

**PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT*, *SKILL* DAN *ATTITUDE* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* PEGAWAI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN ROKAN HULU**

Huzaimi

Program Studi Manajemen, Universitas Pasir Pengaraian, Rokan Hulu, Indonesia

E-mail:huzaimi@gmail.com

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *knowledge management*, *skill* dan *attitude* terhadap *employee performance* pegawai satuan polisi pamong praja kabupaten rokan hulu. Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai bidang operasional satuan polisi pamong praja kabupaten rokan hulu. Metode penarikan sampel dengan menggunakan *accidental sampling* sebanyak 79 orang pegawai. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program spss. Hasil penelitian berdasarkan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa: (1) *knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*, (2) *skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* (3) *attitude* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Kesimpulan dari penelitian ini adalah baik pada pengujian secara parsial maupun secara simultan variabel *knowledge management*, *skill* dan *attitude* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee performance* pegawai satuan polisi pamong praja kabupaten rokan hulu

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

***THE EFFECT OF KNOWLEDGE MANAGEMENT, SKILL AND ATTITUDE ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF OFFICERS OF THE PAMONG PRAJA POLICE UNIT, ROKAN HULU REGENCY***

***Abstract***

*This study aims to determine the effect of knowledge management, skills and attitudes on employee performance of the civil service police unit of rokan hulu regency. This research is a type of quantitative research. The population of this study were all employees of the operational division of the civil service police unit of rokan hulu regency. Sampling method using accidental sampling as many as 79 employees. The analytical technique used is multiple linear regression analysis using the spss program. The results based on multiple linear regression analysis show that: (1) knowledge management has a positive and significant effect on employee performance, (2) skills have a positive and significant effect on employee performance (3) attitude has a positive and significant effect on employee performance. The conclusion of this study is that both partially and simultaneously testing knowledge management, skill and attitude variables have a significant influence on employee performance of the civil service police unit of rokan hulu regency.*

**Keywords:** *knowledge management, skill, attitude, employee performance*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah aset didalam organisasi yang nilainya begitu penting untuk organisasi, oleh sebab itu keberadaan fungsi SDM sangat dibutuhkan dalam pencapaian tujuan organisasi. SDM memiliki sumbangan yang sangat besar dalam mencapai suatu keberhasilan didalam organisasi sehingga timbul tuntutan adanya peranan penting MSDM dalam keaktifan dan fungsi organisasi. Manajemen SDM merupakan kegiatan yang wajib dilakukan didalam sebuah organisasi (Pasolong, 2010:117).

Aktivitas kinerja merupakan langkah yang dilakukan karyawan pada saat melakukan tugas sesuai tanggung jawabnya, setiap aktivitas terdiri atas pembagian tugas-tugas kecil yang membentuk langkah kerja setiap karyawan, dengan pedoman yaitu standar kinerja. Standar kinerja digunakan sebagai pengukur kualitas produk atau jasa dalam mengidentifikasi praktik terbaik, sebagai target bagi karyawan ketika melakukan aktivitas atau melaksanakan pekerjaan yang juga bertujuan untuk memperbaiki keefektifan dan keefesiansian kinerja.

Dalam pencapaian visi dan misi yang terapkan perusahaan juga memerlukan sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang baik karena secara langsung ataupun tidak langsung sumber daya manusia memberi kontribusi pada perusahaan, yang meliputi pemangku kepentingan eksternal (stakeholders) dan kepentingan internal (karyawan) yang dimiliki oleh perusahaan (Mahsun, 2010:23).

*Konwledge management* atau Manajemen pengetahuan adalah sebagai komponen penting dalam keberhasilan organisasi, termasuk inovasi, strategis, ekonomi, dan manajemen. Melalui *knowledge management*, pengetahuan yang dimiliki seorang karyawan tetap tinggal dan menjadi aset perusahaan sekali pun secara fisik mereka telah meninggalkan perusahaan. Melalui *knowledge management* pula organisasi dapat belajar dengan cepat sehingga adaptif terhadap perubahan yang terjadi, meningkatkan egalitas organisasi.

*Knowledge Management* merupakan aktifitas merencanakan, mengumpulkan dan mengorganisir, memimpin dan mengendalikan data dan informasi yang telah dimiliki oleh sebuah perusahaan yang kemudian digabungkan dengan berbagai pemikiran dan analisa dari berbagai macam sumber yang kompeten. Kesuksesan dan kinerja perusahaan bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh karyawannya, oleh sebab itu perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Satpol PP merupakan bagian perangkat daerah dibidang perda, ketertiban umum dan ketentraman masyarakat. Satpol PP dipimpin oleh seorang kepala satuan dan berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada kepala daerah melalui sekretaris daerah. Maksudnya pertanggung jawaban kepala Satpol PP kepada kepala daerah melalui sekretaris daerah adalah pertanggung jawaban administrasi. Pengertian "melalui" bukan berarti kepala Satpol PP merupakan bawahan langsung sekretaris daerah.

Satpol PP dalam melaksanakan tugas dan fungsinya wajib menerapkan prinsip kordinasi, integrasi, sinkronisasi baik secara vertikal maupun horizontal. Seperti sekarang ini setiap organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, hal ini yang mendorong Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu untuk dapat terus meningkatkan kinerja melalui pemberdayaan karyawan dan *knowledge management*.

Untuk Permasalahan yang terjadi di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu mengenai *knowledge management* yaitu terkadang ada seorang pegawai yang

menghadapi tugas maupun pekerjaan tapi bertolak belakang dengan pengetahuan yang mereka dapat pada pendidikan formal sehingga dalam menjalankan tugasnya, pegawai tersebut tidak dapat memberikan kualitas yang optimal. Hal ini dikarenakan rata-rata karyawan yang bekerja di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu adalah tamatan SMA dan bukan dari sekolah kejuruan taruna. Dengan demikian, pegawai ketika menjalankan tugasnya hanya mengerjakan apa yang mereka ketahui secara umum saja, sedangkan ketika dihadapi pada permasalahan yang mendetail atau sulit, pegawai tidak bisa menyelesaikan sendiri secara optimal dan harus menunggu bimbingan atau arahan dari pimpinan. Organisasi wajib memberikan pengetahuan yang memadai kepada para pegawainya dalam hal ini yang dimaksud adalah *eksplisit knowledge* agar menunjang kinerja mereka.

Tidak hanya *Knowledge Management* dan *skill* (keterampilan kerja) saja yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan, tetapi juga *attitude*. *Attitude* (sikap) didefinisikan oleh Robbins (2014:23) sebagai pernyataan evaluatif, baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu, atau peristiwa. *Attitude* (sikap) mempunyai tiga komponen yaitu: (1) komponen kognitif, yaitu segmen opini atau keyakinan dari sikap, (2) Komponen afektif, yaitu segmen emosional atau perasaan dari sebuah sikap, (3) komponen perilaku, yaitu niat untuk berperilaku dalam cara tertentu terhadap seseorang atau sesuatu. Sementara kerja menurut Hasibuan (2011:94) adalah pengorbanan jasa, jasmani, dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang dan jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu. Kesimpulannya, sikap kerja adalah respon atau pernyataan baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan dalam melakukan pekerjaan atau pengorbanan jasa, jasmani, dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa, yang dapat diukur dengan keyakinan bahwa kinerja baik berasal dari bekerja keras, perasaan, dan perilaku untuk mencapai tujuan.

Setiap orang memiliki *skill* (keterampilan) yang merupakan suatu talenta dari yang maha kuasa. Sebagian orang menyadari akan *skill* (keterampilan) yang dimilikinya, akan tetapi sebagian lagi belum atau tidak menyadari *skill* (keterampilan) bisa saja dengan pikiran, akal dan kreatifitas. Jika *skill* (keterampilan) itu diasah, tidak menutup kemungkinan bila akan menghasilkan suatu yang menguntungkan. Menurut Dunette dalam Famella (2015) *skill* (keterampilan) berarti mengembangkan pengetahuan yang didapatkan melalui training dan pengalaman dengan melaksanakan beberapa tugas *skill* (keterampilan) tidak hanya dimiliki setiap orang dapat lebih membantu menghasilkan suatu yang bernilai dengan lebih cepat. *Skill* (keterampilan) seseorang harus diasah melalui program *training* atau bimbingan lain. *Training* dan sebagainya pun didukung oleh kemampuan dasar yang sudah dimiliki seseorang dalam dirinya. Jika kemampuan dasar digabung dengan bimbingan secara intensif tentu akan dapat menghasilkan sesuatu yang bermanfaat dan bernilai bagi diri sendiri dan orang lain.

Berkaitan dengan permasalahan *skill*, menurut hasil survei dan wawancara secara langsung dengan beberapa pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu diketahui bahwa pengadaan diklat atau pelatihan masih kurang dilakukan bagi para pegawai. Berikut data diklat atau pelatihan yang pernah dilakukan oleh Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu.

Tabel 1. Jenis Pelatihan Pegawai Satuan Polisi pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu

| No | Tahun | Jenis Diklat   |
|----|-------|--|
| 1. | 2014  | Diklatsar (Pendidikan dan pelatihan dasar)<br>Diklat Teknis  |
| 2. | 2015  | Diklatsar (Pendidikan dan pelatihan dasar)   |
| 3. | 2016  | Diklatsar (Pendidikan dan pelatihan dasar)   |
| 4. | 2017  | Diklat Bimtek<br>Diklatsar (Pendidikan dan pelatihan dasar)<br>Diklat Teknis<br>Diklat Penghitungan Angka Kredit |
| 5. | 2018  | Diklatpim<br>Diklatsar (Pendidikan dan pelatihan dasar)<br>Diklat Teknis   |
| 6. | 2019  | Diklat Peningkatan Mutu SDM  |

Sumber : SATPOL PP Rokan Hulu (2020)

Berdasarkan Tabel 1. terlihat bahwa Satuan Polisi pamong Praja mengadakan diklat rata-rata setiap tahunnya hanya sekali berupa Diklatsar (Pendidikan dan pelatihan dasar) yang ditujukan pada anggota Satuan Polisi pamong Praja yang baru masuk. Sementara untuk Satuan Polisi pamong Praja yang sudah lama bekerja jarang dilakukan diklat. Hal ini tentunya sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Satuan Polisi pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu selaku unit kerja yang merupakan bagian perangkat daerah dibidang perda, ketertiban umum dan ketentraman masyarakat, juga memerlukan peran SDM didalamnya yang harus selalu bekerja secara produktif, kreatif, inovatif dan profesional dalam memenuhi tujuan dari organisasi. Karena sebagai organisasi yang bergerak di bidang ketertiban umum dan ketentraman masyarakat juga membutuhkan dukungan dari SDM yang memiliki kemampuan yang handal, memiliki kemampuan dan keterampilan yang tinggi.

*Attitude* dalam melakukan pekerjaan adalah kerajinan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan sikap dalam membangun hubungan kerja yang baik dengan karyawan yang lain. Jika ketika unsur ini diperhatikan dalam melakukan penempatan kerja, maka akan berdampak pada kinerja karyawan. *Attitude* sebagai organisasi keyakinan-keyakinan yang mengandung aspek kognitif, konatif dan afektif yang merupakan kesiapan mental psikologis untuk mereaksi dan bertindak secara positif atau negatif terhadap objek tertentu. *Attitude* dapat berubah dan dapat dipengaruhi, dapat dibina dalam berbagai bidang kehidupan. *Attitude* negatif dapat dipengaruhi sehingga menjadi positif, yang tadinya tidak senang menjadi senang, yang semula antipati menjadi bersimpati, dan sebagainya.

Begitu juga dalam hal permasalahan *attitude* pegawai dapat dilihat dari masih ada pegawai yang berbincang yang bukan masalah pekerjaan dengan rekan kerja ketika jam kerja ataupun pegawai yang bermain *dalam* jam kerja. Hal ini tentunya dapat mengganggu terhadap kualitas kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja. Karena pegawai kurang fokus terhadap pekerjaannya.

*Knowledge management, skill* dan *attitude* merupakan alat organisasi sebagai stimulasi dalam peningkatan *Employee performance* pegawai. Pegawai akan mengeluarkan semua potensinya, dalam bekerja yang diukur dari kontribusi mereka

terhadap organisasi. *Knowledge management, skill* dan *attitude* dapat berpengaruh terhadap *Employee performance*.

*Employee performance* (Kinerja) adalah suatu yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi dari suatu aktivitas menyelesaikan sesuatu yang memerlukan tenaga dan keterampilan tertentu. *Employee performance* (kinerja pegawai) merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor, faktor internal karyawan, faktor lingkungan internal organisasi, dan faktor lingkungan eksternal organisasi yang dapat mempengaruhi perilaku kerja karyawan kemudian mempengaruhi kinerja karyawan (Pasolong, 2010:118).

*Employee performance* (kinerja karyawan) akan mencapai hasil yang lebih maksimal apabila didukung dengan *knowledge* yang dimiliki. Setiap karyawan diharapkan dapat terus menggali pengetahuannya dan tidak hanya bergantung atau terpaku pada sistem yang ada. Sehingga dapat dikatakan bahwa setiap karyawan mempunyai peran di dalam meningkatkan perusahaannya. *Knowledge management* juga menjadi salah faktor yang paling penting bagi keberhasilan dalam kondisi yang kompetitif di era informasi.

Permasalahan kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu selama ini dirasa masih kurang memuaskan atau bagus. Beberapa penelitian terdahulu yang pernah dilakukan sebelumnya terkait dengan kinerja adalah Mahfud (2016) yang menemukan hasil bahwa *skill* dan *attitude* berpengaruh positif terhadap *employee performance*.

Selanjutnya penelitian Kandou (2016), hasil uji hipotesis ditemukan bahwa *knowledge management, skill* dan *attitude* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial terhadap terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian Laoh (2016) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, Manajemen Pengetahuan, Kemampuan dan Sikap Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan permasalahan yang terdapat dalam rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *knowledge management, skill* dan *attitude* secara parsial terhadap *employee performance* pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu.
2. Untuk mengetahui pengaruh *knowledge management, skill* dan *attitude* secara simultan terhadap *employee performance* pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu.

Menurut Pasolong (2014: 175), pada dasarnya seorang pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya diharapkan untuk menunjukan suatu *performance* yang terbaik yang bisa ditunjukkan oleh pegawai tersebut. Selain itu *performance* yang ditunjukkan oleh seorang pegawai tentu saja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang penting artinya bagi peningkatan hasil kerja yang menjadi tujuan dari organisasi atau instansi dimana pegawai tersebut bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2013:195), pengukuran *employee performance* merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas serta untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran. Cara pengukuran *employee performance* Menurut Sutrisno (2010:180), indikator kinerja terdiri dari:

1. *Quantity of work* (kuantitas kerja), yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berhubungan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.

2. *Quality of work* (kualitas kerja), yaitu mutu yang harus diselesaikan (baik tidaknya).
3. *Timeliness* (ketepatan waktu), yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Menurut Rahadi (2014:12), Manajemen pengetahuan adalah pembangunan yang sistematis, lamban, pembaharuan dan penerapan pengetahuan untuk memaksimalkan efektivitas pengetahuan perusahaan dan keuntungan aset pengetahuan.

Menurut Rahadi (2014:12) indikator untuk mengukur *knowledge management* terdiri dari 3 yaitu:

1. *People*

Variabel ini diukur dengan beberapa indikator, sebagai berikut indikatornya :

- a. Penugasan sesuai dengan keahlian yang dimiliki
- b. Penempatan karyawan sesuai dengan keahlian
- c. Ada tanggung jawab di setiap pekerjaan dan tugas
- d. Persaingan kerja dengan karyawan lain
- e. Penilaian berdasar hasil kerja yang diselesaikan
- f. Pengawasan rutin
- g. Evaluasi kinerja akhir tahun

2. *Process*

Variabel ini diukur dengan beberapa indikator, sebagai berikut indikatornya :

- a. Ketaatan terhadap SOP *knowledge management*
- b. Menjalankan mekanisme SOP *knowledge management*
- c. Membagi pengetahuan sesama karyawan
- d. Keterbukaan informasi di dalam perusahaan
- e. Aktif dalam kegiatan perusahaan
- f. Menggunakan kembali pengetahuan yang sudah ada sebagai aktivitas pembelajaran

3. *Technology*

Variabel ini diukur dengan beberapa indikator, sebagai berikut indikatornya :

- a. Teknologi yang ada di perusahaan mendukung berbagi pengetahuan
- b. Teknologi meningkatkan koordinasi antar karyawan atau unit
- c. Teknologi mendukung aktivitas pembagian tugas
- d. Teknologi mempercepat penyelesaian tugas tiap karyawan
- e. Teknologi memberikan keamanan dokumen

*Skill* merupakan kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat (Widiastuti, 2010:49). Sedangkan menurut Amirullah (2013:17) istilah *skill* juga diartikan sebagai suatu perbuatan atau tugas, dan sebagai indikator dari suatu tingkat kemahiran. Notoadmodjo (2011:23) mengatakan *skill* merupakan aplikasi dari pengetahuan sehingga tingkat *skill* seseorang berkaitan dengan:

1. *Skill* menjalankan tugas (*Task-skills*), yaitu keterampilan untuk melaksanakan tugas-tugas rutin sesuai dengan standar di tempat kerja.
2. *Skill* mengelola tugas (*Task management skills*), yaitu keterampilan untuk mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul dipekerjaannya.
3. *Skill* mengambil tindakan (*Contingency management skills*), yaitu keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah di dalam pekerjaan.
4. *Skill* bekerja sama (*Job role environment skills*), yaitu keterampilan untuk bekerja sama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja.



5. *Skill* beradaptasi (*Transfer skill*), yaitu keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru.

*Attitude* merupakan tindakan yang diambil pekerja dan segala sesuatu yang harus dilakukan oleh pekerja tersebut yang hasilnya sebanding dengan usaha yang dilakukan (Purwanto, 2014:23). *Attitude* juga diartikan sebagai kecenderungan pikiran dan perasaan puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya (Azwar (2011:30).

Menurut Azwar (2011:30) faktor - faktor yang mempengaruhi *attitude* yaitu:

1. Pengalaman pribadi

Pengalaman pribadi dapat menjadi dasar pembentukan sikap apabila pengalaman tersebut meninggalkan kesan yang kuat. Sikap akan lebih mudah terbentuk apabila pengalaman pribadi tersebut terjadi dalam situasi yang melibatkan faktor emosional.

2. Pengaruh orang lain yang dianggap penting

Individu pada umumnya cenderung untuk memiliki sikap yang konformis atau searah dengan sikap seseorang yang dianggap penting. Kecenderungan ini antara lain dimotivasi oleh keinginan untuk sberafiliasi dan untuk menghindari konflik dengan orang yang dianggap penting tersebut.

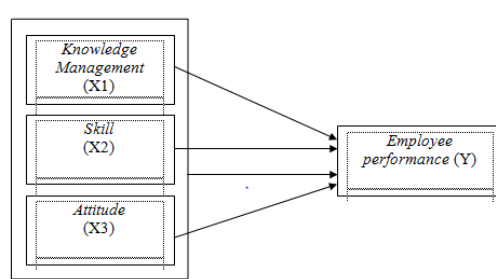
3. Pengaruh kebudayaan

Kebudayaan dapat memberi corak pengalaman individu-individu masyarakat asuhannya. Sebagai akibatnya, tanpa disadari kebudayaan telah menanamkan garis pengaruh sikap kita terhadap berbagai masalah.

4. Faktor emosional

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

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



## METODE

Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Bidang Operasional satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu yang berjumlah 374 orang pegawai. Sampel penelitian menggunakan tehnik *accidental sampling* sebanyak 79 orang. Variabel bebas dalam penelitian ini *knowledge management* (X1), *skill* (X2), *attitude* (X3) dan variabel terikat (Y) *employee performance*. Metode pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda menggunakan program SPSS.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil uji validitas dapat dijelaskan dengan  $N = 79$ , diperoleh  $r_{tabel} = 0,2213$  karena  $t_{hitung} > r_{tabel}$  untuk kesalahan 5 % maka dapat disimpulkan bahwa hasil dari 14 pernyataan mengenai *knowledge management*, *skill* dan *attitude* semuanya valid karena skor korelasi item lebih dari 0,2213.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa kesemua alat ukur yang digunakan adalah reliabel, sebagaimana yang ditunjukkan oleh koefisien alpha yang secara umum bergerak dari 0,816 sampai dengan 0,862, karena koefisien reliabilitas kesemuanya di atas 0,60 maka kesemuanya dikatakan reliabel, yang apabila dikonversikan kedalam kriteria koefisien reliabilitas pada bab sebelumnya, maka koefisien tersebut menggambarkan reliabilitas yang tinggi, ini menunjukkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini bisa, dipercaya dan bisa diandalkan.

Tabel 2. Hasil Uji Regersi Linier Berganda

|                                  | Coefficients | T <sub>hit</sub> | Sign. |
|----------------------------------|--------------|------------------|-------|
| 1 (Constant)                     | 2.296        | 1.389            | .169  |
| <i>Knowledge management</i> (X1) | .585         | 17.178           | .000  |
| <i>Skill</i> (X2)                | 1.606        | 10.297           | .000  |
| <i>Attitude</i> (X3)             | 1.519        | 6.907            | .000  |

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Pengolahan data spss, 2021

Berdasarkan hasil pengukuran regresi yang ditunjukkan pada Tabel 4.12, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 2,296 + 0,585X_1 + 1,606X_2 + 1,519X_3$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diartikan :

1. Nilai konstanta bernilai positif sebesar 2,296, hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel *knowledge management*, *skill* dan *attitude* jika dianggap konstan (0), maka nilai *employee performance* sebesar 2,296.
2. Koefisien regresi variabel *knowledge management* bernilai positif sebesar 0,585. Hal ini berarti bahwa jika *knowledge management* ditingkatkan satu satuan dengan catatan variabel *skill* dan *attitude* dianggap konstan, maka akan meningkatkan nilai *employee performance* sebesar 0,585.
3. Koefisien regresi variabel *skill* bernilai positif sebesar 1,696. Hal ini berarti bahwa jika *skill* ditingkatkan satu satuan dengan catatan *knowledge management* dan *attitude* dianggap konstan, maka akan meningkatkan nilai *employee performance* sebesar 1,696.
4. Koefisien regresi variabel *attitude* bernilai positif sebesar 1,519. Hal ini berarti bahwa jika *attitude* ditingkatkan satu satuan dengan catatan *knowledge management* dan *skill* dianggap konstan, maka akan meningkatkan nilai *employee performance* sebesar 1,519.



Tabel 3. Hasil Koefisien Determinasi

| Model Summary <sup>b</sup>            |                   |          |                   |                            |
|---------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                                 | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                                     | .971 <sup>a</sup> | .943     | .941              | 1.312                      |
| a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2 |                   |          |                   |                            |
| b. Dependent Variable: Y              |                   |          |                   |                            |

Sumber : Hasil Spss, 2021

Dari tampilan output SPSS model summary pada tabel 3, besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,941, hal ini berarti 94,1% variasi *employee performance* dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen yaitu *knowledge management*, *skill* dan *attitude*. Sedangkan sisanya (100% - 94,1% = 5,9%) dijelaskan oleh sebab- sebab yang lain diluar model.

Tabel 4. Hasil Uji Parsial

| Variabel                    | Thitung | Ttabel  | sig   |
|-----------------------------|---------|---------|-------|
| <i>Knowledge management</i> | 17,178  | 1,99125 | 0,000 |
| <i>Skill</i>                | 10,297  | 1,99125 | 0,000 |
| <i>Attitude</i>             | 6,907   | 1,99125 | 0,000 |

Sumber : Hasil Spss, 2021

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui nilai thitung dari setiap variabel:

1. Pengaruh *knowledge management* terhadap *employee performance*  
Berdasarkan tabel dapat diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 17,178 dengan nilai Sig sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada nilai  $t_{tabel}$  1,99125 dan nilai Sig lebih kecil daripada 0,05. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel *knowledge management* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap *employee performance* pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu.
2. Pengaruh *skill* terhadap *employee performance*  
Berdasarkan tabel dapat diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 10,297 dengan nilai Sig sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada nilai  $t_{tabel}$  1,99125 dan nilai Sig lebih kecil daripada 0,05. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel *skill* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap *employee performance* pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu.
3. Pengaruh *attitude* terhadap *employee performance*  
Berdasarkan tabel dapat diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,907 dengan nilai Sig sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar daripada nilai  $t_{tabel}$  1,99125 dan nilai Sig lebih kecil daripada 0,05. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel *attitude* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap *employee performance* pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu.

Tabel 5. Hasil Uji F

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |         |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F       | Sig.              |
| 1                  | Regression | 2142.679       | 3  | 714.226     | 414.624 | .000 <sup>a</sup> |
|                    | Residual   | 129.194        | 75 | 1.723       |         |                   |
|                    | Total      | 2271.873       | 78 |             |         |                   |

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2  
b. Dependent Variable: Y  
Sumber: Pengolahan data spss, 2021

Dari uji ANOVA atau F test didapat nilai  $F_{hitung}$  sebesar 414,624 dengan probabilitas .000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari .005. Hal ini menunjukkan model regresi yang dapat digunakan untuk memprediksi *employee empowerment* atau dapat dikatakan bahwa secara simultan *knowledge management*, *skill* dan *attitude* secara bersama-sama berpengaruh terhadap *employee performance* pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu.

#### **Pengaruh *knowledge management* terhadap *employee performance***

Dengan melibatkan sebanyak 79 orang responden, memberikan informasi mengenai pengaruh dari variabel *knowledge management*, *skill* dan *attitude* terhadap *employee performance* pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu. Berdasarkan hasil deskriptif TCR, pada variabel *knowledge management* hasil yang tertinggi yaitu pada pernyataan nomor 2 yaitu pegawai ditempatkan sesuai dengan keahlian yang dimilikinya artinya dengan memiliki keahlian yang sesuai maka pegawai mampu menampilkan kinerja yang optimal, sedangkan yang paling rendah pada pernyataan nomor 6 yaitu pimpinan melakukan pengawasan rutin terhadap hasil kerja pegawai, artinya pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap pekerjaan pegawainya belum dilaksanakan secara rutin dan berkala karena pimpinan lebih sering dinas luar.

Hasil uji-t menunjukkan bahwa variabel *knowledge management* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap *employee performance* pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu. Hal ini berarti bahwa *knowledge management* sangat penting dalam meningkatkan *employee performance* Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Mahfud (2016), Kandou (2016), Laoh (2016), Pritania (2018) dan Melinda (2018) yang menyatakan bahwa *knowledge management* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *employee performance*.

*Knowledge Management* merupakan aktifitas merencanakan, mengumpulkan dan mengorganisir, memimpin dan mengendalikan data dan informasi yang telah dimiliki oleh sebuah perusahaan yang kemudian digabungkan dengan berbagai pemikiran dan analisa dari berbagai macam sumber yang kompeten. Kesuksesan dan kinerja perusahaan bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh karyawannya, oleh sebab itu perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan (Hasibuan, 2011:45).

#### **4Pengaruh *skill* terhadap *employee performance***

Berdasarkan hasil deskriptif pada variabel *skill* dengan hasil yang tertinggi pada pernyataan nomor 4 yaitu saya dapat menyelesaikan tugas yang bukan bidang saya, hal ini dikarenakan pegawai sudah memiliki *skill* dasar dalam bekerja sehingga dapat menyelesaikan semua tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya tanpa

terkecuali, sedangkan yang paling rendah pada pernyataan nomor 7 yaitu saya dapat bekerjasama dengan seluruh pegawai, hal ini dikarenakan pegawai merasa telah memiliki *skill* dalam bekerja, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya sendiri beranggapan kurang membutuhkan orang lain untuk bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Hasil uji-t menunjukkan bahwa variabel *skill* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap *employee performance* pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu. Hal ini berarti bahwa *skill* sangat penting dalam meningkatkan *employee performance* Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Mahfud (2016), Kandou (2016), Pritania (2018) dan Melinda (2018) yang menyatakan bahwa *skill* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *employee performance*.

Setiap orang memiliki *skill* (keterampilan) yang merupakan suatu talenta dari yang maha kuasa. Sebagian orang menyadari akan *skill* (keterampilan) yang dimilikinya, akan tetapi sebagian lagi belum atau tidak menyadari *skill* (keterampilan) bisa saja dengan pikiran, akal dan kreatifitas. Jika *skill* (keterampilan) itu diasah, tidak menutup kemungkinan bila akan menghasilkan suatu yang menguntungkan. Menurut Dunette dalam Famella (2015) *skill* (keterampilan) berarti mengembangkan pengetahuan yang didapatkan melalui training dan pengalaman dengan melaksanakan beberapa tugas *skill* (keterampilan) tidak hanya dimiliki setiap orang dapat lebih membantu menghasilkan suatu yang bernilai dengan lebih cepat. *Skill* (keterampilan) seseorang harus diasah melalui program *training* atau bimbingan lain.

#### **Pengaruh *attitude* terhadap *employee Performance***

Berdasarkan hasil deskriptif pada variabel *attitude* diperoleh hasil yang tertinggi pada pernyataan nomor 2 yaitu saya membutuhkan waktu panjang untuk memperoleh keahlian dan pengalaman, artinya dibutuhkan waktu untuk membentuk *attitude* pegawai dalam membangun hubungan kerja yang baik dengan karyawan yang lain. sedangkan yang paling rendah pada pernyataan nomor 7 yaitu saya selalu dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cermat, alasannya pegawai bukan saja memiliki kewajibany menyelesaikan semua pekerjaannya, namun harus dilakukan dengan penuh tanggung jawab agar dapat mencapai hasil yang maksimal.

Hasil uji-t menunjukkan bahwa variabel *attitude* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap *employee performance* pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu. Hal ini berarti bahwa *attitude* sangat penting dalam meningkatkan *employee performance* Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Mahfud (2016), Kandou (2016), Pritania (2018) dan Melinda (2018) yang menyatakan bahwa *skill* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *employee performance*.

#### **Pengaruh *knowledge management, skill* dan *attitude* terhadap *employee performance***

Berdasarkan hasil deskriptif pada variabel *employee performance* hasil yang tertinggi pada variabel *employee performance* pada pernyataan nomor 6 yaitu saya mendahulukan pekerjaan-pekerjaan yang merupakan prioritas kerja di organisasi tempat saya bekerja dikarenakan tingginya kesadaran pegawai atas tanggungjawabnya terhadap kemajuan organisasi, sedangkan yang paling rendah pada pernyataan nomor 3 yaitu pekerjaan yang diberikan pimpinan saya kerjakan dengan teliti, alasannya dikarenakan tuntutan yang diberikan kepada pegawai dalam bekerja, sehingga beberapa pegawai

hanya mengutamakan target ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan namun kurang berhati-hati dan teliti.

Dari uji ANOVA atau F test didapat nilai  $F_{hitung}$  sebesar 414,624 dengan probabilitas .000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari .005. Hal ini menunjukkan model regresi yang dapat digunakan untuk memprediksi *employee performance* atau dapat dikatakan bahwa secara simultan *knowledge management*, *skill* dan *attitude* secara bersama-sama berpengaruh terhadap *employee performance* pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Mahfud (2016), Kandou (2016), Pritania (2018) dan Melinda (2018) yang menyatakan bahwa *Knowledge management*, *skill* dan *attitude* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *employee performance*.

*Knowledge management*, *skill* dan *attitude* merupakan alat organisasi sebagai stimulasi dalam peningkatan *Employee performance* pegawai. Pegawai akan mengeluarkan semua potensinya, dalam bekerja yang diukur dari kontribusi mereka terhadap organisasi. *Knowledge management*, *skill* dan *attitude* dapat berpengaruh terhadap *Employee performance*.

*Employee performance* (Kinerja) adalah suatu yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi dari suatu aktivitas menyelesaikan sesuatu yang memerlukan tenaga dan keterampilan tertentu. *Employee performance* (kinerja pegawai) merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor, faktor internal karyawan, faktor lingkungan internal organisasi, dan faktor lingkungan eksternal organisasi yang dapat mempengaruhi perilaku kerja karyawan kemudian mempengaruhi kinerja karyawan (Pasolong, 2010:118).

## SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini yaitu:

1. *Knowledge management*, *skill* dan *attitude* secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu.
2. *Knowledge management*, *skill* dan *attitude* secara simultan berpengaruh terhadap *employee performance* pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu. Besarnya pengaruh yang diberikan yaitu 94,1%, sedangkan 5,9% variabel *employee performance* dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Disarankan kepada pimpinan agar rutin melakukan pengawasan terhadap kinerja pegawai, sehingga pegawai dapat bekerja dengan penuh tanggung jawab karena merasa selalu diawasi.
2. Disarankan kepada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu agar selalu dapat menjaga hubungan baik dengan rekan kerja, serta saling membantu dan bekerjasama ketika ada pegawai yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
3. Disarankan kepada pegawai agar selalu bekerja dengan penuh tanggung jawab dan bersikap teliti, sehingga dapat tercapai hasil kerja yang optimal.

4. Bagi peneliti yang akan meneliti permasalahan sejenis, diharapkan memasukkan variabel lain di luar variabel yang sudah ada dalam penelitian ini agar hasil penelitian ini lebih lengkap seperti *ability*, *reward*, *punishment* dan sebagainya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Clutterbuck. (2010). *Manajemen Kinerja SDM*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Conger dan Kanungo. (2010). *Pemberdayaan Karyawan*. Jakarta: Erlangga.
- Affandi (2016). *Metode Penelitian dan Teknik Analisa Data*. Salemba Empat: Jakarta.
- Ghozali Imam. (2013). *Desain Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif untuk Akuntansi, Bisnis, dan Ilmu Lainnya*. Kampus Universitas Diponegoro Semarang.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Groff & Jones (2013). *Evaluasi Kinerja*. Bandung : Revika Aditama.
- Halawi et al. (2010). *Penilaian Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rosda Karya.
- Jha, Arifandi. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi : Dari TeorikePraktik*. Rajawali Pers : Jakarta.
- Mahsun, Mohamad. (2010). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Edisi 1. Yogyakarta :BPFE.
- Mahmudi. (2010). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : UPP AMP. YKPN.
- Malhotra, naresh. (2012). *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta :Erlangga.
- Mangkunegara, Anwar Prabu . (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama. Bandung.
- Masomi, et.al. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. Rajawali Pers : Jakarta.
- Mayerson dan Kline. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga: Bandung .
- Mokhtariana dan Reza. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indeks: Jakarta.
- Pasolong, Harbani. (2010). *Birokrasi Kepemimpinan*. Jakarta :Erlangga.
- Rahadi. (2010). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta:Gramedia Pustaka.

- Robert, L dan Greene Lookman. (2009). *Kinerja SDM*. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti. (2013). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Siagian, Sondang. (2010). *Evaluasi kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT. Refika Aditama
- Simamora, Henry. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta; STIE. YKPN.
- Sugiyono, (2010). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. ALFABETA.
- \_\_\_\_\_. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group: Jakarta.
- Tobing, Rudolf Lumban. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Edisi keempat. Rajawali Pers, Jakarta.