

IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH KNOWLEDGE MANAGEMENT, SKILL, AND WORK ATTITUDE AT PT BAGJA BAGEA BALAREA KARAWANG

Yuni Siti Nuraeni¹, Tri Haryati², Yessica Mega Aprita³, Hieronimus Erwin Indrawan⁴

^{1,2,3&4}Universitas Bina Sarana Informatika

Email: yuni.yns@bsi.ac.id

DOI: <https://doi.org/10.35145/procuratio.v13i2.5032>

Received: 20/5/2025, Revised: 15/6/2025, Accepted: 16/6/2025

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine how employee performance is impacted by knowledge management, skills, and work attitudes. With a sample size of 35, the study was conducted at PT Bagja Bagea Balarea Karawang. Since the sample was saturated, there were exactly as many samples as there were people in the population. Descriptive quantitative research methodology was employed, and SPSS version 30.0 was used for data analysis. According to the study's findings, skills have a partially non-significant impact on employee performance, however knowledge management and work attitudes have a considerable impact. Additionally, it is established from the F test results that knowledge management, skills, and work attitudes all significantly impact employee performance at the same time.

Keywords: Knowledge Management; Skill; Work Attitude; Employee Performance

MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN MELALUI KNOWLEDGE MANAGEMENT, SKILL, DAN WORK ATTITUDE PADA PT BAGJA BAGEA BALAREA KARAWANG

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *knowledge management*, *skill*, dan *work attitude* terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan di PT Bagja Bagea Balarea Karawang, dengan jumlah sampel sebanyak populasi yaitu 35 sampel. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, sehingga jumlah sampel sama dengan jumlah populasi. Metode penelitian yang digunakan yaitu deskriptif kuantitatif dengan analisis terhadap data menggunakan SPSS versi 30.0. Hasil penelitian ini adalah *knowledge management* dan *work attitude* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan *skill* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya berdasarkan hasil uji F diketahui bahwa *knowledge management*, *skill*, dan *work attitude* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Manajemen Pengetahuan; Keterampilan; Sikap Kerja; Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Pada suatu organisasi, sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat berarti dalam masa globalisasi dikala ini. Keahlian sumber energi manusia dalam melaksanakan kedudukannya mempengaruhi kesuksesan ataupun tidaknya suatu organisasi dalam menggapai tujuan. Suatu organisasi dituntut untuk dapat menghasilkan sumber daya manusia yang mempunyai produktivitas tinggi dalam menghadapi persaingan yang ketat guna menggapai tujuannya.

Pada suatu organisasi kerap timbul kasus yakni ketidaksesuaian tugas atau pekerjaan seorang karyawan dengan pengetahuan yang diperolehnya pada saat pembelajaran resmi maupun pelatihan yang diikutinya. Oleh karena itu organisasi harus bisa membagikan pengetahuan yang mencukupi pada karyawannya yakni memfokuskan pada *knowledge management*, *skill* serta *work attitude* karyawannya, sehingga para karyawan memiliki kinerja yang baik serta bermutu dalam pekerjaan. Hal tersebut dapat membuahkan hasil yang positif berupa kemajuan organisasi

Kinerja seorang karyawan dapat menggapai hasil yang optimal apabila didukung dengan manajemen pengetahuan (*knowledge management*) yang dimilikinya. Sebab manajemen pengetahuan sebagai aset strategis pada abad ini. Organisasi yang sangat maju serta berhasil dan sanggup bersaing merupakan organisasi yang berinvestasi dalam pengetahuan, aset pengetahuan, serta nilai-nilai pengetahuan. Untuk itu diharapkan pada tiap karyawan untuk terus menambahkan pengetahuannya serta mengambil peran guna kemajuan organisasi. Tidak hanya itu organisasi sudah semestinya meningkatkan strategi terbaik guna mengenali, memajukan, serta menjalankan aset pengetahuan yang diperlukan untuk kemajuan organisasinya.

Perusahaan biro darmawisata ialah salah satu industri jasa yang memerlukan sumber daya manusia yang mempunyai manajemen pengetahuan (*knowledge management*), kepiawaian (*skill*) dan perilaku kerja (*work attitude*) dalam rangka menghasilkan sumber daya yang berkinerja tinggi. Menurut Andreas Adi Putra Wara serta Hariyanto (2020) biro darmawisata (*travel*) ialah suatu industri yang menjual rancangan darmawisata secara langsung pada publik serta lebih khusus lagi menjual transportasi udara, darat, laut, akomodasi penginapan, pelayaran, wisata, paket wisata, asuransi darmawisata, serta produk lainnya yang berhubungan.

Perihal ini terkait dengan persaingan yang semakin ketat di dunia industri khususnya jasa biro darmawisata (*travel*). Industri *travel* ataupun biro darmawisata memerlukan sumber daya manusia yang bermutu tinggi yang sanggup mengelola data serta pengetahuan, mempunyai kepiawaian tentang data serta pengetahuan dan memiliki perilaku yang baik serta positif terkait data serta pengetahuan dibidang jasa terkhusus pelayanan yang prima kepada konsumen serta bidang teknologi (IT) yang berhubungan dengan sistem data baik itu pemesanan tiket transportasi, hotel ataupun penginapan maupun *fee* untuk para agen darmawisata.

PT Bagja Bagea Balarea ataupun BB Tour and Travel merupakan suatu industri jasa biro darmawisata (*travel*) yang berpengalaman dalam menunjang para kosumen terkhusus dalam perihal ini para jamaah haji serta umroh pelayanan PT BB Tour and Travel meliputi *tour domestic* serta mancanegara, studi banding ataupun *study tour* dalam serta luar negara, *ticketing*, peralatan atau perlengkapan serta oleh-oleh haji dan umroh dan juga Jastip ataupun jasa titipan (penitipan). PT Bagja Bagea Balarea perlu terus berbenah diri, yakni dengan cara meningkatkan kinerja karyawannya. Hal ini bisa tercapai apabila PT Bagea Bagja Balarea memfokuskan pada kenaikan manajemen pengetahuan (*knowledge management*), kemahiran (*skill*) para karyawannya dan penciptaan perilaku kerja (*work attitude*) yang baik antara para karyawannya sehingga mereka mampu bekerja dengan kinerja yang tinggi serta berkualitas. Perihal ini hendak membawa kemajuan PT Bagja Bagea Balaera serta sebagai kebanggaan warga sebagai industri jasa Tour dan Travel nomor 1 di Karawang

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Perusahaan diharapkan untuk terus berkembang dalam menghadapi persaingan di dunia usaha yang semakin hari semakin selektif. Dibutuhkan manajemen yang berkualitas, kebijakan yang tepat dan manajemen sumber daya manusia yang lebih terkelola dengan baik untuk dapat bertahan dengan pesaing yang terus maju. Bahwa terdapat kecenderungan semakin kecil suatu perusahaan maka semakin kecil pula peranan manajemen sumber daya manusia, dan sebaliknya semakin besar perusahaan maka semakin besar pula peranan manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu perusahaan perlu memanfaatkan aset perusahaan yang sangat penting dalam keberlangsungan hidup perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan landasan baru pembentukan nilai (Latief et al., 2019). Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen yang penting dalam sebuah organisasi. Oleh karena untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu (Hasibuan, 2014). Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai proses serta upaya untuk memanfaatkan, mengembangkan, memotivasi, serta mempertimbangkan keseluruhan sumber daya manusia yang dibutuhkan perusahaan dalam pencapaian tujuannya (Kandou, 2016). Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu metode perencanaan, pengorganisasian,

penempatan karyawan, pemberian kompensasi, serta pengawasan perekrutan, pelatihan, penyediaan, remunerasi, integrasi, pemeliharaan, serta diferensiasi karyawan guna menggapai tujuan organisasi (Bangun, 2012).

Knowledge Management

Pengetahuan merupakan salah satu modal perusahaan yang tidak berwujud. Melalui pengetahuan tentang kemampuan perusahaan, kondisi- kondisi diluar lingkungan perusahaan dan perubahan- perubahan yang telah, sedang, dan akan terjadi dapat diantisipasi. Untuk menciptakan pengetahuan dan mengembangkan kemampuan karyawan perlu adanya manajemen pengetahuan (*Knowledge Management*) dan mengumpulkan *knowledge* yang dimiliki para karyawan pada perusahaan tersebut. *Knowledge Management* adalah proses yang menekankan pada bagaimana pengetahuan dapat dikelola dan diterapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan (Pradhana et al., 2024). *Knowledge Management* adalah suatu proses kegiatan untuk menghasilkan, menganalisis, menjelaskan dan menyalurkan pengetahuan yang akan digunakan kembali dalam organisasi (Diana, 2022).

Knowledge management merupakan serangkaian prosedur yang terikat dengan prosedur pembetulan, penyebaran, dan pemanfaatan *knowledge*. Huang C.Y., Shih, & HuiChuan dalam Evianisa, et al (2018). Sedangkan menurut Budiharjo (2016) *Knowledge Management* ialah suatu disiplin ilmu yang sangat krusial untuk melakukan suatu perpindahan pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang efektif. Sejalan dengan hal tersebut Darudianto dan Suryadi (2013) secara eksplisit menyampaikan *Knowledge management* merupakan sesuatu pemikiran yang sangat bernilai untuk diaplikasikan dalam hal pengelolaan pengetahuan pada perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi pentingnya penggunaan *knowledge management* yaitu kemungkinan munculnya kerugian yang besar dari tidaknya menerapkan *knowledge management*. Manajemen pengetahuan (*Knowledge Management*) berkaitan dengan penyimpanan dan berbagi kebijaksanaan, pemahaman dan keahlian yang terkumpul dalam suatu perusahaan tentang proses, teknik dan operasinya (Armstrong & Taylor, 2014).

Knowledge Management menjadi bidang yang penting dalam proses pembelajaran sebuah organisasi. Pengetahuan yang dimiliki oleh organisasi harus mampu memberikan kemajuan bagi organisasi itu sendiri. Untuk itu dibutuhkan manajemen yang kuat agar pengetahuan tersebut mengakar disetiap individu dalam organisasi dengan didukung infrastruktur untuk penyebaran informasi di lingkungan organisasi tersebut (Diana, 2022).

Knowledge management merupakan desain sistematis yang membantu hadir dan keberadaan informasi serta pengetahuan kepada karyawan. Organisasi yang telah menerapkan manajemen pengetahuan secara sadar telah mengidentifikasi pengetahuan yang dimiliki untuk meningkatkan kinerja organisasi serta menghasilkan berbagai inovasi yang memberikan keunggulan bersaing bagi perusahaan, selain itu manajemen pengetahuan juga dapat meningkatkan efisiensi (Sandra et al., 2022). Didalam konsep *knowledge management*, terdapat beberapa tahapan yang harus dilakukan sehingga penerapan *knowledge management* menjadi efektif. Terdapat tiga tahapan utama dalam siklus *knowledge management* yang merupakan integrasi dari siklus- siklus *knowledge management* (Dalkir, 2011). Berikut adalah indikator *knowledge management* menurut Honey Cut dalam Anggapraja (2016), 1) *personal knowledge* (pengetahuan yang didapatkan karyawan yang berupa pengalaman baik dari kejadian sehari- hari ataupun dari sumber lainnya). 2) *Job procedure* (akuntabilitas atau tugas merupakan arahan formal atau resmi atau metode melakukan sesuatu). 3) *technology* (salah satu elemen utama *knowledge management* yang mempermudah pengetahuan ekplisit dibagikan).

Menurut temuan hasil riset Hardianti dkk (2024) *knowledge management* secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik penerapan *knowledge management* dalam suatu organisasi, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Penelitian serupa oleh Sandra et al. (2022) dan Budiharjo (2016) juga menekankan pentingnya *knowledge management* dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi melalui peningkatan efisiensi dan efektivitas kerja

H1: *Knowledge Management* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Skill

Skill atau Keahlian, juga dikenal sebagai keterampilan, dapat didefinisikan sebagai kumpulan tindakan yang dilakukan yang mengarah pada pencapaian tertentu (Wetthen & Cameron, 2011). *Skill* adalah kemampuan seseorang untuk melakukan aktivitas atau pekerjaan tertentu (Archynthia, 2013). Pekerjaan yang memerlukan keahlian menghasilkan kepuasan, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja. Pekerjaan yang dilandasi keahlian akan mudah menghasilkan kinerja karyawan yang baik, yang pada gilirannya menghasilkan produktivitas organisasi yang baik. Tujuan keterampilan adalah untuk membuat tugas lebih mudah untuk diselesaikan secara efisien dan efektif tanpa kesulitan, yang menghasilkan kinerja karyawan yang baik.

Seperti yang dinyatakan oleh Famela et al (2015) keterampilan didefinisikan sebagai peningkatan pengetahuan dan pengalaman yang diperoleh selama pelatihan penerapan tugas tertentu. Keahlian akan tercermin dalam kemampuan untuk melakukan tugas tertentu, seperti berkomunikasi dengan baik atau menggunakan peralatan. Hasil studi Dena Ambiya, et all (2020) menunjukkan *skill* dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sejalan dengan hasil tersebut Novita Putri Untari, et all (2018) juga meyakinkan bahwa *skill* secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Artinya kemampuan teknis maupun interpersonal yang dimiliki karyawan akan mendukung tercapainya target kerja dan produktivitas organisasi. Adapaun indikator *skill* menurut Manullang

(2013) yaitu: 1) *technical* (teknik), 2) *interpersonal*. 4) *analytic* (analisis). 5) *conceptual* (konsep), dan 6) *communication* (komunikasi).

H2: *Skill* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Work Attitude

Perilaku kerja atau *work attitude* adalah hal yang penting yang juga harus dimiliki oleh seorang karyawan. Karena sebaik dan sebanyak apapun seorang karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan namun tidak memiliki attitude yang baik tidak akan bermakna atau sia-sia. Oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan attitude karyawan (Pradhana et al., 2024). Perilaku kerja (*work attitude*) merupakan sesuatu yang berhubungan dengan mental yang diorganisasikan dan dipelajari dari pengalaman yang kemudian menciptakan pengaruh yang bersifat khusus antara tanggapan suatu individu terhadap objek, orang ataupun situasi yang berkaitan (Diana, 2022).

Work attitude merupakan kumpulan perasaan, keyakinan, serta pemikiran yang dipegang dan organisasi, perilaku lebih terperinci daripada nilai dan bersifat permanen karena cara orang mempersepsi dan menghayati pekerjaannya seringkali berubah seiring waktu (Latief et al., 2019). *Work attitude* yaitu proses penilaian suatu objek, perseorangan, atau sesuatu peristiwa dilingkungan disengaja ataupun sebaliknya (McShane & Von Giliwon, 2017). Adapun Indikator *work attitude* menurut Mc Shane dan Von Giliwon (2017) yaitu: 1) *Belief* (persepsi yang ditimbulkan tentang objek sikap, yang kita yakin benar. 2) *feeling* (perasaan yang mencerminkan penilaian baik ataupun buruk dari sikap objek). 3) *behavior intension* (merupakan motivasi untuk terikat dalam perilaku tertentu menurut objek sikap).

Hasil riset Resy Mega Elsera (2019) *work attitude* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian Nurmalita Sari, et al (2020) bahwa *work attitude* secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut menegaskan bahwa perilaku positif, rasa tanggung jawab, dan motivasi kerja yang tinggi berkontribusi terhadap peningkatan hasil kerja. Dukungan datang dari Diana (2022) yang menyebutkan bahwa tanpa *knowledge management*, *skill* dan *work attitude* yang baik, tidak akan optimal dalam mendukung kinerja.

H3: *Work attitude* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Kinerja Karyawan

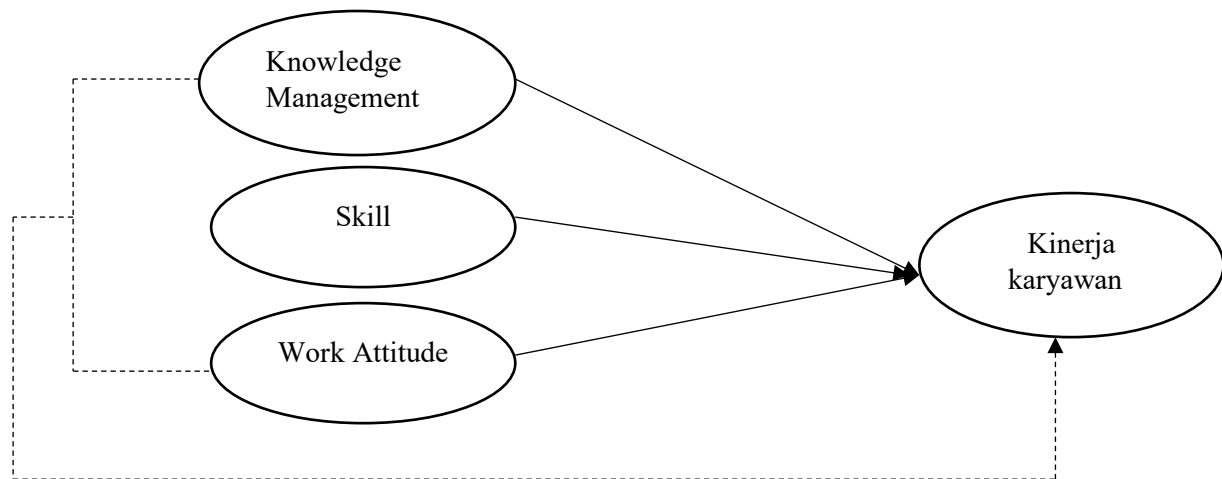
Kinerja menurut Masyhudi (2023) adalah hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai sesuai dengan kewajiban, wewenang, dan tugasnya dalam rangka mencapai tujuan pendidikan secara sah, bermoral, dan legal. Karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang unik dalam menyelesaikan pekerjaannya, maka keberhasilan pegawai merupakan masalah pribadi. Menurut Hasibuan (2014) kinerja merupakan hasil usaha, bakat, dan kesempatan yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan kewajibannya. Menurut Rivai Zainal dan Basri (2015), kinerja merupakan hasil atau derajat keberhasilan seorang individu selama kurun waktu tertentu dalam menyelesaikan kegiatan dibandingkan dengan beberapa pilihan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditetapkan dan disepakati sebelumnya. Sedangkan kinerja karyawan pada hakikatnya adalah apa yang diberikan karyawan dalam menilai seberapa besar kontribusinya terhadap perusahaan dalam bentuk output dan jasa yang diberikan, demikian menurut Daspar (2020). Dengan mengendalikan informasi yang dimiliki karyawan atau sumber daya manusia, organisasi dapat memperlakukan karyawan sebagai aset perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan (Christanto & Kadarusman, 2021). Jumlah dan mutu pekerjaan yang diselesaikan pegawai dalam memenuhi kewajiban yang diberikan kepadanya juga dapat dipandang sebagai kinerja pegawai (Mangkunegara, 2014). Kinerja seseorang sebagai pegawai ditentukan oleh mutu dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikannya dalam kurun waktu tertentu. Berikut ini adalah indikator kinerja menurut Robbins (2016) 1) Kualitas kerja, tingkat pekerjaan yang harus dihasilkan, baik atau buruk; 2) Kuantitas kerja, banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan pegawai agar dapat memenuhi harapan atasan; dan 3) Target kerja yang telah ditetapkan dan berhasil dipenuhi oleh pegawai; 4) Ketepatan waktu, sesuai atau tidaknya dengan waktu yang dijadwalkan. 5) Efektivitas: Pekerja dapat bekerja sama secara efektif dengan rekan kerjanya. 6) Kemandirian, Pekerja tidak perlu menunggu bantuan dari pekerja lain untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Penelitian terdahulu oleh Sandra et al. (2022) menyatakan bahwa *knowledge management*, *skill*, dan *work attitude* yang baik menghasilkan peningkatan produktivitas kerja secara menyeluruh. Temuan tersebut diperkuat oleh pernyataan Christanto dan Kadarusman (2021) bahwa kombinasi dari pengelolaan pengetahuan, peningkatan keterampilan dan sikap kerja yang positif secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan.

H4: *Knowledge management*, *skill*, dan *work attitude* secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Kerangka Pemikiran

Kerangka Pemikiran pada penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Populasi memiliki berbagai macam ciri. Menurut Sugiyono (2019), sampel merupakan sebagian dari jumlah dan atribut populasi, sedangkan populasi yang diteliti dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bagja Bagea Balarea Karawang. Proses pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak berdasarkan probabilitas. Pengambilan sampel yang dilakukan terhadap seluruh anggota populasi disebut sebagai sampel jenuh. Sebanyak 35 orang karyawan PT Bagja Bagea Balarea berpartisipasi dalam penelitian ini. Data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Informasi yang dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT Bagja Bagea Balarea Karawang menjadi sumber data utama penelitian ini. Jawaban responden terhadap variabel penelitian relevan dengan penelitian ini. Faktor penelitian yang digunakan adalah *knowledge management*, *skill*, dan *work attitude*. Sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah literatur yang berkaitan dengan penelitian yang sedang berlangsung, meliputi buku referensi, makalah, dan situs web. Metode analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut.

Analisa Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk membuat dan menganalisis data sehingga dapat dipahami secara jelas. Penulis dalam penelitian ini menggunakan rumus skala likert yang memiliki rentang nilai 1 sampai 5. Setiap komponen instrumen memiliki bobot nilai yang bervariasi untuk setiap responsnya. Rumus ini dapat digunakan untuk menilai variabel yang relevan atau untuk mengukur sikap, keyakinan, dan persepsi seseorang atau kelompok terhadap fenomena sosial (Sugiyono, 2019).

Analisis Statistik

Analisa Regresi Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengidentifikasi persamaan regresi yang dapat meramalkan nilai variabel dependen. Penerapan regresi linier berganda dijelaskan oleh Sugiyono (2013). Oleh karena itu, jika terdapat dua atau lebih variabel independen, regresi linier berganda dapat digunakan.

$$Y = b_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_t$$

Keterangan:

b_0 = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi untuk X_1

β_2 = Koefisien regresi untuk X_2

β_3 = Koefisien regresi untuk X_3

e_t = Standar error

Y = Kinerja karyawan

X_1 = *Knowledge management*

X_2 = *Skill*

X_3 = *work attitude*

HASIL PENELITIAN

Deskripsi Responden

Atribut masing-masing responden, termasuk usia, jenis kelamin, lama bekerja, dan jenjang pendidikan terakhir, dirinci dalam tabel di bawah ini. Dengan responden yaitu karyawan PT Bagja Bagea Balarea.

Tabel 1. Karakteristik responden

	Karakteristik	Jumlah	Prosentase
Jenis kelamin	Laki-laki	13	37,1
	Perempuan	22	62,9
Usia	18-25 tahun	12	34,3
	26-30 tahun	9	25,7
	31-35 tahun	5	14,3
	36-40 tahun	3	8,6
	> 40 tahun	6	17,1
Pendidikan terakhir	SMA	9	25,7
	D3	1	2,9
	S1	25	71,4
Lama bekerja	1-5 tahun	21	60
	6-10 tahun	9	25,7
	11-15 tahun	1	2,9
	16-20 tahun	2	5,7
	>20 tahun	2	5,7

Sumber: *Ouput SPSS 2025*

Seperti yang dapat dilihat dari Tabel 1, mayoritas responden 22 karyawan, atau 62,9% dari total adalah perempuan. Sementara itu, 13 laki-laki (37,1%). Persentase responden terbesar (34,3%) berusia antara 18 dan 25 tahun; persentase terkecil, 3 pekerja (8,6%), berusia antara 36 dan 40 tahun. 25 karyawan (71,4%) memiliki gelar sarjana (S1), yang merupakan pendidikan akhir yang paling umum, sedangkan hanya 1 orang (2,9%) memiliki pendidikan D3. Kelompok terbesar, yang terdiri dari 21 orang (71,4%), memiliki lama bekerja 1–5 tahun, sedangkan kelompok terkecil, yang terdiri dari 1 orang (2,9%), memiliki lama bekerja 11–15 tahun.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Analisis butir soal yang mengkorelasikan setiap butir soal dengan skor total yang merupakan penjumlahan skor setiap butir soal digunakan dalam uji validitas penelitian (Sugiyono, 2013). Untuk mengetahui apakah tanggapan responden terhadap kuesioner tersebut memang layak digunakan dalam penelitian ini, maka dilakukan uji validitas. Sedangkan uji reliabilitas merupakan metrik yang menunjukkan seberapa reliabel suatu alat ukur. Dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} dan untuk $Df = n-2$, di mana n adalah jumlah sampel, maka dapat dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Apabila nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$), maka keputusan pengujian didasarkan pada nilai r_{hitung} tersebut.

Setiap indikasi pertanyaan dalam penelitian ini memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, seperti yang terlihat pada Tabel 2. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa setiap pertanyaan dianggap valid dan reliabel untuk digunakan sebagai bahan analisis penelitian. Karena nilai *alpha Cornbach* lebih tinggi dari 0,70, maka dapat dikatakan bahwa semua indikasi penelitian dapat dipercaya.

Regresi Linear Berganda

Pada Tabel 3, yaitu pada koefisien regresi berganda untuk *Knowledge Management* adalah 0,215, *skill* sebesar 0,065, dan *work attitude* 0,348. Tingkat signifikansi adalah kurang dari $\alpha = 0,050$ ($< 5\%$) atau kurang dari 5%, dimana variabel independen *knowledge management* (X1) berdasarkan table 2 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,035 ($0,035 < 0,050$), variabel *Skill* (X2) memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,628 ($0,628 > 0,050$) artinya variabel *skill* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel *work attitude* (X3) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,008 ($0,008 < 0,050$) Maka *work attitude* (x3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun model regresi berganda dari penelitian ini yaitu:

$$Y = b_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

$$\text{Kinerja karyawan} = 0,538 + 0,215X_1 + 0,065X_2 + 0,348X_3$$

$X_1 = \text{Knowledge Management}$

$X_2 = \text{Skill}$

$X_3 = \text{Work Attitude}$

Koefisien regresi atas variabel *knowledge management* 0,215, variabel *Skill* 0,065, dan variabel *work attitude* 0,348 sedangkan nilai konstanta sebesar 0,538.

Meningkatkan Kinerja Karyawan melalui *Knowledge Management*, *Skill*, dan *Work Attitude* pada PT Bagja Bagea Balarea Karawang (Yuni Siti Nuraeni, Tri Haryati, Yessica Mega Aprita, dan Hieronimus Erwin Indrawan)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Varabel	Indikator	Korelasi			Koefisien		
		r hitung	r table	Status	Alpha Cornbach	Nilai standar	status
Knowledge Management (X1)	X11	0,549	0,334	Valid	0,834	0,70	Reliabel
	X12	0,495					
	X13	0,434					
	X14	0,617					
	X15	0,715					
	X16	0,632					
	X17	0,751					
	X18	0,661					
	X19	0,548					
	X110	0,614					
	X111	0,560					
	X112	0,499					
	X113	0,614					
Skill(X2)	X21	0,427	0,334	Valid	0,838	0,70	Reliabel
	X22	0,802					
	X23	0,702					
	X24	0,750					
	X25	0,754					
	X26	0,835					
	X27	0,610					
	X28	0,628					
Work Attitude(X3)	X31	0,392	0,334	Valid	0,836	0,70	Reliabel
	X32	0,490					
	X33	0,669					
	X34	0,785					
	X35	0,556					
	X36	0,770					
	X37	0,790					
	X38	0,685					
	X39	0,626					
	X310	0,777					
Kinerja (Y)	Y11	0,790	0,361	Valid	0,835	0,70	Reliabel
	Y12	0,816					
	Y13	0,796					
	Y14	0,638					
	Y15	0,811					
	Y16	0,511					
	Y17	0,606					

Sumber: Hasil Olah Data Excel (2025)

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	.538	3.973		.135	.893
	Knowledgege Management	.215	.097	.306	2.205	.035
	Skill	.065	.132	.082	.490	.628
	Work Attitude	.348	.122	.522	2.849	.008

Sumber: output SPSS 2025

Hasil Uji T

Berdasarkan Tabel 3, yaitu kolom uji t, didapat nilai t-hitung variabel *knowledge management* (X1) sebesar 2,205, nilai variabel *skill* (X2) sebesar 0,490 dan nilai variabel *work attitude* (X3) sebesar 2,849 untuk t_{table} dengan jumlah variabel 4 dan jumlah responden 35 adalah 30 atau nilai t_{table} 2,042 ($df = n - k - 1$) atau $df = 35 - 4 - 1$). Karena $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel *knowledge management* dan *work attitude* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan *skill* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji F

Tabel 4. Hasil uji F (simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	183.856	3	61.285	23.160	<.001 ^b
	Residual	82.030	31	2.646		
	Total	265.886	34			

Sumber: output SPSS 2025

Berdasarkan Tabel 4 tersebut, nilai f_{hitung} sebesar 23,160 dan nilai f_{table} sebesar 2,91 jadi $f_{hitung} > f_{table}$ ($23,160 > 2,91$) dapat disimpulkan bahwa variabel *knowledge management*, *skill* dan *work attitude* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.832 ^a	.691	.662	1.627

Sumber: output SPSS 2025

Pada Tabel 5, variabel dependen atau kinerja karyawan dipengaruhi oleh R-square atau variabel bebas lainnya seperti *knowledge management*, *skill* dan *work attitude* dengan besar pengaruh sebesar 69,1%. Sedangkan sisanya sebesar 30,9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan

Seperti yang ditunjukkan pada hasil uji t, hipotesis 1 diterima, yang membuktikan bahwa *knowledge management*, atau variabel x1, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik dan tinggi tingkat *knowledge management* di antara karyawan, semakin baik dan tinggi pula kinerja mereka. Hal ini khususnya relevan mengingat bahwa usia, pendidikan, dan pengalaman kerja berada dalam rentang usia 18–25 tahun (34,3%), pendidikan S1 (71,4%), dan pengalaman kerja (1–5 tahun) (60%).

Temuan penelitian ini menguatkan penelitian sebelumnya yang menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara *knowledge management* dan kinerja karyawan, seperti yang dilakukan oleh Hardianti et al. (2024). Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan meningkatkan pengetahuan, salah satunya adalah *knowledge management*, yang membantu pekerja memahami pekerjaan yang memiliki komponen baik dan buruk, yang keduanya memengaruhi bagaimana seorang karyawan berperilaku saat melakukan tugasnya.

Pengaruh *Skill* terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t, hipotesis 2 ditolak, yang menunjukkan bahwa *skill* memiliki pengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak meningkat secara signifikan setiap kali *skill* ditingkatkan atau diturunkan. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa penelitian ini tidak menemukan bukti kuat bahwa *skill* memiliki pengaruh besar pada kinerja karyawan. Temuan ini dikuatkan oleh penelitian Febrio Lengkong et al. (2019) yang menemukan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh *skill*. Hal ini dapat terjadi karena fakta bahwa faktor-faktor lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini memiliki dampak pada kinerja karyawan. Akibatnya, perusahaan harus fokus pada elemen lain yang memiliki pengaruh lebih besar pada peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh *Work Attitude* terhadap Kinerja Karyawan

Meningkatkan Kinerja Karyawan melalui *Knowledge Management*, *Skill*, dan *Work Attitude* pada PT Bagja Bagea Balarea Karawang (Yuni Siti Nuraeni, Tri Haryati, Yessica Mega Aprita, dan Hieronimus Erwin Indrawan)

Berdasarkan hasil uji t, hipotesis 3 yaitu variabel x_3 *work attitude* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, diterima. Hal ini mengimplikasikan bahwa kinerja karyawan akan meningkat atau lebih tinggi apabila *work attitude* semakin positif. Penelitian Yunita Lidya Kandou dkk. (2016) mendukung temuan ini dengan menunjukkan adanya korelasi yang kuat dan positif antara kinerja karyawan dengan sikap kerja. Secara umum, keberhasilan kehidupan profesional dan kerja suatu perusahaan sangat bergantung pada *work attitude* termasuk mengikuti kebijakan perusahaan yang telah ditetapkan, mematuhi prosedur yang berlaku, dan berperilaku sesuai dengan standar yang berlaku.

Pengaruh Knowledge Management, Skill, dan Work Attitude terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis 4 diterima berdasarkan hasil uji F. Hal ini menunjukkan bahwa *knowledge management*, *skill*, dan *work attitude* yang merupakan tiga variabel bebas memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan secara bersamaan. Hal ini berarti bahwa kinerja karyawan akan meningkat seiring dengan meningkatnya *knowledge management*, *skill*, dan *work attitude*. Berdasarkan penelitian Chres F.P. Laoh (2016), *knowledge management* berkorelasi dengan hasil penelitian ini. *Skill* dan *work attitude* pada saat yang sama meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *knowledge management*, *skill*, dan *work attitude* yang diteliti dalam penelitian ini dapat dijadikan model untuk meramalkan kinerja karyawan, khususnya pada PT Bagja Bagea Balarea. Dengan mengelola *knowledge management*, *skill*, dan *work attitude* karyawan dengan lebih baik, maka manajemen atau pimpinan PT Bagja Bagea Balarea Karawang dapat meningkatkan kinerja karyawan di tempatnya.

PENUTUP

Penelitian ini, yang didasarkan pada realitas tempat kerja bagi karyawan yang benar-benar membutuhkan dorongan dari organisasi untuk *knowledge management*, menunjukkan bahwa *Knowledge management* dan *work* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bagja Bagea Balarea Karawang. Kepercayaan diri dapat meningkatkan kinerja dalam aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan ketika seseorang percaya pada bakat mereka sendiri. Di PT Bagja Bagea Balarea Karawang, kinerja karyawan tidak terlalu dipengaruhi oleh *skill* sampai batas tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa *skill* saat ini tidak cukup untuk memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Jika diambil secara keseluruhan, faktor-faktor terpisah ini membantu meningkatkan kinerja karyawan. Anggota staf manajemen pengetahuan akan memengaruhi tingkat kinerja kerja mereka yang tinggi, yang pada gilirannya akan memengaruhi kinerja positif mereka dan berkontribusi pada kemajuan perusahaan. Selain itu, *knowledge management* dan *skill* karyawan akan memengaruhi *work attitude* mereka, yang pada gilirannya akan memengaruhi upaya mereka untuk meningkatkan kinerja mereka. Kinerja karyawan yang efektif adalah hasil yang dapat dicapai, serta pengetahuan, kemampuan, dan etos kerja yang membantu menyeimbangkan kuantitas dan kualitas kinerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- Ambiya, D., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2020). Pengaruh Sikap dan Keterampilan Terhadap Kinerja karyawan. *Manager*, 2(3), 269–288.
- Anggapraja, I. T. (2016). Pengaruh Penerapan Knowledge Management dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Tbk. (Studi Explanatory Survey pada Karyawan Unit Human Capital Management PT Telkom Tbk.). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 4(1), 140–146.
- Archynthia, L. (2013). *Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bukopin, Tbk.* Universitas Hasanudin Makasar.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. In *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (13th ed., p. 842). Kogan Page Limited.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Erlangga.
- Budiharjo, A. (2016). *Knowledge Management Efektif Berinovasi Meraih Sukses*. Prasetya Mulya Publishing.
- Christanto, & Kadarusman. (2021). Budaya Organisasi, Knowledge Management Terhadap Kinerja Dengan Loyalitas Kerja Sebagai Mediasi. *Jurnal Element Global:Kajian Bisnis Dan Manajemen*, 6(1), 65–74.
- Dalkir, K. (2011). *Knowledge Management in Theory and Practice* (2nd ed.). The MIT Press.
- Darudianto, S., & Suryadi, L. (2013). Knowledge Management: Tinjauan Pemberdayaan pada Perusahaan Umumnya. *Binus Jurnal Publishing*, 4(2), 1079–1086. <https://doi.org/https://doi.org/10.21512/comtech.v4i2.2550>
- Daspar. (2020). Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekomabis*, 1(2), 159–166. <https://doi.org/https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i02.31>
- Diana, N. (2022). *Pengaruh Knowledge Management, Skill, dan Attitude Terhadap Kinerja Pegawai Di Pusat Administrasi Universitas Islam Sumatera Utara*. Universitas Islam Sumatera Utara.
- Elsera, R. M. (2019). *Pengaruh Knowledge Management, Skill dan Work Attitude terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank BRI Syariah kantor Cabang Banyuwangi*.

- Evianisa, H., Puspitawati, E., & Sukmawati, A. (2018). Implementasi Pengelolaan Pengetahuan Di PTPN 7 Lampung Dalam Menghadapi Globalisasi Bisnis. *Jurnal Teknologia*, 1(1), 55–65. <https://media.neliti.com/media/publications/266096-implementasi-pengelolaan-pengetahuan-di-7664c45e.pdf>
- Famella, Wahyu Lelly Hana Setyanti, S., & Mufidah, A. (2015). Pengaruh keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja dan Sikap Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso. *Unej Press*. <https://repository.unej.ac.id/bitstream/handle/123456789/70488/Famella.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hardianti, Kartini, Y., Tenri Jaya, A., & Hajar. (2024). Pengaruh Knowledge Management dan Skill Terhadap Kinerja Pegawai kantor BAPPEDA Kab. Pangkajene dan Kepulauan. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan (JBK)*, 13(3), 331–340.
- Hasibuan, P. M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Kandou, Y. L. (2016). Pengaruh Knowledge Management, Skill, dan Attitude Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat di Manado). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(1), 147–158. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/view/10623>
- Laoh, C. F. P., Tawal, B., & Oroh, S. G. (2016). Pengaruh Knowledge Managemen, Skills, dan Work Attitude Terhadap Kinerja Pegawai (studi kasus pada PT Nasional Nobu Bank Area Manado). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(4), 786–793. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/view/13744>
- Latief, A., Nurlina, N., & Eko, M. (2019). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan. *JPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu- Ilmu Sosial*, 11(2), 173–182.
- Lengkong, F., Lengkong, V. P. ., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Keterampilan, Pegalaman dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Trimustika Cocominaesa (Minahasa Selatan). *Jurnal EMBA*, 7(1), 281–290.
- Mangkunegara, A. A. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosda Karya.
- Manullang, L. A. (2013). *Teori Manajemen Komprehensif Integralistik*. Salemba empat.
- Masyhudi, M. S., Hardianti, H., Kadir, A. R., & Prawansa, D. (2023). The Effect of Work Placement and Compensation on Employee Performance through Work Motivation. *Hasnudidn Economic and Business Review*, 7(1), 17–30.
- Mc.Shane, S., & Von Giliwon, M. A. (2017). *Organizational Behavior*. Mc Graw Hill Education.
- Pradhana, R. A., Widhianingrum, W., & Wardhani, D. P. (2024). Pengaruh Knowledge Management, Skill, dan Work Attitude Terhadap Kinerja Karyawan PT Wiratama Putra Manunggal Badegan, Ponorogo. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(1), 12326–12340.
- Rivai Zainal, V., & Basri, F. M. (2015). *Performance appraisal: sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Organizational Behavior* (16th ed.). Salemba empat.
- Sandra, E., Maryati, & Paramita, B. (2022). Knowledge Sharing pada Dosen STIE Pembangunan Tanjungpinang. *E-Qien: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 9(1), 286–294.
- Sari, N., Arifin, R., & Wahono, B. (2020). Pengaruh Knowledge Management, Skill, Attitude Dan Ability Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan VarnaCulture Hotel Surabaya). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 9(9), 1–16. <https://jim.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/6247/5139>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfa Beta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R dan D* (2nd ed.). Alga beta.
- Untari, N. P., Sudarwati, & Wulan, I. A. (2018). Analisis Attitude, Knowledge dan Skill terhadap Kinerja di Hotel (Studi Tentang Kinerja Alumni Victoria Hotel School). *Jurnal Manajemen Dan Keuangan Universitas Samudra*, 7(1), 25–31. <https://doi.org/https://doi.org/10.33059/jmk.v7i1.701>
- Wara, A. A. P., & Hariyanto, S. (2020). Aplikasi Pencarian Dan Booking Hotel Pada Travel Agent Berbasis Web Menggunakan Framework Codeigneter. *Jurnal Algor*, 1(2), 67–74.
- Wetthen, D. A., & Cameron, Ki. S. (2011). *Developing management skills* (8th ed.). Pearson Prentice Hall.