi Sebagai Institusi Intermediasi Dan Agen Investasi*. Malang: Setara Press, 2015.
- Muhammad Ismail Yusanto, Muhammad Karebet Widjajakusuma. *Menggagas Bisnis Islam*. Jakarta: Gema Insani, 2002.
- Muslimin, Uliana. “Pengaruh Retailing Mix Terhadap Keputusan Pembelian.” *Amsir Management Journal* 1, no. 2 (2021): 81–92.
- Otoritas Jasa Keuangan, Statistika Perbankan Syariah September 2022. “<https://www.ojk.go.id/Id/Kanal/Syariah/Data-Dan-Statistik/Statistik-Perbankan-Syariah/Pages/Statistik-Perbankan-Syariah---Juli-2022.aspx>” (n.d.).
- Pendidikan, Jurnal, Olahraga Kesehatan, Sherif Juniar Aryanto, Muhammaad Wahyono, and Kristoforus Ado Aran. “Motivasi Kerja Guru Tidak Tetap (GTT) Pada PJOK Jurnal Porkes (Jurnal Pendidikan Olahraga Kesehatan & Rekreasi)” 5, no. 2 (n.d.): 598–608.
- Purwanto, Nanang. *Pengantar Pendidikan*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014.
- Rahman, Taufik. “Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Yazid Bersaudara Kecamatan Tanjung Kabupaten Tabalong.” *Jurnal Pubbis* 4, no. 2 (2020): 155–163.
- Rehatalanit, Y L R. “Pengaruh Implementasi Knowledge Management Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. X.” *Jurnal Mitra Manajemen* 10, no. 1 (2019): 107–114.
- richard oliver (dalam Zeithml., dkk 2018). *Analisis Regresi Linier. Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2021.
- Rombe, Maria, and Johnson Dongoran. “Tingkat Kinerja Karyawan Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Yang Bekerja Dari Rumah (Work From Home) Selama Masa Pandemi Covid 19.” *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora* 5, no. 3 (2021): 356.
- Sabri, Ahmad. “Strategi Belajar Mengajar Dan Micro Teaching.” Quantum Teaching, 2005.
- Seme, Suyitro, Yendris K Syamruth, Afrona E L Takaeb, Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Nusa Cendana, and Kota Kupang. “Hubungan Pengetahuan , Sikap , Umur , Dan Keterampilan Dasar Dengan Penggunaan Alat Pelindung Diri Pada Pekerja Laundry Di Kota Kupang” 2, no. 1 (2023): 104–110.
- Sinambela, Lijan poltak. *Kinerja Pegawai : Teori Pengukuran Dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Soegoto, Agus Supandi, and Max Saleleng. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan Dan Kompensasi, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan.”

- Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 3, no. 3 (2015): 695–708.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung : ALFABETA. Bandung: Alfabeta, 2008.
- . *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D; / Prof. Dr. Sugiyono*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Suhartimi, Arikunto. “Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.” *Jakarta: Rineka Cipta* (2006): 120–123.
- Sulaksono, Hari. *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Deepublish, 2015.
- Sumar'in. *Konsep Kelembagaan Bank Syariah*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Sumenda1, Vencensius, Markus Kaunang2, Neni Kumayas3, Pegawai Pada, Dinas Pendidikan, Kabupaten Pangkep, and Sutrisno. “NMaR NMaR.” *Hilos Tensados* 1 (2016): 1–476.
- Supartha, Wayan gede, and Desak Ketut Sintaasih. *Pengantar Perilaku Organisasi; Teori, Kasus Dan Aplikasi Penelitian. Universitas Udayana*, 2017.
https://simdos.unud.ac.id/uploads/file_pendidikan_1_dir/b9ca64feeb1d962d5d06f51ea4d7577b.pdf.
- Suparyanto dan Rosad (2015. “PENGARUH PENGETAHUAN, KEMAMPUAN, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH MANDIRI CABANG PALEMBANG.” *Suparyanto dan Rosad* (2015 5, no. 3 (2020): 248–253.
- SUTEDJO, ADJI SIGIT, and ANWAR PRABU MANGKUNEGARA. “Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Inti Kebun Sejahtera.” *BISMA (Bisnis dan Manajemen)* 5, no. 2 (2018): 120.
- Warno, Warno. “Pencatatan Dan Pengakuan Sumber Daya Manusia Dalam Akuntansi.” *Jurnal Stie Semarang* 3, no. 2 (2016): 1–13.
- Wijayanti, Irma D, Rachmaniah M Hariastuti, Feby I Yusuf, and Universitas Pgrri Banyuwangi. “INDIKTIKA (Jurnal Inovasi Pendidikan Matematika) KEMAMPUAN KOMUNIKASI MATEMATIS SISWA DITINJAU DARI GAYA BELAJAR.” *Desember* 2, no. 1 (2019): 68–76.
- Yuyuk Liana. “Pengaruh Keterampilan Dan Sikap Terhadap Kinerja Karyawan Umkm (Studi Pada Umkm Saveyoursneakers Tahun 2021).” *Suparyanto dan Rosad* (2015 5, no. 3 (2020): 248–253.
- Zheng, Xiaobin, Jiabiao Hu, Sibiao Yue, Lidya Kristiani, Miri Kim, Michael Sauria, James Taylor, Youngjo Kim, and Yixian Zheng. “Lamins Organize the Global Three-Dimensional Genome from the Nuclear Periphery.” *Molecular Cell* 71, no. 5 (2018): 802-815.e7.

<https://doi.org/10.1016/j.molcel.2018.05.017>.

“Bank Syariah Indonesia.” <https://ir.bankbsi.co.id/>.

“Knowledge Management , Skill” (n.d.): 1–32.

Sri Ramadani, 2021.

LAMPIRAN

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH MANAJEMEN PENGETAHUAN, KETERAMPILAN, DAN SIKAP TERHADAP KINERJA KARYAWAN BSI DI KOTA SEMARANG

Assalamualaikum Wr.Wb

Dengan hormat,

Perkenalkan nama saya Risalatul Toyibah mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang. Saat ini saya sedang melaksanakan penelitian terkait **“Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan, dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan BSI di Kota Semarang”**. Pada kesempatan ini, saya memohon bantuan dari saudara/i untuk meluangkan waktu guna mengisi kuesioner yang disertakan berikut ini. Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini yaitu pegawai tetap Kantor BSI Di Kota Semarang.

Adapun kuesioner ini diperlukan untuk kepentingan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi program strata-1 (S1) Perbankan Syariah di Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang. Saya sangat mengharapkan agar kuesioner ini dapat diisi dengan jelas dan lengkap sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Atas perhatian dan partisipasinya saya ucapkan terimakasih.

A. Identitas Responden

1. Nama Lengkap :

2. Divisi/Jabatan :

***Berikan tanda (√) pada keterangan berikut :**

- | | | |
|------------------------|--|--------------------------------------|
| 3. Jenis Kelamin | : <input type="checkbox"/> Laki-Laki | <input type="checkbox"/> Perempuan |
| 4. Usia | : <input type="checkbox"/> 20-25 Tahun | <input type="checkbox"/> 26-30 Tahun |
| | <input type="checkbox"/> 31-35 Tahun | <input type="checkbox"/> 36-40 Tahun |
| | <input type="checkbox"/> 41-50 Tahun | |
| | | |
| 5. Pendidikan Terakhir | : <input type="checkbox"/> SMA/Sederajat | <input type="checkbox"/> Diploma |
| | <input type="checkbox"/> S1 | <input type="checkbox"/> S2 |
| | <input type="checkbox"/> S3 | |
| 6. Masa Kerja | : <input type="checkbox"/> <1 Tahun | <input type="checkbox"/> 2 Tahun |
| | <input type="checkbox"/> 3 Tahun | <input type="checkbox"/> 4 Tahun |
| | <input type="checkbox"/> >5 Tahun | |

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Jawablah semua pernyataan yang diajukan di bawah ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara (i).
2. Jawablah pernyataan di bawah ini dengan memberikan tanda (√) pada setiap pernyataan dengan keterangan sebagai berikut :

SS : Sangat Setuju (5)

S : Setuju (4)

N : Netral (3)

TS : Tidak Setuju (2)

STS : Sangat Tidak Setuju (1)

Variabel Manajemen Pengetahuan (X1)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya mampu menganalisa masalah yang terjadi dengan baik.					
2	Saya mampu menganalisa masalah-masalah yang kompleks sehingga lebih mudah diselesaikan.					
3	Saya mampu menganalisis keterkaitan masalah satu dengan yang lainnya dengan logika					
4	Saya mampu memecahkan masalah dari yang tersulit sampai yang paling mudah					
5	Saya memiliki pengetahuan terkait pekerjaannya secara professional, teknikal dan manajerial.					

Variabel Keterampilan (X2)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya memiliki kemampuan untuk mengeluarkan ide-ide.					
2	Saya melakukan pelayanan kepada masyarakat dan element terkait yang berkepentingan secara keseluruhan					
3	Saya memiliki kemampuan untuk mengoperasikan komputer, printer, mesin fotocopy, dan proyektor LCD dalam mendukung pelaksanaan tugas-tugas kerja.					
4	Saya mampu membangun harmonisasi kerja dengan baik kepada pegawai yang lain					
5	Saya mampu menjaga integritas kepentingan instansi					

Variabel Sikap (X3)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya mampu menyesuaikan tindakan dan perilaku saat rekan kerja sedang melakukan sesuatu					
2	Saya mampu memberikan respon yang baik terhadap rekan kerja saya dan pekerjaan saya					
3	Saya mampu menjaga kestabilan emosional dalam bekerja					
4	Saya memiliki emosi dan hubungan yang baik dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
5	Saya memiliki kecenderungan untuk membantu dan bekerjasama satu sama lain.					

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya memiliki kecermatan yang baik dalam mengerjakan pekerjaan					
	Saya memiliki ketelitian yang baik dalam mengerjakan pekerjaan.					
3	Saya mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan					
4	Saya mampu memaksimalkan sumber daya (seperti manusia, teknologi, bahan, dll) yang dimiliki oleh instansi.					
5	Saya dapat memulai pekerjaan tanpa harus menunggu perintah atasan.					

LAMPIRAN 2

DATA TABULASI

1. Berdasarkan variabel Manajemen Pengetahuan (X1)

MP1	MP2	MP3	MP4	MP5	Total MP
4	4	4	4	5	21
4	4	5	5	4	22
2	4	4	4	3	17
4	4	5	5	4	22
4	4	5	5	4	22
3	4	4	4	3	18
4	5	4	3	4	20
4	4	4	4	5	21
4	4	5	4	5	22
5	3	4	4	5	21
4	5	4	5	4	22
5	5	4	4	5	23
4	5	5	4	4	22
5	5	4	3	5	22
4	5	4	5	5	23
2	5	4	3	4	18
2	3	2	1	2	10
2	4	5	4	4	19
4	4	5	5	4	22
5	3	4	3	4	19
5	5	4	4	5	23
4	5	4	4	3	20
4	5	5	5	4	23
5	4	4	5	4	22
5	4	4	3	3	19
4	4	4	5	5	22
5	5	5	3	4	22
2	3	2	1	2	10
4	5	4	5	4	22
5	4	4	5	5	23
4	5	5	4	5	23
4	5	5	4	3	21
3	2	4	4	4	17
5	3	4	5	5	22
4	4	3	2	4	17
5	5	4	4	5	23
3	4	5	5	5	22
2	1	2	1	2	8

2	4	4	3	2	15
5	5	4	5	4	23
4	5	4	4	5	22
4	5	5	4	4	22
5	4	5	5	3	22
2	4	2	2	5	15
4	5	5	4	5	23
5	5	5	5	5	25
5	4	4	5	5	23
3	4	5	5	4	21
5	5	4	5	4	23
5	5	5	5	5	25
4	5	5	4	4	22
2	2	1	2	1	8
5	4	3	4	4	20
5	4	4	5	3	21
5	5	3	5	4	22
4	5	5	4	5	23
3	4	4	5	5	21
5	4	4	5	5	23
5	4	5	5	4	23
4	3	4	5	4	20
3	4	5	4	5	21
5	4	4	5	5	23
4	5	5	4	5	23
3	5	4	3	5	20
5	4	5	5	3	22
1	2	1	3	1	8
4	5	4	5	4	22
3	5	4	5	5	22
4	5	4	5	3	21
2	1	2	1	4	10
3	5	5	5	4	22
4	5	3	5	4	21
4	5	4	4	5	22
5	4	5	5	5	24
5	4	5	5	4	23
1	1	2	2	5	11
2	2	1	3	2	10
5	5	4	5	5	24
3	4	4	5	5	21
4	5	3	5	5	22
5	4	5	5	5	24

2	2	1	3	1	9
5	4	3	4	5	21
4	5	4	3	4	20
5	4	4	5	5	23
4	4	5	5	4	22
4	3	4	4	4	19
5	4	3	4	5	21
4	4	5	4	4	21
5	4	3	5	4	21
4	3	4	5	5	21
4	5	5	5	4	23
3	3	4	4	3	17
5	3	4	4	5	21
4	4	5	5	4	22
4	3	4	5	5	21
4	5	5	4	4	22
5	5	5	5	5	25
4	5	5	4	5	23
5	4	4	5	5	23
4	4	4	4	4	20
4	5	5	5	5	24
5	5	5	5	5	25
4	4	4	5	5	22
4	4	4	5	5	22
4	4	4	4	4	20
5	5	5	4	4	23
5	5	4	4	4	22
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	5	4	4	21
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	5	5	5	23
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	5	4	21
4	5	5	4	4	22
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20

2. Berdasarkan variabel Keterampilan (X2)

KTP1	KTP2	KTP3	KTP4	KTP5	Total_KTP
4	3	4	5	3	19
4	4	5	5	3	21
4	5	5	5	3	22
4	4	5	5	5	23
4	4	3	5	4	20
3	4	4	4	3	18
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	3	5	4	5	21
4	5	5	5	3	22
5	4	5	3	5	22
5	4	5	5	3	22
5	4	4	4	4	21
4	5	3	5	5	22
5	4	4	4	5	22
2	2	3	1	5	13
5	4	5	4	4	22
5	4	5	5	5	24
4	5	4	4	4	21
4	3	4	3	5	19
5	4	4	4	4	21
4	5	5	4	5	23
4	5	4	5	3	21
5	4	4	5	1	19
5	4	4	5	4	22
5	3	4	5	4	21
1	3	2	2	1	9
3	4	4	5	5	21
4	5	4	4	5	22
4	5	5	4	4	22
5	3	4	4	2	18
3	4	4	2	2	15
4	5	5	5	3	22
3	4	4	4	4	19
4	3	5	4	4	20
5	4	4	5	3	21
1	2	1	1	1	6
4	2	3	2	2	13
4	5	5	4	4	22
5	5	4	3	4	21

5	5	5	4	4	23
4	3	5	5	5	22
4	2	3	2	2	13
5	4	4	5	4	22
5	4	4	5	2	20
4	5	5	4	5	23
5	4	4	5	3	21
4	4	5	5	4	22
4	5	5	4	3	21
4	4	5	5	5	23
2	2	1	2	1	8
5	5	5	5	4	24
4	5	5	4	3	21
5	4	5	4	3	21
5	4	4	5	5	23
5	4	5	3	4	21
5	3	5	4	5	22
4	5	5	4	3	21
3	4	4	4	4	19
4	3	5	3	4	19
5	4	3	5	5	22
3	4	4	3	5	19
4	3	5	5	3	20
4	4	5	5	5	23
1	2	1	1	2	7
2	2	3	1	4	12
5	5	3	4	4	21
5	5	4	5	4	23
1	2	1	3	1	8
4	5	5	4	3	21
5	4	4	5	4	22
3	5	5	4	3	20
4	5	5	4	5	23
4	5	5	4	4	22
2	1	2	1	1	7
2	2	1	1	2	8
4	4	5	4	5	22
5	4	3	5	5	22
5	4	5	4	5	23
4	5	4	4	4	21
1	2	1	2	2	8
5	5	5	5	5	25
4	3	4	5	4	20

3	4	5	4	4	20
4	5	4	5	5	23
4	3	4	4	3	18
4	5	5	4	4	22
5	4	4	5	4	22
4	5	5	3	4	21
5	3	4	4	4	20
4	3	5	4	4	20
4	5	4	4	5	22
3	5	4	3	3	18
4	5	5	4	5	23
3	4	3	4	5	19
4	4	5	5	5	23
4	5	5	5	4	23
4	5	4	5	5	23
4	4	5	5	3	21
5	4	5	5	4	23
4	4	4	5	5	22
4	3	4	4	4	19
4	4	3	4	4	19
3	4	5	4	4	20
4	3	4	5	4	20
3	4	4	4	5	20
4	5	4	3	4	20
4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	4	19
4	3	4	5	4	20
4	5	4	4	4	21
4	4	5	4	4	21
4	5	4	4	4	21
4	3	4	5	4	20
3	4	5	5	5	22
2	4	3	5	5	19
5	4	5	5	4	23
3	5	4	4	4	20
4	3	4	4	4	19
3	5	5	5	5	23
4	4	5	4	5	22
4	3	4	4	4	19

3. Berdasarkan Variabel Sikap (X3)

SKP1	SKP2	SKP3	SKP4	SKP5	Total_SKP
4	3	5	4	3	19
4	4	5	4	4	21
4	4	5	5	5	23
5	3	5	4	4	21
4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	21
5	3	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
5	3	5	5	3	21
4	4	5	5	5	23
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
5	4	4	5	4	22
4	4	5	5	5	23
5	4	5	5	4	23
2	1	3	1	2	9
5	5	5	5	4	24
4	4	3	5	4	20
5	5	4	4	5	23
4	4	5	4	3	20
5	5	5	4	4	23
4	5	5	4	5	23
5	4	5	5	5	24
3	1	3	1	4	12
4	5	5	4	4	22
4	5	5	4	3	21
1	3	2	2	3	11
4	4	5	4	4	21
4	4	5	4	5	22
2	3	2	2	5	14
4	3	4	4	3	18
2	3	2	2	4	13
4	5	4	5	5	23
2	4	2	3	4	15
5	4	4	5	3	21
5	5	4	3	4	21
2	1	2	2	2	9
3	3	4	2	2	14
5	4	5	5	5	24
5	5	4	4	5	23

5	5	4	4	5	23
5	3	4	4	3	19
2	3	2	4	2	13
5	5	5	3	4	22
2	3	2	1	4	12
5	4	5	5	5	24
3	4	4	4	4	19
4	5	5	5	4	23
4	4	5	5	5	23
4	4	5	3	4	20
2	2	1	1	2	8
5	5	4	4	5	23
4	5	5	4	5	23
2	4	2	2	4	14
4	5	4	4	4	21
5	4	4	5	4	22
3	4	4	5	3	19
5	4	3	4	5	21
3	3	4	5	4	19
5	3	3	4	3	18
4	4	5	5	4	22
4	3	4	4	4	19
4	4	5	3	3	19
5	5	5	5	4	24
1	1	2	2	2	8
3	4	3	2	2	14
4	3	5	4	5	21
4	5	5	5	5	24
1	2	1	2	2	8
4	5	4	3	5	21
5	5	4	5	4	23
3	4	3	4	5	19
4	5	4	5	5	23
5	5	4	5	5	24
2	2	1	1	1	7
1	2	1	2	2	8
4	5	5	4	4	22
4	4	5	4	4	21
5	5	3	4	4	21
5	3	3	5	5	21
3	1	1	2	2	9
4	3	4	5	5	21
3	4	4	4	3	18

5	4	4	5	4	22
5	4	3	4	5	21
3	4	4	4	3	18
5	4	4	5	5	23
4	3	5	4	4	20
5	5	4	5	5	24
5	4	4	5	3	21
5	5	4	3	3	20
5	4	3	4	5	21
4	5	4	4	5	22
4	5	4	5	5	23
5	5	5	5	4	24
5	4	4	5	4	22
5	5	4	4	5	23
4	4	5	3	5	21
4	5	4	4	4	21
4	5	5	4	4	22
4	5	3	5	4	21
5	3	5	5	3	21
3	4	4	5	4	20
4	4	4	4	4	20
3	2	3	3	3	14
2	1	1	2	4	10
4	3	4	5	5	21
4	4	3	5	4	20
4	3	4	5	4	20
4	3	4	3	3	17
4	3	5	4	5	21
5	3	5	4	4	21
5	4	3	5	5	22
5	3	5	4	3	20
4	4	5	5	4	22
3	1	3	2	4	13
4	5	3	3	4	19
4	3	4	4	5	20
5	3	4	4	3	19
4	3	4	4	5	20
4	2	3	4	4	17
4	4	4	4	3	19

4. Berdasarkan variabel Kinerja karyawan (Y)

KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	Total_KK
3	4	4	3	4	18
4	5	5	5	4	23
4	4	5	5	4	22
5	5	4	5	4	23
4	4	4	4	3	19
4	3	4	4	4	19
5	4	5	4	5	23
4	5	4	4	4	21
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	4	24
4	5	5	4	5	23
5	4	5	4	5	23
4	5	5	5	4	23
4	4	4	4	3	19
5	4	5	4	4	22
4	4	5	5	4	22
2	2	1	2	4	11
4	3	4	5	4	20
5	4	5	3	4	21
4	5	4	5	4	22
5	4	4	4	5	22
5	4	4	5	4	22
4	5	4	4	5	22
5	3	4	5	5	22
4	4	5	3	4	20
5	4	4	5	4	22
4	4	5	5	4	22
2	2	1	3	4	12
5	4	4	4	4	21
5	4	4	3	4	20
4	4	5	5	4	22
5	4	4	3	3	19
4	5	5	4	5	23
4	4	3	5	5	21
5	4	3	4	4	20
4	4	5	5	5	23
5	4	5	4	5	23
3	2	2	1	5	13
4	4	2	3	5	18
4	3	5	5	4	21
5	4	4	5	4	22

4	5	5	4	5	23
5	5	4	5	4	23
3	4	2	3	5	17
5	5	5	5	5	25
4	5	4	4	5	22
5	5	5	3	3	21
4	5	5	4	4	22
3	5	4	5	4	21
4	5	4	4	4	21
5	4	3	4	4	20
2	2	3	1	3	11
5	5	5	4	4	23
5	4	4	5	4	22
4	4	5	5	4	22
4	5	5	3	4	21
5	4	5	5	4	23
4	5	5	4	4	22
5	4	5	4	4	22
3	4	3	3	5	18
3	5	4	3	5	20
4	4	4	4	5	21
5	4	3	4	5	21
5	3	3	4	5	20
5	4	4	5	4	22
3	2	1	3	4	13
5	4	4	5	4	22
2	3	4	2	5	16
4	5	4	3	4	20
2	1	1	2	4	10
5	5	4	5	5	24
4	3	5	5	4	21
5	4	4	5	4	22
4	5	4	5	4	22
3	4	5	5	4	21
2	1	1	2	4	10
2	1	2	1	4	10
5	4	5	4	5	23
5	4	5	5	4	23
5	4	5	5	4	23
4	4	5	4	5	22
2	3	1	2	4	12
5	5	5	4	4	23
5	4	4	5	4	22

5	4	5	5	4	23
4	3	5	4	4	20
4	3	3	4	4	18
5	3	5	4	4	21
5	5	4	5	4	23
4	4	5	3	4	20
5	4	4	5	5	23
4	4	5	3	5	21
4	5	5	4	4	22
5	4	4	4	5	22
5	5	5	5	4	24
4	3	4	5	4	20
5	4	4	3	4	20
5	5	5	5	4	24
4	5	4	5	4	22
5	4	4	5	4	22
3	4	3	5	4	19
3	4	4	5	4	20
3	4	4	5	5	21
5	5	3	5	4	22
4	4	4	4	4	20
3	5	4	4	4	20
4	5	3	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
5	5	3	5	5	23
3	4	4	5	5	21
5	4	4	4	4	21
3	4	4	4	4	19
4	5	4	4	5	22
5	4	4	5	5	23
5	5	4	5	5	24
5	2	1	3	1	12
4	5	5	5	5	24
5	4	4	3	5	21
4	5	5	4	4	22
5	4	4	5	4	22
4	5	5	5	4	23
5	4	5	5	4	23

Lampiran 3

Hasil Output SPSS

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	85	61.6	69.1	69.1
	Perempuan	38	27.5	30.9	100.0
	Total	123	89.1	100.0	
Missing	System	15	10.9		
Total		138	100.0		

2. Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 tahun	15	10.9	12.2	12.2
	2 tahun	32	23.2	26.0	38.2
	3 tahun	34	24.6	27.6	65.9
	4 tahun	31	22.5	25.2	91.1
	5 tahun	11	8.0	8.9	100.0
	Total	123	89.1	100.0	
Missing	System	15	10.9		
Total		138	100.0		

3. Berdasarkan Usia

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	23-25	25	18.1	20.3	20.3
	26-30	35	25.4	28.5	48.8
	31-35	43	31.2	35.0	83.7
	36-40	18	13.0	14.6	98.4
	41-50	2	1.4	1.6	100.0
	Total	123	89.1	100.0	
Missing	System	15	10.9		
Total		138	100.0		

Uji Validitas

1. Manajemen Pengetahuan (X1)

Correlations

		Manajem en Pengetah uan1	Manajem en Pengetah uan2	Manajem en Pengetah uan3	Manajem en Pengetah uan4	Manajem en Pengetah uan5	Manajem en Pengetah uan
Manajem en Pengetah uan1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 123	,486** 123	,486** 123	,564** 123	,483** 123	,785** 123
Manajem en Pengetah uan2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,486** 123	1 123	,601** 123	,450** 123	,398** 123	,754** 123
Manajem en Pengetah uan3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,486** 123	,601** 123	1 123	,588** 123	,470** 123	,813** 123
Manajem en Pengetah uan4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,564** 123	,450** 123	,588** 123	1 123	,447** 123	,793** 123
Manajem en Pengetah uan5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,483** 123	,398** 123	,470** 123	,447** 123	1 123	,720** 123
Manajem en Pengetah uan	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,785** 123	,754** 123	,813** 123	,793** 123	,720** 123	1 123

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

2. Keterampilan (X2)

Correlations

	Keteram pilan 1	Keteram pilan 2	Keteram pilan 3	Keteram pilan 4	Keteram pilan 5	Total Keterampi lan	
Ketera mpila n 1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 ,414** ,000 123	,414** ,000 ,000 123	,595** ,000 ,000 123	,610** ,000 ,000 123	,364** ,000 ,000 123	,770** ,000 ,000 123
Ketera mpila n 2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,414** ,000 123	1 ,573** ,000 123	,573** ,000 ,000 123	,509** ,000 ,000 123	,401** ,000 ,000 123	,741** ,000 ,000 123
Ketera mpila n 3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,595** ,000 123	,573** ,000 123	1 ,568** ,000 123	,568** ,000 ,000 123	,486** ,000 ,000 123	,833** ,000 ,000 123
Ketera mpila n 4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,610** ,000 123	,509** ,000 123	,568** ,000 123	1 ,431** ,000 123	,431** ,000 ,000 123	,811** ,000 ,000 123
Ketera mpila n 5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,364** ,000 123	,401** ,000 123	,486** ,000 123	,431** ,000 123	1 ,705** ,000 123	,705** ,000 ,000 123
Total Ketera mpila n	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,770** ,000 123	,741** ,000 123	,833** ,000 123	,811** ,000 123	,705** ,000 123	1 123

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

3. Sikap (X3)

Correlations

		Sikap 1	Sikap 2	Sikap 3	Sikap 4	Sikap 5	Total Sikap
Sikap 1	Pearson Correlation	1	,548**	,658**	,684**	,471**	,843**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	123	123	123	123	123	123
Sikap 2	Pearson Correlation	,548**	1	,532**	,547**	,498**	,784**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	123	123	123	123	123	123
Sikap 3	Pearson Correlation	,658**	,532**	1	,630**	,409**	,815**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	123	123	123	123	123	123
Sikap 4	Pearson Correlation	,684**	,547**	,630**	1	,503**	,847**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	123	123	123	123	123	123
Sikap 5	Pearson Correlation	,471**	,498**	,409**	,503**	1	,705**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	123	123	123	123	123	123
Total Sikap	Pearson Correlation	,843**	,784**	,815**	,847**	,705**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	123	123	123	123	123	123

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

4. Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Kinerja Karyawan1	Kinerja Karyawan2	Kinerja Karyawan3	Kinerja Karyawan4	Kinerja Karyawan5	Total Kinerja Karyawan
Kinerja Karyawan1	Pearson Correlation	1	,437**	,475**	,524**	-,004	,721**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,968	,000
	N	123	123	123	123	123	123
Kinerja Karyawan2	Pearson Correlation	,437**	1	,600**	,515**	,190*	,802**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,036	,000
	N	123	123	123	123	123	123
Kinerja Karyawan3	Pearson Correlation	,475**	,600**	1	,509**	,115	,815**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,206	,000
	N	123	123	123	123	123	123
Kinerja Karyawan4	Pearson Correlation	,524**	,515**	,509**	1	,078	,785**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,390	,000
	N	123	123	123	123	123	123
Kinerja Karyawan5	Pearson Correlation	-,004	,190*	,115	,078	1	,304**
	Sig. (2-tailed)	,968	,036	,206	,390		,001
	N	123	123	123	123	123	123
Total Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,721**	,802**	,815**	,785**	,304**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,001	
	N	123	123	123	123	123	123

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

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

Uji Reabilitas

1. Manajemen Pengetahuan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,832	5

2. Keterampilan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,829	5

3. Sikap

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,859	5

4. Kinerja Karyawan

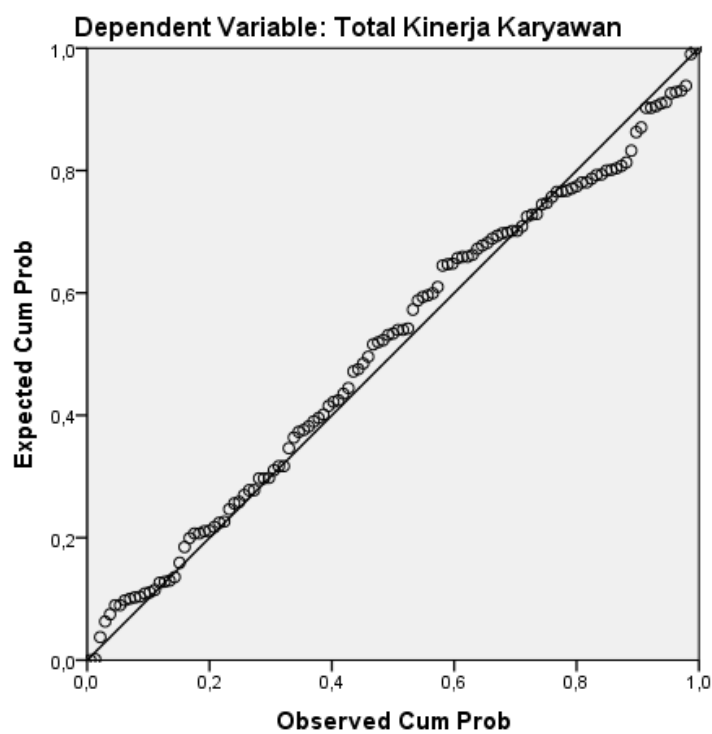
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,750	5

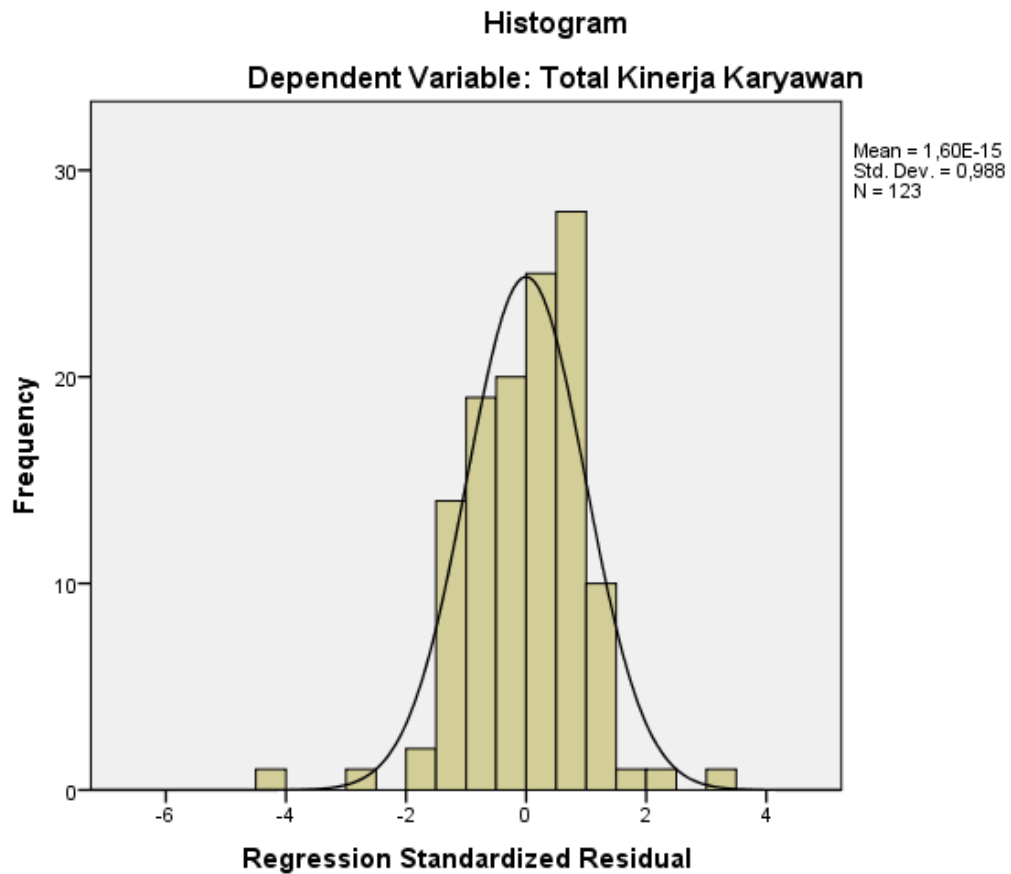
Uji Normalitas

1. Metode Grafik P-Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



2. Metode Histogram



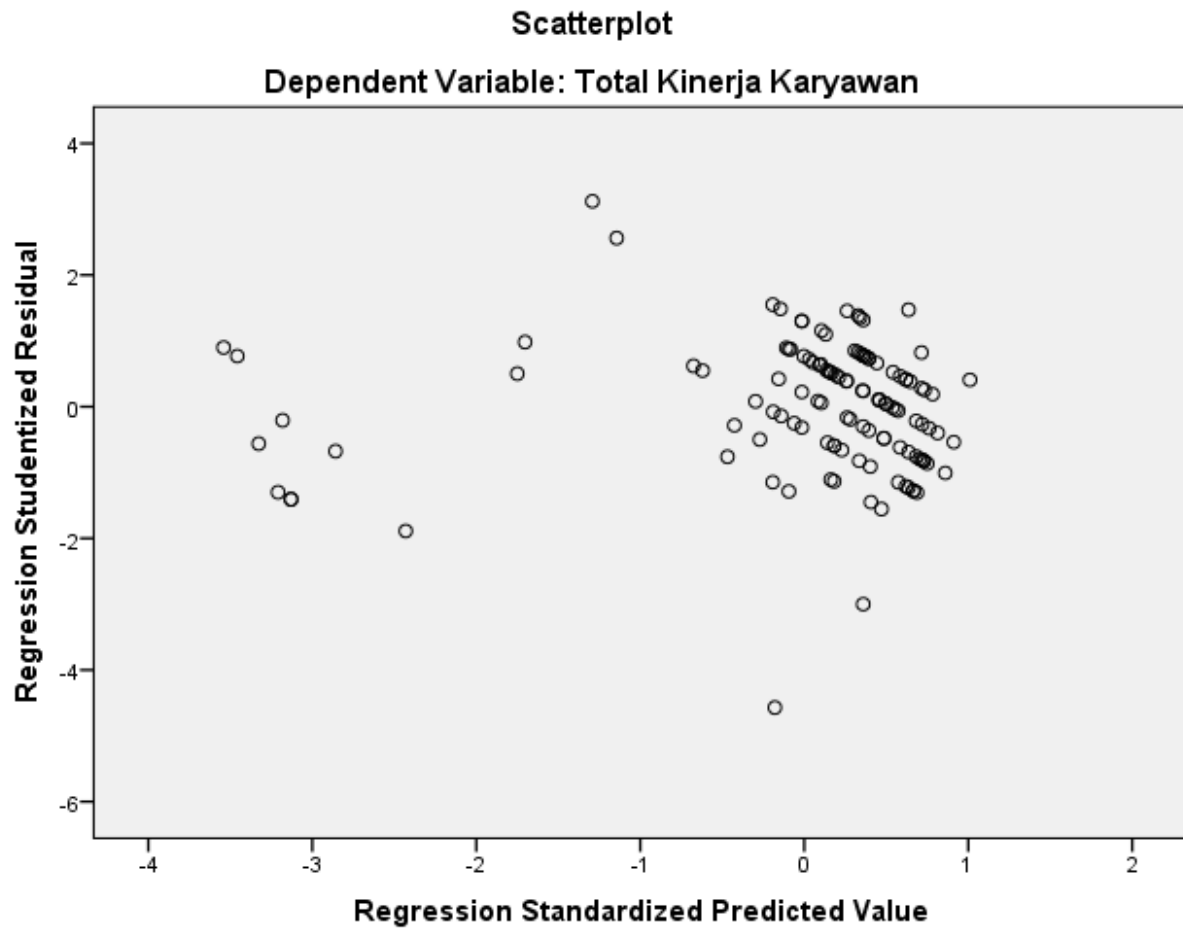
Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6,256	,975		6,414	,000		
Manajemen Pengetahuan	,256	,086	,293	2,973	,004	,290	3,454
Total Keterampilan	,339	,099	,414	3,416	,001	,191	5,239
Total Sikap	,122	,070	,162	1,735	,085	,322	3,106

a. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan

Uji Heterokedastisitas



Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.256	.975		6.414	.000
1					
Manajemen	.256	.086	.293	2.973	.004
Pengetahuan					
Total Keterampilan	.339	.099	.414	3.416	.001
Total Sikap	.122	.070	.162	1.735	.085

a. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan

Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	822.327	3	274.109	79.082	.000 ^b
Residual	412.469	119	3.466		
Total	1234.797	122			

a. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Total Sikap, Manajemen Pengetahuan, Total Keterampilan

Koefisiendeterminan (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,816 ^a	,666	,658	1,862

a. Predictors: (Constant), Total Sikap, Manajemen Pengetahuan, Total Keterampilan

b. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan

LAMPIRAN 4

SURAT PENELITIAN



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK
INDONESIA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**
Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus II Ngaliyantaelp/Fax (024) 7608454 Semarang 50185
website: febi.Walisongo.ac.id – Email: febi@walisongo.ac.id

Nomor: 1683/Un.10.5/D1/PG.00.00/05/2023 08 Mei 2023
Sifat : Biasa
Lamp. : -
Hal : Permohonan Ijin Riset / Penelitian

Yth:
Bpk. Ficko Hardowiseto
Kepala Kantor Wilayah BSI Kota Semarang
di Tempat.

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat kami sampaikan bahwa dalam rangka penyusunan Skripsi untuk mencapai gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, dengan ini kami memohon kessediaan Bapak/Ibu memberikan izin riset kepada :

Nama : RISALATUL TOYIBAH
Nim : 1905036154
Semester : VIII
Jurusan/Prodi : S1 PERBANKAN SYARI'AH
Alamat : Jl. Pangeran Djuminah Rt.04/Rw.04 Ds. Protomulyo
Kec. Kaliwungu Selatan, Kab. Kendal.
Tujuan Penelitian : Mencari data untuk penyusunan Skripsi
Judul Skripsi : PENGARUH MANAJEMEN PENGETAHUAN,
KETERAMPILAN, DAN SIKAP TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BSI DI KOTA SEMARANG
Waktu Penelitian : 10 Mei 2023 - 30 Juni 2023
Lokasi Penelitian : Jalan Pandanaran no 127, Mugassari
(Depan Gramedia Pandanaran).

Demikian surat permohonan riset, dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

A.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik
lembagaan,

R. FATONIH

Tembusan:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang

LAMPIRAN 5





LALMPIRAN 6

BIODATA PENELITI

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Data Pribadi

Nama : Risalatul Toyibah
Tempat & tanggal lahir : Kendal, 29 Mei 2001
Jennis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Jl. Pangeran Djuminah, Protomulyo, RT 4 RW 4, Kaliwungu Selatan, Kabupaten, Kendal
No.Hp : 089665544369
Email : atulrisalah@gmail.com