

**PENGARUH *KNOWLEDGE*, *SKILL*, DAN *ATTITUDE* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN KOPERASI JASA USAHA BERSAMA (KJUB)
PUSPETASARI KLATEN**

SKRIPSI

**Disusun Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen Jurusan Manajemen**

Program Studi Manajemen

Permintaan :

Manajemen Sumber Daya Manusia



Diajukan Oleh :

AGUSTIA ADELLA NUR FAUZIAH

NIM : 2021100027

**FAKULTAS EKONOMI DAN PSIKOLOGI
UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN**

2024

HALAMAN PERSETUJUAN
PENGARUH *KNOWLEDGE*, *SKILL*, DAN *ATTITUDE* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN KOPERASI JASA USAHA BERSAMA (KJUB)
PUSPETASARI KLATEN

Diajukan Oleh :

AGUSTIA ADELLA NUR FAUZIAH

NIM : 2021100027

Telah disetujui pembimbing untuk dipertahankan di hadapan Dewan penguji
Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Psikolog

Universitas Widya Dharma Klaten

Pada tanggal...10 JUNI...2024

Pembimbing Utama



Dr. Abdul Hadi, S.E. M.Si
Nik. 690 498 200

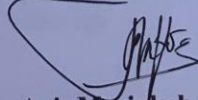
Pembimbing Pendamping



Jarot Prasetyo, S.E, M.Si
Nik. 690 301 251

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Anis Marjukah, S.E, M.M
Nik. 690 994 143

HALAMAN PENGESAHAN
PENGARUH *KNOWLEDGE, SKILL, DAN ATTITUDE* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN KOPERASI JASA USAHA BERSAMA (KJUB)
PUSPETASARI KLATEN

Diajukan Oleh :

AGUSTIA ADELLA NUR FAUZIAH

NIM : 2021100027

Telah disetujui pembimbing untuk dipertahankan di hadapan Dewan penguji
Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Psikolog

Universitas Widya Dharma Klaten

Pada tanggal 05 Agustus 2024

Ketua Penguji



Winarno Heru M., S.Psi.
NIK. 690 881 318

Sekretaris Penguji



Dr. Anis Mariukah, S.E., M.M.
NIK. 690 994 143

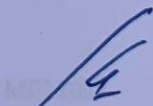
Mengetahui

Penguji Utama



Dr. Abdul Hadi, S.E., M.Si.
NIK. 690 498 200

Penguji Pendamping



Jarot Prasetyo, S.E., M.Si.
NIK. 690 301 251

**Dekan Fakultas Ekonomi &
Psikologi**



Dr. Arif Jullianto Sri N., S.E., M.Si.
NIK. 690 301 250

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya :

Nama : Agustia Adella Nur Fauziah

NIM : 2021100027

Prodi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Psikolog

Dengan ini menyatakan bahwasanya skripsi yang berjudul “ PENGARUH KNOWLEDGE,SKILL DAN ATTITUDE TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI JASA USAHA BERSAMA (KJUB) PUSPETASARI KLATEN” ialah benar asli Karya Tulis sendiri.Segala kutipan pihak lain telah Saya tulis dengan menyebut sumbernya.Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan Saya tak benar maka bersedia menerima Sanksi Akademi dan tanggung jawab sepenuhnya.

Klaten, 16 MEI 2024

Yang Menyatakan



Agustia Adella Nur Fauziah
Agustia Adella Nur Fauziah

NIM. 2021100027

MOTTO

“ Sebaik-baiknya manusia ialah yang bermanfaat bagi orang lain ”

“ Setinggi apapun pendidikanmu, sebanyak apapun ilmu yang kau dapat, dan sepanjang apaun gelaru taklah ada artinya jika tak dapat memanfaatkannya untuk kepentingan baik bagi banyak orang ”

“ Allah tak akan membebani individu melainkan sesuai dengan kesanggupannya ”

_ QS. Al Baqarah : 286

“ Sungguh bersama kesulitan itu ada kemudahan. Karena jika kamu telah selesai (dari satu pekerjaan) . Kerjakanlah sungguh-sungguh (urusan yang lain) Dan hanya kepada Tuhan-Mulah kamu berharap. ” _ QS. Al-Insyirah : 11

“ Hanya aku yang tau usahaku

Yang tahu seberapa menderitanya kita hanyalah diri kita sendiri”

Na Hee Do.

PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadirat Allah Swt yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat merampungkan skripsi ini. Peneliti persembahkan skripsi ini untuk orang-orang yang senantiasa mendukung, membantu, dan mendoakan dalam proses meraih gelar Sarjana Manajemen.

Diantaranya :

1. Kedua orang tua tercinta, Almrh. Bapak Siswanto dan Ibuk Tutik Sukasmi yang senantiasa memberikan segala dukungan, semangat, memberikan kasih sayang yang tiada terhingga dan kesabarannya serta nasehat-nasihatnya yang tiada mungkin dapat saya balas dengan selembar kertas yang bertuliskan kata cinta dalam kata persembahan.
2. Adik tercinta Naswa Violita yang turut memberi dukungan dan menjadi saksi dalam merampungkan skripsi ini.
3. Muhamad Nabil orang tersabar yang senantiasa menjadi tempat curahan hati, dan senantiasa memberi semangat serta dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Almrh. Kak Satria Setyo Utomo mentor yang berhasil mendidik dan memotivasi saya.
5. Para sahabat saya yakni Ulfi, Melivina, Kak Lany dan Latifah
6. Teman – teman “Grup Senin Kliwon” terimakasih banyak untuk bantuan dan kerjasamanya selama ini, serta semua pihak yang sudah membantu selama penyelesaian tugas akhir ini.

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat ALLAH SWT yang telah memberikan rahmat dan karunianya sehingga peneliti dapat merampungkan skripsi dengan judul “PENGARUH KNOWLADGE SKILL DAN ATTITUDE TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI JASA USAHA BERSAMA (KJUB) PUSPETA SARI KLATEN”.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas Widya Darma Klaten. Peneliti menyadari masih banyak sekali kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Untuk itu, peneliti mengharap saran dan kritik yang membangun dari pembaca untuk menyempurnakan skripsi ini.

1. Prof. Dr. H. Triyono, M.Pd selaku Rektor Universitas Widya Dharma Klaten.
2. Bapak Dr. H. Arif Julianto SN., S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten.
3. Ibu. Dr. Anis Marjukah, S.E., M.M. selaku ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten atas segala ijin dan dukungannya.
4. Bapak Dr. Abdul Hadi, S.E, M.Si selaku pembimbing pertama, yang dengan sabar membimbing peneliti, dan banyak membantu serta memberikan ilmu kepada peneliti selama belajar di Universitas Widya Dharma Klaten.
5. Bapak Jarot Prasetyo, S.E, M.Si selaku pembimbing kedua, yang dengan sabar membimbing peneliti, dan banyak membantu serta memberikan ilmu kepada peneliti selama belajar di Universitas Widya Dharma Klaten.
6. Seluruh Dewan Penguji Skripsi yang telah memberikan masukan dan koreksi skripsi ini.

7. Bapak/Ibu dosen di Program Studi Manajemen yang telah memberikan ilmunya.
8. Seluruh pihak yang sudah menolong peneliti dalam merampungkan skripsi ini yang tak bisa disebutkan satu persatu.

Akhir kata peneliti berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak – pihak yang berkepentingan.

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Alasan Pemilihan Judul	5
1.2.1 Alasan subyektif	5
1.2.2 Alasan Obyektif	6
1.3 Penegasan Judul	6
1.4 Pembatasan Masalah	7
1.5 Perumusan Masalah	8
1.6 Tujuan Penelitian	9
1.7 Manfaat Penelitian	9
2.1 Manfaat Teoritis	9
2.2 Manfaat Praktis	9
1.8 Sistematika Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia	12
2.1.2 Fungsi Sumber Daya Manusia	13
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	16

2.2	<i>Knowledge</i> (Pengetahuan).....	17
2.2.1	Pengertian <i>Knowledge</i>	17
2.2.2	Manfaat <i>Knowledge</i>	18
2.2.3	Faktor yang Memengaruhi <i>Knowledge</i>	20
2.2.4	Indikator <i>Knowledge</i>	21
2.2.5	Tujuan <i>Knowledge</i>	22
2.3	<i>Skill</i> (Keahlian).....	22
2.3.1	Pengertian <i>Skill</i>	22
2.3.2	Jenis – jenis <i>Skill</i>	23
2.3.3	Faktor yang Memengaruhi <i>Skill</i>	25
2.3.4	Indikator <i>Skill</i>	25
2.4	<i>Attitude</i> (Sikap).....	26
2.4.1	Pengertian <i>Attitude</i>	26
2.4.2	Manfaat <i>Attitude</i>	27
2.4.3	Faktor yang Memengaruhi <i>Attitude</i>	28
2.4.4	Indikator <i>Attitude</i>	29
2.5	Kinerja Karyawan.....	30
2.5.1	Pengertian Kinerja Karyawan.....	30
2.5.2	Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja.....	31
2.5.3	Indikator Kinerja.....	32
2.6	Penelitian Terdahulu.....	33
2.7	Kerangka Pemikiran.....	35
2.8	Hipotesis.....	36
2.8.1	Pengaruh <i>Knowledge</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	36
2.8.2	Pengaruh <i>Skill</i> terhadap Kinerja Karyawan.....	37
2.8.3	Pengaruh <i>Attitude</i> terhadap Kinerja Karyawan.....	38
2.8.4	Pengaruh <i>Knowledge, Skill</i> dan <i>Attitude</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	38
38		
BAB III METEDOLOGI PENELITIAN.....		40
3.1	Metode penelitian.....	40
3.1.1	Populasi.....	41
3.1.2	Sampel.....	41
3.2	Sumber Data.....	41

3.2.1	Data Primer	41
3.2.2	Data Sekunder	42
3.3	Metode Pengumpulan Data	42
3.3.1	Metode Observasi	42
3.3.2	Wawancara	43
3.3.3	Dokumentasi.....	43
3.3.4	Kuesioner.....	43
3.4	Skala pengukuran Variabel	44
3.5	Variabel Penelitian.....	45
3.5.1	Variabel Bebas (Variabel Independen) (X).....	45
3.5.2	Variabel Terkait (Variabel Dependen) (Y).....	46
3.6	Uji Instrumen.....	46
3.6.1	Uji Validitas.....	46
3.6.2	Uji Reabilitas.....	47
3.7	Teknis Analisis Data.....	48
3.7.1	Uji Normalitas.....	48
3.7.2	Uji Multikolinearitas.....	48
3.7.3	Analisis Regresi Linier Berganda	49
3.7.4	Uji T (Parsial).....	50
3.7.5	Uji F (Silmutan).....	51
3.7.6	Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	52
3.8	Metode Analisis Data	52
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		53
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	53
4.1.1	Orientasi Tempat Penelitian.....	53
4.1.2	Profil Lokasi Penelitian	53
4.2	Profil Perusahaan	54
4.3	Analisis Deskriptif	56
4.3.1	Analisis Deskriptif Responden	56
4.3.2	Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	61
4.4	Uji Instrumen Penelitian	67
4.4.1	Uji Validitas.....	68
4.4.2	Uji Reliabilitas.....	70

4.5	Uji Analisis Data	71
4.5.1	Uji Normalitas.....	71
4.5.2	Uji Multikolinearitas.....	72
4.5.3	Analisis Regresi Linier Berganda	73
4.5.4	Uji T (Parsial).....	75
4.5.5	Uji F (Silmutan).....	77
4.5.6	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	78
4.6	Pembahasan	79
4.6.1	Pengaruh <i>Knowledge</i> terhadap Kinerja Karyawan.....	79
4.6.2	Pengaruh <i>Skill</i> terhadap Kinerja Karyawan	80
4.6.3	Pengaruh <i>Attitude</i> terhadap Kinerja Karyawan	81
4.6.4	Pengaruh <i>Knowledge</i> , <i>Skill</i> , dan <i>Attitude</i> terhadap Kinerja Karyawan 81	
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		83
5.1	SIMPULAN.....	83
5.2	SARAN.....	85
DAFTAR PUSTAKA.....		87

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	33
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	57
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	58
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja.....	59
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden berdasarkan Unit Kerja	59
Tabel 4. 6 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Knowledge.....	61
Tabel 4. 7 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Skill	63
Tabel 4. 8 Deskripsi Jawaban Responden Variabel <i>Attitude</i>	65
Tabel 4. 9 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan.....	66
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Variabel Knowledge	69
Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Skill</i>	69
Tabel 4. 12 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Attitude</i>	69
Tabel 4. 13 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	69
Tabel 4. 14 Hasil Uji Reliabilitas.....	70
Tabel 4. 15 Hasil Uji Normalitas	71
Tabel 4. 16 Hasil Uji Multikolinieritas	72

Tabel 4. 17 Uji Regresi Linier Berganda.....	73
Tabel 4. 18 Hasil Uji T (parsial).....	76
Tabel 4. 19 Hasil Uji F (Silmutan).....	77
Tabel 4. 20 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2).....	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	35
--------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisioner.....	92
Lampiran 2 Surat Ijin Penelitian.....	96
Lampiran 3 Hasil Data uji coba responden	97
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas.....	101
Lampiran 5 Uji Reliabilitas	105
Lampiran 6 Data Responden	107
Lampiran 7 Uji Normalitas.....	112
Lampiran 8 Uji Multikolinearitas	112
Lampiran 9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	113
Lampiran 10 Hasil Uji t (parsial)	113
Lampiran 11 Hasil Uji F (Silmutan).....	114
Lampiran 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	114
Lampiran 13 Tabel r	114
Lampiran 14 Tabel t.....	115
Lampiran 15 Tabel F	116
Lampiran 16 Dokumentasi	118

ABSTRAK

Nama : AGUSTIA ADELLA NUR FAUZIAH NIM : 2021100027
Skripsi dengan judul “ PENGARUH KNOWLEDGE, SKILL DAN
ATTITUDE TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KJUB PUSPETASARI
KLATEN ” Fakultas Ekonomi dan Psikologi Program Studi Manajemen,
Universitas Widya Dharma Klaten 2024.

Tujuan penelitian ini ialah 1) untuk menguji pengaruh knowledge terhadap kinerja karyawan di KJUB Puspetasari Klaten 2) untuk menguji pengaruh skill terhadap kinerja karyawan di KJUB Puspetasari Klaten 3) untuk menguji pengaruh attitude terhadap kinerja karyawan di KJUB Puspetasari Klaten 4) untuk menguji knowledge, skill dan attitude secara silmutan terhadap kinerja karyawan di KJUB Puspetasari Klaten.

Teknik pengumpulan data dengan angket, wawancara dan observasi. Sampel dalam penelitian ini ialah sebanyak 45 karyawan di KJUB Puspetasari Klaten . Variabel dalam penelitian ini yakni variabel bebas : knowledge (X_1), skill (X_2) dan attitude (X_3), dan variabel terkait (Y) : kinerja. Metode analisis data memakai analisis regresi linier berganda yang dibantu dengan program SPSS.

Dari hasil uji t diketahui bahwasanya ada pengaruh yang signifikan secara sendiri-sendiri 1) antara knowledge terdapat kinerja karena t hitung knowledge = 2,069, 2) antara attitude terhadap kinerja karena thitung attitude = 4,332, hasil tersebut berada di taraf signifikan 5% (0,05) dan lebih besar dari tabel t 1,679. Maka dari itu, hipotesis penelitian yang berbunyi: terdapat pengaruh yang menonjol yakni knowledge terhadap kinerja, terdapat pengaruh yan signifikan yakni attitude terhadap kinerjaterbukti. Sedangkan skill tak terbukti karena t hitung=0,554 lebih kecil dari t tabel 1,679.

Kata kunci : *knowledge, skiil dan attitude, serta kinerja*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia ialah faktor yang penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan ,di era persaingan bisnis yang sangat pesat seperti sekarang ini perusahaan di tuntut agar karyawannya bisa bekerja secara cepat,efektif,dan efisien dengan demikina perusahaan dapat meningkatkan keunggulan dan keahlian bersaing yang berbeda dari perusahaan yang lainya melalui keahlian dalam pengetahuan maupun keahlian .Untuk itu,faktor Sumber Daya Manusia perlu mendapatkan prioritas yang penting dalam pengelolaanya agar pemanfaatnya sesuai dengan yang di harapkan organisasi dan perusahaan tersebut,sehingga dapat mencapai tujuan yang sudah di targetkan .

Suatu Perusahaan akan di katakan berhasil apabila perusahaan tersebut dapat mencapai tujuan yang sudah di targetkan selama ini.Peranan Sumber Daya Manusia dalam perusahaan sangatlah penting meski teknologi secanggih apapun di era saat ini tak dapat berjalan secara baik tanpa adanya operator manusia dalam proses pengerjaannya.Akan tetapi hal tersebut taklah sederhana seperti apa yg di pikirkan perlu pemahaman yang baik dan strategi pengembangan yang matang agar SDM yang dipunya terpakai sesuai kebutuhan.

Karyawan ialah aset utama dalam perusahaan yang menjadi pelaku aktif dari tiap kegiatan di perusahaan. Kinerja karyawan yang baik ialah hal yang sangat di butuhkan dalam sebuah perusahaan, semakin banyak karyawan yang disiplin dan paham aturan di dalam sebuah perusahaan maka kinerja dan produktivitas secara keseluruhan akan meningkat dan semakin banyak karyawan yang memberikan tenaga, pikiran atau memberikan kontribusi kepada perusahaan (Wahyudi, 2019).

Berlandaskan Mangkunegara (2008) dalam sebuah perusahaan ada hal yang harus dilakukan secara professional agar mencapai keseimbangan antar kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan keahlian perusahaan. Perusahaan di tuntut mengelola Sumber Daya Manusia dengan baik demi kemajuan suatu perusahaan. Sumber daya manusia mencakup keahlian kognitif dan motorik tiap individu. Unsur individu, kepemimpinan, tim, sistem, dan situasional hanya beberapa variabel yang dapat memengaruhi seberapa baik fungsi sumber daya manusia (Nurannisa, 2020). Variabel individu mencakup pengetahuan, keahlian, sifat, dan keahlian yang dipunya ialah komponen pertama yang memengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan harus memafhumi betapa pentingnya mengimplementasi dan mengorganisir karyawan mereka menjadi aset organisasi. Jika kinerja staf dapat dikembangkan, maka tujuan organisasi pasti akan tercapai (Mahmudi, 2013)..

Pengetahuan ialah perpaduan dari pengalaman yang dipunya tiap individu dengan mata pelajaran dan pengetahuan yang mereka dapat

melalui pendidikan. Saat situasi subjek dicermati, diselidiki, dan dipelajari, informasi dan fakta yang diciptakan menjadi sesuatu yang tersimpan di dalam pikiran individu dan diimplementasikan menjadi sumber pemecahan permasalahan di kehidupan ke depannya. Perolehan informasi individu terjadi melalui beberapa fase, diawali dengan pikiran, pembelajaran, komunikasi, asosiasi, dan diakhiri dengan pembangkitan pemikiran mengenai topik yang sedang dialami (Yusup, 2019). Pengetahuan mencitrakan kapasitas tiap individu dalam melaksanakan tugasnya maupun tanggung jawabnya. Kesanggupan karyawan saat melaksanakan tanggung jawabnya ialah indikasi dari pengetahuan dan keahlian yang dipunya. Walaupun bertingkat motivasi yang tinggi, tak tiap karyawan berkeahlian yang diperlukan untuk bekerja dengan baik. Berlandaskan Yusup (2019), pengetahuan ialah pemanfaatan informasi dan data yang efektif dipadukan dengan potensi keahlian, kompetensi, ide, intuisi, komitmen, dan motivasi dari beberapa orang yang terlibat.

Kapasitas dalam melaksanakan sekumpulan tugas, yang muncul dari repetisi dan pengalaman, dikenal sebagai keahlian. Keahlian individu diperlihatkan oleh seberapa baik mereka merampungkan tugas khusus, seperti memanfaatkan mesin, berkomunikasi secara efektif, atau mengimplementasikan rencana bisnis. Keahlian yakni kapasitas dalam melaksanakan tugas fisik dan mental, berlandaskan Yuniarsih & Suwatno (2008) dalam Kandou et al. (2016).

Gitosudarmo & Sudita (2008) menjelaskan bahwasanya sifat dan perilaku kerja ialah sifat keteraturan pada perasaan dan ide dari tiap individu dan juga kebiasaan dalam melakukan sesuatu atas komponen lingkungan dalam (Kandou et al., 2016). Sya'baniah et al. (2019) mengatakan bahwasanya "Sikap ialah preferensi memberi respons secara positif atau negatif kepada individu atau sesuatu di lingkungannya," Berlandaskan Schermerhonet al. dalam Wibowo (2013) sifat memberikan pengaruh bagaimana karyawan berperilaku pada situasi tertentu. Istilah lainnya ialah sifat karyawan akan memengaruhi kinerjanya, yang nantinya akan memengaruhi tercapai atau tidaknya visi dan tujuan dari suatu organisasi.

Kinerja pada dasarnya ialah apa yang dilakukan atau tak dilakukan karyawan. Mathis & Jackson (2000) menyatakan kinerja karyawan ialah yang memengaruhi beberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi/ perusahaan yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif. Kinerja ialah performa yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur.

Berdasarkan penjelasan latar belakang permasalahan di atas maka peneliti memiliki ketertarikan dengan kinerja karyawan berada di KJUB Puspetasari Klaten yang memiliki perbedaan dengan di beberapa koperasi-

koperasi di tiap daerah yang berakhir dengan bangkrut atau tutup namun berbeda dengan koperasi di KJUB Puspetasari Klaten yang mampu bertahan dan semakin berkembang dengan baik serta peneliti memiliki ketertarikan untuk meneliti variable-variabel yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan yakni **“Pengaruh *Knowledge, Skill dan Attitude* Terhadap Kinerja Karyawan Di KJUB Puspetasari Klaten”**.

1.2 Alasan Pemilihan Judul

Pada penelitian ini, peneliti mempunyai alasan khusus dalam pemilihan judul tersebut. Adapun alasannya terdiri dari:

1.2.1 Alasan subyektif

- a. Penelitian ini memiliki tujuan guna mendapatkan pengetahuan dan informasi mengenai Pengaruh *Knowledge, Skill* dan *Attitude* terhadap kinerja karyawan di KJUB Puspetasari Klaten sesuai tanggung jawab yang diberikan.
- b. *Knowledge, Skill* dan *Attitude* apakah mampu meningkatkan kinerja karyawan pada KJUB Puspetasari Klaten. Peneliti memiliki ketertarikan untuk meneliti besarnya pengaruh *Knowledge, Skill* dan *Attitude* terhadap karyawan di KJUB Puspetasari Klaten dikarenakan *knowledge, skill, dan attitude* mampu mengembangkan kompetensinya dalam memberikan pengetahuan, keahlian, dan sikap yang baik dalam bekerja.

1.2.2 Alasan Obyektif

- a. Faktor-faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan ialah *knowledge* (pengetahuan).
- b. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan ialah *skill* (keterampilan), *skill* amat dibutuhkan guna mendukung kelancaran seluruh kegiatan organisasi supaya tujuan organisasi dapat dicapai dengan maksimal. Jika karyawan mampu mengembangkan *skill* (keahlian) maka hasil pekerjaannya sesuai dengan apa yang diharapkan.
- c. *Attitude* (sikap) memberikan efek yang baik, karena karyawan akan berusaha meningkatkan kinerjanya secara optimal dan dapat merampungkan pekerjaannya secara tepat waktu sesuai dengan target produksi.

1.3 Penegasan Judul

Untuk menangkal penangkapan yang salah pada penelitian ini, maka perlu diberi penegasan judul sebagai berikut:

1. *Knowledge* (pengetahuan)

Pengetahuan ialah suatu hal yang dipahami individu mengenai suatu keahlian atau topik yang didapat melalui pendidikan formal dan informal (Boutler, 2003).

2. *Skill* (keahlian)

Berlandaskan Yona (2018) skill ialah minat atau bakat yang harus dipunya individu untuk dapat merampungkan dan melaksanakan tugas secara baik dengan hasil yang sempurna. Keahlian individu bisa dilihat dari seberapa baik dirinya dalam melaksanakan suatu kegiatan yang spesifik, seperti menjalankan suatu alat, berbicara dengan efektif atau mengimplementasikan suatu strategi bisnis dengan baik.

3. *Attitude* (sikap)

Berlandaskan Laoh et al. (2016) menyatakan bahwasanya sifat atau perilaku kerja ialah sifat yang mengaitkan perasaan dan pikiran individu dan preferensi memilih tindakan terhadap aspek lingkungannya. Jika karyawan mempunyai sifat yang baik, maka karyawan tersebut akan menciptakan kinerja yang maksimal.

4. Kinerja

Kinerja ialah keseluruhan hasil atau tingkat kesuksesan individu selama periode khusus dalam melaksanakan tugas dibandingkan di beberapa kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran maupun kriteria yang sudah ditetapkan lebih dulu dan sudah disetujui bersama (Rivai & Basri, 2017).

1.4 Pembatasan Masalah

Dalam menyusun skripsi ini peneliti membatasi masalah untuk memudahkan analisis agar dalam penelitian ini memperoleh pengetahuan yang mendalam mengenai obyek yang diteliti, sehingga data yang dikumpulkan bias di pelajari secara keseluruhan dan berintegrasi.

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini ialah :

1. *Knowledge* (Pengetahuan) dibatasi pada kegiatan-kegiata yang memiliki pengetahuan umum dan pengetahuan teknis.
2. *Skill* (Keahlian) di batasi pada kualifikasi dan potensi pengembangan karir agar menggerakkan karyawan di KJUB Puspetasari Klaten sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan
3. *Attitude* (Sikap)di batasi pada perilaku karyawan yang berada di KJUB Puspetasari Klaten.

1.5 Perumusan Masalah

Berlandaskan penjelasan di atas, maka permasalahan pada penelitian ini ialah:

1. Bagaimana pengaruh *knowledge* (pengetahuan) karyawan terhadap kinerja karyawan di KJUB Puspetasari Klaten?
2. Bagaimana pengaruh *skill*(keahlian) terhadap kinerja karyawan di KJUB Puspetasari Klaten?
3. Bagaimana pengaruh *attitude*(sikap) terhadap kinerja karyawan di KJUB Puspetasari Klaten?
4. Bagaimana pengaruh *knowledge*, *skill*, dan *attitude* secara silmutan terhadap produktivitas kerja karyawan di KJUB Puspetasari Klaten?

1.6 Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mendapatkan, meningkatkan, dan mengetes suatu pendapat besar dan nyata pada objek yang diamati. Akan tetapi, secara tujuan penelitian ini secara spesifik ialah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *knowledge* terhadap kinerja karyawan di KJUB Puspetasari Klaten.
2. Untuk mengetahui pengaruh *skill* terhadap kinerja karyawan di KJUB Puspetasari Klaten.Klaten.
3. Untuk mengetahui pengaruh *attitude* terhadap kinerja karyawan di KJUB Puspetasari Klaten.
4. Untuk menguji pengaruh *knowledge*, *skil*, dan *attitude* secara silmutan terhadap kinerja karyawan KJUB Puspetasari Klaten.

1.7 Manfaat Penelitian

2.1 Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat memberikan informasi bagi perusahaan dalam pengaplikasian ilmu pengetahuan di ruang lingkup manajemen, khususnya di ruang lingkup SDM.

2.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat sebagai bekal agar bisa mengimplementasikan ilmu yang sudah diperoleh di perkuliahan yang telah diterima selama ini dan meningkatkan wawasan peneliti dalam

berinovasi guna mendukung tugas akhir. Serta sebagai bekal guna mempersiapkan diri sebelum terjun ke dunia kerja.

b. Bagi perusahaan

Memberikan masukan lebih baik lagi bagi KJUB Puspetasari Klaten untuk meningkatkan pengaruh knowledge dan skill guna pertimbangan bagi manajemen untuk membuat kebijakan karyawan.

c. Bagi pihak lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan sebagai referensi ,memberi masukan dan sumber informasi bagi mahasiswa sebagai bahan peneliti selanjutnya.

1.8 Sistematika Penelitian

- BAB I** :Pendahuluan berisi latar belakang masalah, alasan pemilihan judul, pebatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka penelitian dan sistematika penelitian.
- BAB II** :Tinjauan pustaka
- Bab ini menguraikan mengenai pengertian sumber daya manusia, knowledge, skill, attitude dan kinerja karyawan.
- BAB III** :Metode penelitian mencakup beberapa metode yang dilaksanakan pada penelitian dan gambaran umum perusahaan.

BAB IV :Hasil dan pembahasan di bab ini akan membahas mengenai metode analisis data dan pembahasannya.

BAB V :Kesimpulan dan saran, mencakup inti dari seluruh bab yang ada dan saran-sarannya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 SIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan dari analisis pengaruh knowledge, skill, dan attitude terhadap kinerja karyawan KJUB Puspetasari Klaten maka dapat di simpulkan sebagai berikut :

5.1.1 Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dihasilkan persamaan regresi linier berganda yakni

$$Y = 2,740 + 0,279 X_1 + 0,057 X_2 + 0,515 X_3$$

Hasil analisis tersebut kemudian diinterpretasikan sebagai berikut :

a. Konstanta (a) = 2,740

Nilai konstanta 2,740 berarti apabila tanpa ada variabel X_1

(knowledge), X_2 (skill), X_3 (attitude) maka kinerja karyawan sebesar 2,740 satuan kinerja

b. *Knowledge* (b_1) = 0,279

Berarti variabel *Knowledge* memengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,279 satu atuan atau memiliki pengaruh positif yang artinya jika X_1 *Knowledge* dinaikan sebesar 1 satuan maka Y akan naik sebesar 0,279 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap sama dengn nol.

c. $Skill (b_2) = 0,057$

Berarti variabel *Skill* memengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,057 satu satuan atau ada korelasi yang asosiasi artinya jika X2 *Skill* dinaikan sebesar 1 satuan maka Y akan naik sebesar 0,057 satuan dengan asumsi bahwa semua variabel independen lainnya tidak berubah.

d. $Attitude (b_3) = 0,515$

Berarti variabel *Attitude* memengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,515 satu satuan atau memiliki pengaruh positif yang artinya jika X3 *Attitude* dinaikan sebesar 1 satuan maka Y akan naik sebesar 0,515 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap sama dengan nol.

Berdasarkan analisis dan interpretasi di atas dapat disimpulkan bahwasanya *knowledge*, *skill*, dan *attitude* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan KJUB Puspetasari Klaten, dengan variabel *Attitude* yang lebih dominan.

5.1.2 Dari hasil Uji t dengan SPSS didapat nilai t hitung untuk X1 = 2,064 , X2 = 0,554 , dan X3 = 4,332 dengan tingkat signifikansi 0,05 untuk X1 t hitung sebesar 2,064 > t tabel sebesar 1,679 sehingga hipotesis dapat diterima yang berarti terdapat pengaruh *knowledge* terhadap kinerja karyawan. Untuk X2, t hitung sebesar 0,544 < t tabel

sebesar 1,679 sehingga hipotesis tak dapat di terima terhadap pengaruh skill terhadap kinerja karyawan. Untuk X^3 t hitung sebesar $4,332 > t$ tabel sebesar 1,679 sehingga hipotesis dapat di terima yang berarti terdapat pengaruh attitude terhadap kinerja karyawan.

5.1.3 Hasil perhitungna Uji f didapatkan F hitung sebesar 24,960 dengan taraf signifikansi 0,000 lebih kecil dari signifikansinya 0,05 atau 5% maka dapat dinyatakan bahwasanya variabel knowledge, skill, dan attitude secara bersama sama (silmutan) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.1.4 Hasil perhitungan Koefisisensi Determinasi menunjukan bahwasanya koefisisen determinasi (Adjusted R^2) didapat sebesar 0,620. Hal ini berarti 62 % maka dapa di jelaskan oleh variabel knowledge, skill, dan attitude. Sedangkan sisanya yakni 38 % karyawan KJUB Puspetasari Klaten di pengaruhi oleh variabel-variabel lainya yang tak di teliti dalam penelitian ini.

5.2 SARAN

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dan dukungna teori yang di kemukakan para ahli, peneliti akan mengemukakan beberapa saran sebagai berikut.

1. KJUB PUSPETASARI Klaten agar terus mengembangkan knowledge (pengetahuan) diantara karyawan-karyawan sehingga pengetahuan serta informasi dapat tersalurkan dengan baik karena

memungkinkan perusahaan memanfaatkan keahlian karyawannya untuk memperluas usahanya serta dapat mendorong tercapainya kinerja karyawan yang baik.

2. KJUB Puspetasari Klaten agar terus meningkatkan skill (keahlian) karyawannya agar mereka lebih cakap dan mudah dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga target maupun tugas karyawan dapat di selesaikan dengan cepat atau mempersingkat waktu.
3. KJUB Puspetasari Klaten agar lebih memperhatikan Attitude (sikap) karyawan agar terciptanya hubungan yang baik dalam perusahaan.
4. Sebaiknya penelitian yang akan datang di sarankan menambahkan variabel independen lainnya selain variabel knowledge, skill, attitude yang tentunya dapat memengaruhi dapat memengaruhi variabel dependen kinerja karyawan dan menambah jumlah respondennya lebih dari 45 responden, semakin banyak responden akan lebih melengkapi penelitian ini yang mungkin bisa memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator Cetakan ke-1*. Riau: Zanafa Publishing.
- Akhyadi, K. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ardalia, T., & Best, L. (2017). Pengaruh Kompensasi dan kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Canggih Mandirutama. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 3(1).
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2016). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Boutler, N. (2003). *People and Competencies: The Route to Competitive Advantage*. Jakarta: Terjemahan Gramedia.
- Cummings, T. G. (2015). *Organization Development & Change, Edisi 10*. USA: Cengage Learning.
- Darudiato, S., & Suryadi, L. (2013). Knowledge Management: Tinjauan Pemberdayaan pada Perusahaan Umumnya. *ComTech*, 4(2), 1079-1086.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L. (2009). *Organizational: Behavior, Structure, Processes*. New York: The McGraw Hill Companies, Inc
- Gitosudarmo, I., & Sudita, I. N. (2008). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE.
- Groff, T., & Jones, T. P. (2003). *Introduction to Knowledge Management: KM in Business*. Amsterdam: Butterworth Heinemann.
- Hakim, A. R. (2010). *Pengaruh Kepribadian, Sikap, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Kreatif dalam Organisasi*. Semarang: UNDIP.
- Hamali, A. Y. (2016). *Strategi, Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Academic, Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: Caps (Center for Academic Publishing Service).
- Handoko, H. (2003). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hashim, Zamcer, Ali, S., Nisar, W., Amir, & Muhamad. (2014). The Impact of the Motivation on the Employee's Performance. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance*.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Indriantoro, N & Supomo, B. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen. Edisi 1. Cetakan ke-12*. Yogyakarta: BPFE.
- Kandou, Y. L., Lengkong, V. P. K., & Sendow, G. (2016). Pengaruh Knowledge Management, Skill dan Kinerja karyawan Terhadap Kinerja karyawan (Studi Pada PT. BANK SULUTGO Kantor Pusat di Manado). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(01).

- Kosasih, Natalia & Budiani, S. (2007). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Kasus Department Front Office Surabaya Plaza Hotel. *Jurnal manajemen Perhotelan*, 3(2), 80-88.
- Laoh, C. F., Tawal, B., & Oroh, S. G. (2016). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keahlian dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Pada PT. National Nobu Bank Area Manado). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*.
- Laras, T., Kresnarto, N. C., Raharti, R., Nurwiyanta, & Wibowo, A. G. (2019). The Effect of Knowledge Management and Talent Management On Employee Performance And The Impact On Competitive Advantage (Survey Private Colleges In Kulonprogo District, Special Region Of Yogyakarta). *Management and Economics Journal*, 3(1), 41-54.
- Latief, A., Nurlina, Medagri, E., & Suharyanto, A. (2019). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keahlian dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*, 11(2), 173-182.
- Leighbody. (2011). *Hasil Belajar Psikomotor*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Mahfud, Y. (2019). Knowledge Management, Skill dan Attitude Terhadap Employee Performance (Studi Kasus Pada Satuan Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Wonosobo). *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology (JEMATEch)*, 2(1), 107-119.
- Mahmudi. (2013). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis & Jackson. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mazdayani, Sayekti, W. D. & Nugraha, A. (2014). Pengaruh Pengetahuan, Keahlian, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Mandor Sadap Di PT Perkebunan Nusantara VII (Persero). *JIIA*, 2(3).
- Moulina, E. (2019). *Pengaruh Pengetahuan, Keahlian, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang*.
- Mulyadi. (2011). *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Notoatmodjo, S. (2007). *Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Nurannisa, R. D. (2020). *Pengaruh skill, knowledge dan attitude terhadap kinerja karyawan pada BNI Syariah Palangka Raya*. Undergraduate thesis, IAIN Palangka Raya.
- Nurpratama, M. R. (2016). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Distribusi Jawa Timur. *Jurnal Unair*.
- Pasaribu, G. (2021). *Pengaruh Knowledge Management, Skills, Ability dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

- Pritania, N. D. (2017). 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*, 1-21.
- Riduwan. (2014). *Metode & Teknik Penyusunan Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, & Basri. (2017). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2008). *Organizational Behavior Edisi 12*. Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, S. (2015). *Organizational Behavior. 9th Edition*. New Jersey: Prentice Hall International Inc.
- Shofa. (2013). *Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi: Universitas Diponegoro Semarang.
- Siagian, S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarwan, U. (2011). *Perilaku Konsumen Teori dan Penerapannya Dalam Pemasaran, Edisi 2*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Suwanto, H. P., & Juni, D. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sya'baniah, S. I., Saryono, O., & Herlina, E. (2019). Pengaruh Sikap dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan. *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 1(4), 162–177.
- Turban, E., & King, D. (2008). *Electronic Commerce: A Managerial Perspective*. In Prentice Hall.
- Wahyudi. (2019). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 351-360.
- Wibowo, A. (2013). *Manajemen Pendidikan Karakter di Sekolah (Konsep dan Praktik Implementasi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wibowo. (2014). *Prilaku Dalam Organisasi. Edisi Kedua*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widiastuti, S., & Muktian, N. R. (2010). Peningkatan Motivasi dan Keahlian Menggiring Bola Dalam Pembelajaran Sepakbola Melalui Kucing Tikus Pada Siswa Kelas 4 SD Glagahombo 2 Tempel. *Jurnal Pendidikan Jasmani Indonesia*, 7(1), 47–59.
- Yona, M. (2018). Pengaruh Penempatan Kerja, Keahlian (Skill) dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Osi Electronics Batam. *Jurnal Bening*, 5(1).

- Yuliazmi. (2005). *Penerapan Knowledge Management dalam Perusahaan Reasuransi: Studi Kasus PT. Reasuransi Nasional Indonesia*. Tesis. Magister IlmuKomputer Universitas Budi Luhur Jakarta.
- Yuniarsih, T &Suwatno. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Yusup, Y. (2019). Pengaruh Skill Dan Knowledge Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia*, 1(1), 6-12.