

**PENGARUH MANAJEMEN PENGETAHUAN, *SOFT SKILL*, DAN SIKAP  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Kasus Pada Karyawan Bank BPD DIY Syariah)**



**SKRIPSI**

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT UNTUK MEMPEROLEH GELAR  
SARJANA STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

**OLEH:**

**MAUIDHOTUN NISA'**

**NIM. 19108020006**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

**2023**

**PENGARUH MANAJEMEN PENGETAHUAN, *SOFT SKILL*, DAN SIKAP  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Kasus Pada Karyawan Bank BPD DIY Syariah)**



**UII**  
STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

**SKRIPSI**

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT UNTUK MEMPEROLEH GELAR  
SARJANA STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

**OLEH:**

**MAUIDHOTUN NISA'**

**NIM. 19108020006**

**DOSEN PEMBIMBING:**

**Dr. RUSPITA RANI PERTIWI, S.PSI., M.M**

**NIP. 19760616 200501 2 002**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

**2023**

## HALAMAN PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

### PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-827/Un.02/DEB/PP.00.9/06/2023

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH MANAJEMEN PENGETAHUAN, SOFT SKILL, DAN SIKAP KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN BANK BPD DIY SYARIAH)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : MAUIDHOTUN NISA'  
Nomor Induk Mahasiswa : 19108020006  
Telah diujikan pada : Senin, 29 Mei 2023  
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

#### TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M  
SIGNED

Valid ID: 6484ad59418e5



Penguji I

Dr. Siti Nur Azizah, S.E.I., M.E.I.  
SIGNED

Valid ID: 64815a885988a



Penguji II

Farid Hidayat, S.H., M.S.I.  
SIGNED

Valid ID: 64813e395527c



Yogyakarta, 29 Mei 2023  
UIN Sunan Kalijaga  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.  
SIGNED

Valid ID: 6486d07309645

## HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:  
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Di Yogyakarta

*Assalamualaikum wr.wb.*

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka saya selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Mauidhotun Nisa'  
NIM : 19108020006  
Judul Skripsi : “Pengaruh Manajemen Pengetahuan, *Soft Skill*, dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank BPD DIY Syariah)”

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang ilmu ekonomi.

Dengan ini saya berharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Yogyakarta, 17 Mei 2023  
Pembimbing



**Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M**  
**NIP. 19760616 200501 2 002**

## HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Mauidhotun Nisa'

NIM : 19108020006

Jurusan/Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "Pengaruh Manajemen Pengetahuan, *Soft Skill*, Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank BPD DIY Syariah)" adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusunan sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *body note* dan daftar Pustaka. Apabila lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 04 April 2023

Penyusun,



Mauidhotun Nisa'

NIM. 19108020006

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

**HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN  
AKADEMIK**

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Maudhotun Nisa'  
NIM : 19108020006  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jenis Karya : Skripsi

Dengan mengemban ilmu pengetahuan, memyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*non-exclusive royalty free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“Pengaruh Manajemen Pengetahuan, *Soft Skill*, dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan BPD DIY Syariah)”**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Non-Ekklusif ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola, dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Yogyakarta

Pada tanggal: 04 April 2023



**Maudhotun Nisa'**

## HALAMAN MOTTO

*“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum sehingga mereka  
mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.”*

*-Ar-Ra'd ayat 11-*

*"Pengetahuan tanpa tindakan adalah sia-sia, dan tindakan tanpa pengetahuan  
adalah kegilaan."*

*-Abu Hamid Al-Ghazali-*



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## HALAMAN PERSEMBAHAN



Puji syukur kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan karunia berupa nikmat sehat dan atas dukungan orang-orang tercinta. Akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Skripsi ini penulis persembahkan:

Teruntuk kedua orang tua serta mas/mbakku tersayang.

Yang selalu mendukung, mendo'akan, dan menyayangi penulis dengan kesabaran dan pengorbanan yang hebat sampai saat ini.

Untuk sahabat-sahabat yang selalu mendukung penulis.

Dan untuk Almameter Tercinta

Program Studi Perbankan Syariah

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA



## PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

### A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba <sup>ˀ</sup>	B	Be
ت	Ta <sup>ˀ</sup>	T	Te
ث	Sa <sup>ˀ</sup>	ṯ	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa <sup>ˀ</sup>	ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha <sup>ˀ</sup>	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ẓ	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra <sup>ˀ</sup>	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye

ص	Ṣad	ṣ	Es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa'	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa'	ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	„Ain	„	koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wawu	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya'	y	Ye

**B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap**

متعددة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عدة	Ditulis	<i>'iddah</i>

**C. Ta'Marbuttah**

Semua *ta'marbuttah* ditulis dengan h, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata

sandang “al”). Ketentuan ini tidak diperlakukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
جزية	Ditulis	<i>Jizyah</i>
كرمة الأولياء	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

#### D. Vokal Pendek dan Penerapannya

َ	Fathah	Ditulis	A
ِ	Kasrah	Ditulis	I
ُ	Dammah	Ditulis	U
فعل	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
ذكر	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
يذهب	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

#### E. Vokal Panjang

1. Fathah + alif	Ditulis	<i>A</i>
جاهلية	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. Fathah + ya' mati	Ditulis	<i>A</i>
تنسى	Ditulis	<i>Tansa</i>
3. Kasrah + ya' mati	Ditulis	<i>I</i>
كريم	Ditulis	<i>Karim</i>

4. Dhammah + wawu mati	Ditulis	<i>U</i>
فروض	Ditulis	<i>Furud</i>

#### F. Vokal Rangkap

1. Fathah + ya' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2. Fathah + wawu mati	Ditulis	<i>Au</i>
قول	Ditulis	<i>Qaul</i>

#### G. Vokal Pendek yang Berurutan dan Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostrof

أنتم	Ditulis	<i>A'antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>U'iddat</i>
لئن شكرتم	Ditulis	<i>La'in syakartum</i>

#### H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *qamariyyah* maka ditulis dengan huruf awal "a".

القرآن	Ditulis	<i>Al-Quran</i>
القياس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

2. Bila diikuti huruf *syamsiah* maka ditulis sesuai dengan huruf pertama *syamsiah* tersebut.

السماء	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الشمس	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

## I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

ذوي الفروض	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أهل السنة	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>



## KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, atas puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufiq, dan hidayahnya sehingga pada kesempatan ini penulis dapat menyelesaikan tugas skripsi ini dengan lancar yang berjudul “**Pengaruh Manajemen Pengetahuan, *Soft Skill*, dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank BPD DIY Syariah)**”. Sholawat serta salam tidak lupa penulis panjatkan kepada junjungan Nabi kita Nabi Muhammad SAW. Semoga kita termasuk golongan umatnya dan mendapatkan syafaat di *yaumul qiyamah*. Aamiin.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari masih jauh dari kesempurnaan dan masih banyak kekurangan baik dari teknik penulisan maupun penyajian materi. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun untuk penyempurnaan skripsi berikutnya.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis sangat berterima kasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan bimbingan dan dukungan baik berupa moral, materiil maupun spiritual sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan.

Untuk itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Phil. Al-Makin, S.Ag., M.A. selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaidza, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M. selaku Kepala Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

4. Bapak Jauhar Faradis, S.H.I., M.A. selaku Sekretaris Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
5. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing, mengarahkan, dan memberikan masukan yang membangun dalam penyusunan skripsi sampai tahap penyelesaian.
6. Bapak Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing penulis dari awal proses perkuliahan hingga akhir semester.
7. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan selama menempuh Pendidikan.
8. Seluruh Karyawan dan Staff Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah membantu proses belajar selama menempuh Pendidikan.
9. Seluruh Pimpinan dan juga Karyawan Bank BPD DIY Syariah yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk mengadakan penelitian di tempat tersebut.
10. Kedua orang tua penulis, Bapak Muslikin dan Ibu Munthodi'ah yang selalu memberikan kasih sayang, do'a, nasehat, serta atas kesabarannya yang luar biasa dalam setiap langkah hidup penulis, yang merupakan anugrah terbesar dalam hidup. Penulis berharap dapat menjadi anak yang dapat dibanggakan.

11. Teruntuk kakak-kakak penulis, Heri Hamid, Vika Khilmiyah, dan Muhammad Musthofa, terima kasih atas do'a dan segala dukungan yang telah diberikan.
12. Keluarga besar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam khususnya Perbankan Syariah 2019 yang mendukung dan berjuang Bersama-sama selama masa perkuliahan.
13. Teruntuk diri sendiri, karena tak pernah memutuskan untuk menyerah sesulit apapun proses penyusunan tugas Akhir ini.

Yogyakarta, 17 Mei 2023

Hormat Saya,



**Maudhotun Nisa'**  
**19108020006**

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA



## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL .....	i
HALAMAN JUDUL .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI .....	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN .....	v
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK .....	vi
HALAMAN MOTTO .....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI .....	ix
DAFTAR ISI .....	xvii
DAFTAR GAMBAR .....	xx
DAFTAR LAMPIRAN .....	xxi
ABSTRAK .....	xxii
ABSTRACT .....	xxiii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	22
C. Tujuan Penelitian .....	23
D. Manfaat Penelitian .....	23
E. Sistematika Penulisan .....	24
BAB II KAJIAN TEORI .....	26
A. Landasan Teori .....	26
B. Telaah Pustaka .....	54
C. Kerangka Pemikiran .....	59
D. Pengembangan Hipotesis .....	60
BAB III METODE PENELITIAN .....	64
A. Jenis Penelitian .....	64
B. Sumber Data .....	65
C. Populasi dan Sampel .....	65

1. Populasi.....	65
2. Sampel.....	66
D. Teknik Pengumpulan Data .....	66
E. Metode Analisis Data .....	71
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>77</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	77
B. Profil Responden .....	77
C. Uji Instrumen Data .....	80
1. Uji Validitas .....	80
2. Uji Reliabilitas .....	86
D. Uji Asumsi Klasik .....	87
1. Uji Normalitas .....	87
2. Uji Multikolinearitas .....	89
3. Uji Heteroskedastisitas .....	90
E. Uji Regresi Linier Berganda .....	91
F. Uji Hipotesis .....	93
1. Uji Koefisien Determinasi .....	93
2. Uji F (Pengaruh Simultan).....	94
3. Uji T (Pengaruh Parsial) .....	96
G. Pembahasan .....	99
1. Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan .....	99
2. Pengaruh <i>Soft Skill</i> Terhadap Kinerja Karyawan .....	104
3. Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	108
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>112</b>
A. Kesimpulan .....	112
B. Keterbatasan.....	112
C. Saran .....	113
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>115</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1. 1 Grafik Kualitas Kerja BPD DIY Syariah .....</b>	<b>13</b>
<b>Tabel 1. 2 Jumlah Aset BPD DIY Syariah .....</b>	<b>16</b>
<b>Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....</b>	<b>54</b>
<b>Tabel 3. 1 Modifikasi Skala Likert .....</b>	<b>68</b>
<b>Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel .....</b>	<b>69</b>
<b>Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden.....</b>	<b>77</b>
<b>Tabel 4. 2 Masa Bekerja Responden .....</b>	<b>78</b>
<b>Tabel 4. 3 Status Kepegawaian .....</b>	<b>79</b>
<b>Tabel 4. 4 Uji Validitas Manajemen Pengetahuan (X1) .....</b>	<b>80</b>
<b>Tabel 4. 5 Uji Validitas Soft Skill (X2) .....</b>	<b>81</b>
<b>Tabel 4. 6 Uji Validitas Sikap Kerja (X3) .....</b>	<b>82</b>
<b>Tabel 4. 7 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) .....</b>	<b>84</b>
<b>Tabel 4. 8 Uji Reliabilitas Manajemen Pengetahuan (X1) .....</b>	<b>86</b>
<b>Tabel 4. 9 Hasil Uji Normalitas .....</b>	<b>87</b>
<b>Tabel 4. 10 Hasil Uji Multikolinearitas .....</b>	<b>89</b>
<b>Tabel 4. 11 Uji Heteroskedastisitas.....</b>	<b>90</b>
<b>Tabel 4. 12 Uji Regresi Linier Berganda .....</b>	<b>91</b>
<b>Tabel 4. 13 Uji Koefisien Determinasi.....</b>	<b>93</b>
<b>Tabel 4. 14 Hasil Uji F (Simultan) .....</b>	<b>95</b>
<b>Tabel 4. 15 Hasil Uji T.....</b>	<b>96</b>
<b>Tabel 4. 16 Ringkasan Hasil Hipotesis .....</b>	<b>98</b>
<b>Tabel 4. 17 Detail Jawaban Kuisioner Manajemen Pengetahuan.....</b>	<b>100</b>
<b>Tabel 4. 18 Detail Jawaban Kuisioner Soft Skill.....</b>	<b>105</b>
<b>Tabel 4. 19 Detail Jawaban Kuisioner Sikap Kerja.....</b>	<b>108</b>

**DAFTAR GAMBAR**

**Gambar 1. 1 Kerangka Pemikiran ..... 60**



## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran 1. 1 Kuisisioner Penelitian .....</b>	<b>121</b>
<b>Lampiran 1. 2 Data Responden .....</b>	<b>129</b>
<b>Lampiran 1. 3 Profil Responden.....</b>	<b>137</b>
<b>Lampiran 1. 4 Hasil Olah Data.....</b>	<b>138</b>
<b>Lampiran 1. 5 Dokumentasi.....</b>	<b>162</b>
<b>Lampiran 1. 6 Surat Izin Penelitian.....</b>	<b>163</b>
<b>Lampiran 1. 7 Curriculum Vitae.....</b>	<b>164</b>



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

## ABSTRAK

Penelitian ini berkaitan dengan bagaimana pengaruh manajemen pengetahuan, *soft skill*, dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan studi kasus pada Bank BPD DIY Syariah. Tujuan penelitian: untuk mengetahui pengaruh manajemen pengetahuan, *soft skill*, dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan software SPSS 26.0. Teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling. Data primer dalam penelitian ini didapatkan dari responden. Sampel yang digunakan sebanyak 40 responden. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan manajemen pengetahuan, *soft skill*, dan sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Manajemen Pengetahuan, *Soft Skill*, Sikap Kerja, Kinerja Karyawan



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## ABSTRACT

*This study deals with how the influence of knowledge management, soft skills, and work attitudes towards Employee Performance case study on bank BPD DIY Syariah. Purpose of the study: to determine the effect of knowledge management, soft skills, and work attitudes on employee performance partially and simultaneously. The analysis method used is multiple regression analysis using SPSS 26.0 software. The sampling technique used is purposive sampling. Primary Data in this study were obtained from respondents. The sample used as many as 40 respondents. The results of this study showed that partially and simultaneously knowledge management, soft skills, and work attitudes have a positive and significant effect on employee performance.*

**Keywords:** *Knowledge Management, Soft skills, work attitude, employee performance*



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Kondisi Perbankan Syariah di Indonesia pada masa Covid-19 dapat diketahui dengan kinerja cukup baik, walaupun masih terdapat problematika yang serius dengan persaingan yang dihadapi semakin kompleks (Masruron & Safitri, 2021). Kondisi perbankan syariah saat ini masih kurang untuk menjadi perbankan yang terdepan (Mahmudi, 2020). Terbukti bahwa perbankan syariah belum memiliki diferensiasi model bisnis yang signifikan, indeks literasi perbankan syariah yang masih rendah, kuantitas dan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang masih rendah, dan teknologi informasi perbankan Syariah yang masih tertinggal dibanding perbankan konvensional (Mustofa, 2017).

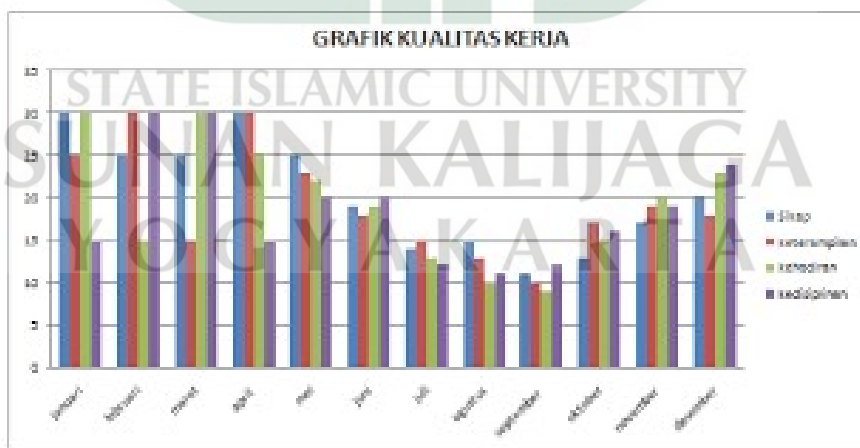
Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting sebagai potensi penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Setiap perusahaan harus bisa menjaga, memelihara dan meningkatkan kualitas kinerja SDM yang dimiliki (Fajar Rizqi, 2020). Hal ini menjadi vital karena ketika kebutuhan seorang karyawan terpenuhi maka akan membawa pengaruh yang positif bagi perusahaan (Masharyono, 2015). Setiap perusahaan harus mempunyai strategi untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas (Raharjo.ST, 2014). Karyawan yang berkualitas saja tidak cukup untuk dapat menghadapi persaingan bisnis, oleh karena itu perusahaan memerlukan karyawan yang terikat terhadap



pekerjaannya (Pradhana. RY, 2021). Karyawan yang terikat akan bertahan di dalam perusahaan dengan jangka waktu yang lama (Khairunisa et al, 2020).

SDM merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi yang berfungsi sebagai penentu arah kebijakan dan kinerja organisasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan (Nisa, Astuti, & Prasetya, 2016). Tujuan organisasi tentunya dapat tercapai apabila kinerja karyawan dapat dimaksimalkan (Syah, 2004). Dengan adanya SDM yang memadai membuat perusahaan tersebut mampu bersaing dengan perusahaan lain yang bergerak pada bidang yang sama. Oleh karena itu, setiap perusahaan selalu menyeleksi dengan ketat untuk setiap sumber daya manusia yang ingin masuk ke dalam perusahaan itu (Pradhana.RY, 2021). Seleksi yang ketat membuat setiap sumber daya manusia ingin meningkatkan kemampuan dirinya dan mencari perusahaan yang lebih baik daripada yang sebelumnya (Azzahra.DE, 2016).

**Tabel 1. 1 Grafik Kualitas Kerja BPD DIY Syariah**



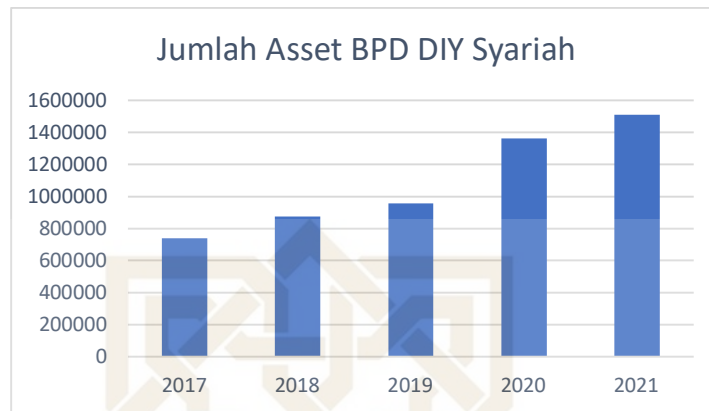
Sumber: (bpddiy, 2022)

Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa kualitas kinerja dari karyawan BPD DIY Syariah mayoritas kedisiplinan. Dengan disiplin kerja yang tinggi, diharapkan seorang karyawan akan mampu menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya secara efektif dan efisien serta tepat pada waktu yang telah ditentukan (Mansur, 2018). Semakin bagus kinerja karyawan, maka akan melahirkan kualitas kerja yang semakin bagus. Menurut Heizer dan Render (dalam Susiati Purwating Utami, 2014:17) Keberhasilan dari pemberian kualitas pelayanan itu ditunjukkan para nasabah dengan adanya rasa puas dari para nasabah. Semakin tinggi tingkat kepuasan para nasabah, itu berarti semakin baik pengelolaan pelayanan yang diberikan perbankan kepada nasabah. Hal ini didukung juga dengan wawancara yang telah dilakukan pada salah satu karyawan BPD DIY Syariah yaitu Bapak Imam Tarjono selaku *Head of Service and Operations* yang menyatakan bahwa tingkat kualitas kinerja di BPD DIY Syariah mengalami peningkatan yang signifikan.

Kualitas pelayanan merupakan suatu bentuk penilaian nasabah terhadap tingkat pelayanan yang diterima (*perceived service*) dengan tingkat layanan yang diharapkan (*expected service*). Kepuasan nasabah dalam bidang jasa merupakan elemen penting dan menentukan dalam menumbuh kembangkan bank agar tetap eksis dalam menghadapi persaingan global. Demikian pula dengan bisnis perbankan, merupakan bisnis yang berdasarkan pada azas kepercayaan, masalah kualitas layanan (*service quality*) menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan bisnis ini. Hal itu terjadi juga di Bank BPD DIY Syariah sebagai tempat penelitian ini, kualitas pelayanan

merupakan hal penting yang perlu diperhatikan. Bank BPD DIY Syariah harus dilakukan dengan disesuaikan dengan syariah islam, apalagi di tengah-tengah persaingan Bank syariah yang semakin pesat, Bank BPD DIY Syariah dituntut untuk tetap menjaga kemurnian syariah dalam setiap produk dalam setiap proses pelayanannya. Masyarakat islam saat ini sangat kritis, sehingga ketika bank syariah yang selama ini ketika dirindukan kehadirannya ternyata pelayanannya tidak sesuai syariah Islam maka akan berakibat merugikan bank itu sendiri dan menghilangkan kepercayaan masyarakat terhadap bank syariah.

Bank BPD DIY Syariah sebagai salah satu lembaga kepercayaan masyarakat harus mampu pelayanan yang berkualitas untuk memberikan kepuasan bagi nasabah. Peningkatan kualitas pelayanan Bank BPD DIY Syariah dilakukan melalui perluasan jaringan maupun dalam bentuk kerja sama dengan lembaga lain. Bank BPD DIY Syariah memperluas jaringan dengan bentuk kerja sama diantaranya ATM Bersama, bekerja sama dengan sekolah Muhammadiyah dan beberapa perusahaan-perusahaan yang lain. Hal ini dapat terlihat dalam perkembangan seluruh aset yang diperoleh bank BPD DIY Syariah terhadap kinerja karyawannya.

**Tabel 1. 2 Jumlah Aset BPD DIY Syariah**

Sumber: (ojk.go.id)

Dari tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa BPD DIY Syariah mengalami kemajuan yang signifikan dalam lima (5) tahun terakhir. Pada tahun 2021 BPD DIY Syariah mendapat penghargaan “*Infobank Sharia Awards 2021*” dan penghargaan sebagai “*Top BUMD Awards 2021*”. Penghargaan yang diterima ini menandakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia BPD DIY Syariah sangat baik sehingga hasil yang dicapai juga mengalami peningkatan. Selain itu, Bank BPD DIY Syariah memiliki 38 kantor layanan *office channeling* selain 1 kantor cabang, 6 kantor cabang pembantu, 3 kantor kas, dan *payment point*.

Semua itu dapat dilihat dari prestasi yang dihasilkan oleh sumber daya manusia, prestasi kerja menjadi hal yang sangat penting bagi suatu perusahaan karena itu merupakan hal yang menentukan kemajuan perusahaan tersebut (Elsera. RM, 2019). Seberapa besar tingkat prestasi kerja yang dihasilkan dan ditentukan oleh seberapa besar peran perusahaan dalam

mengembangkan kualitas karyawannya dengan baik yang akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja karyawan (Warnanti, 2015).

Hal tersebut juga diajarkan dalam islam sebagaimana firman Allah dalam surah An-Nahl Ayat 97:

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

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

Berdasarkan ayat tersebut Allah SWT, memerintahkan manusia untuk mengerjakan kebajikan sekecil apa pun dalam keadaan beriman dan dilandasi keikhlasan, maka pasti akan diberikan kehidupan yang baik di dunia dan akan mendapatkan balasan di akhirat atas kebajikannya dengan pahala yang lebih baik dan berlipat ganda dari apa yang telah mereka kerjakan. Oleh karena itu, disarankan bagi seseorang untuk melakukan tugasnya dengan penuh semangat dan tekad yang tinggi.

Kinerja merupakan aktivitas spesifik yang ditunjukkan karyawan sebagai prestasi profesional yang telah dicapai karyawan sesuai dengan peran serta fungsinya di industri menurut (Rivai, 2020). Kinerja organisasi ditentukan oleh kinerja masing-masing individu. Dalam suatu kegiatan yang dilakukan pada tingkat organisasi atau dalam suatu unit organisasi yang mencakup seluruh komponen organisasi, termasuk orang/kepribadian. Menurut (Bintoro dan Daryanto, 2017) dalam (Alias dan Serang 2018),

kinerja pegawai merupakan hasil atau ukuran keberhasilan pegawai secara keseluruhan selama kurun waktu tertentu dalam menyelesaikan setiap tugasnya. Pada tingkat ini, tujuan kerja, organisasi dan manajemen kerja, serta sifat karyawan mempengaruhi produktivitas.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa efektivitas seseorang ditentukan oleh seberapa baik tujuan organisasi atau kompetensi inti dijalankan. Kinerja suatu organisasi yang dihasilkan secara otomatis oleh organisasi akan baik jika setiap pegawai berkinerja baik. Sebaliknya, jika kinerja individu buruk, maka kinerja organisasi juga akan buruk. Akibatnya, (Kasmir, 2019) menegaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi kemampuan, pengetahuan, sikap, rancangan kerja, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Dari sebagian faktor-faktor diatas, namun dalam penelitian ini penulis mengambil 3 variabel, antara lain yaitu manajemen pengetahuan, *soft skill*, serta sikap kerja. Penulis memilih ketiga variabel tersebut karena faktor-faktor tersebut muncul dari masalah yang terjadi di lokasi penelitian yang diteliti sehingga penulis merumuskan judul ini dari masalah tersebut. Selain itu, judul ini masih dilaporkan cukup luas dan masih sedikit digunakan dalam penelitian.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah manajemen pengetahuan. Manajemen pengetahuan menurut (Millmore, Biggs, dan Morse 2007) adalah proses menginformasikan, pengumpulan

dan penggunaan pengetahuan yang diperoleh untuk mempertahankan keunggulan kompetitif dalam suatu organisasi. Fokus banyak kelompok praktisi atau akademisi saat ini adalah manajemen pengetahuan. Perusahaan menyadari harus meningkatkan keahlian dan kapabilitas internal agar dapat bersaing di pasar yang berkembang dengan cepat menurut Orr dan Persson (2003) dalam (Siowkurur et al. 2016). Menurut (Chauhan dan Bontis, 2004) mengatakan bahwa “*knowledge era*”, telah tiba saat ini dan hanya organisasi yang mampu mempertahankan pengetahuannya secara maksimal dapat bertahan dalam persaingan. Pengetahuan adalah salah satu aset utama untuk keunggulan kompetitif jangka panjang yang suatu perusahaan. Kasus dasar dalam manajemen pengetahuan adalah bagaimana mendorong anggota organisasi untuk berbagi pengetahuan tentang apa yang mereka ketahui, menurut Orr serta Persson (2003) dalam (Aulawi et al. 2009). Faktor kompetensi organisasi sangat penting untuk mendorong sikap pembagian *knowledge* antar karyawan, karena pembagian *knowledge* memungkinkan untuk menyebarluaskan, memperkenalkan dan memupuk ilmu.

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Nitaersa, 2021) menyatakan bahwa manajemen pengetahuan tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor bupati gowa. Sedangkan pada penelitian (Rahman, 2020) menyatakan bahwa manajemen pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. yazid bersaudara kecamatan tanjung kabupaten tabalong. Teruji bahwa sikap yang

didasarkan manajemen pengetahuan akan lebih tahan lama dibandingkan sikap yang tidak didasarkan pada manajemen pengetahuan, karena dengan manajemen pengetahuan dimungkinkan untuk meningkatkan produktivitas dengan melakukan setiap tugas tertentu. Lebih sederhananya, manajemen pengetahuan adalah proses pemantauan bagaimana bank menggunakan pengetahuan, keahlian, serta kreativitas karyawannya untuk meningkatkan efisiensi operasional dan mencapai tujuan bank.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni *soft skill*. *Soft skill* ialah keahlian untuk diri sendiri, dalam kelompok maupun dalam masyarakat (Rivaldi, 2019). Kemampuan berbicara, sifat interpersonal, kecerdasan sosial alami, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan baik dalam kehidupan atau di tempat kerja merupakan contoh *soft skill*, menurut *The Balance Careers* (TBC). Keterampilan *interpersonal* dan sosial ini menunjukkan tingkat kedewasaan dan kemampuan seseorang untuk terlibat dan bersosialisasi dalam lingkungan profesional (Susilo, 2018). Oleh sebab itu, keahlian *soft skill* sangat berarti buat dicermati supaya tingkatan kesiapan kerja yang dipunyai terus menjadi baik (Tangahu, Yantu, dan Podungge 2022).

Dalam penelitian ini didukung oleh riset yang diujikan oleh (Tangahu, Yantu, dan Podungge, 2022) mengindikasikan bahwa *soft skill* mempengaruhi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor BPJS kesehatan gorontalo. Sedangkan pada penelitian (Budiningsih, Soehari, dan Marlison, 2020) menyatakan *Soft skill* secara parsial maupun



secara jamak dengan *hard skill* tidak memberikan pengaruh yang nyata terhadap pencapaian kinerja karyawan proyek infrastruktur Mass Rapid Transit (MRT) Jakarta.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni sikap kerja (*attitude*). Pegawai di industri perbankan harus memiliki keterampilan dan sikap yang baik agar dapat menggunakan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja perbankan. Menurut (Wibowo, 2014) sikap merupakan reaksi positif ataupun negatif terhadap seseorang ataupun sesuatu di lingkungannya yang mencerminkan cara dia berhubungan dengan orang, objek ataupun peristiwa di lingkungannya. Sikap kerja, menurut (Kaswan, 2015) , adalah kumpulan pikiran, perasaan, dan pendapat yang dimiliki orang tentang bagaimana bertindak pada saat tertentu sehubungan dengan pekerjaan dan organisasinya. Karena perspektif dan pengalaman orang tentang pekerjaan mereka berubah secara bersamaan, sikap lebih spesifik daripada cita-cita dan tidak mendarah daging sebagai kebiasaan permanen. Memahami pola pikir ini sangat penting karena membantu menyesuaikan karyawan dengan tempat kerja. Jadi, sikap (*attitude*) yakni suatu reaksi seorang karyawan baik reaksi positif ataupun reaksi negatif yang mencerminkan perasaan ataupun benak tentang suasana, lingkungan ataupun orang lain.

Sebesar apapun pengetahuan dan keahlian yang dimiliki seorang karyawan, tidak akan ada artinya jika individu tersebut tidak memiliki sikap yang positif. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan sikap

karyawannya. Layanan perbankan syariah menuntut sumber daya manusia dengan pengetahuan, *soft skill*, dan sikap untuk membangun sumber daya manusia yang unggul dan meningkatkan efisiensi mengingat persaingan korporasi yang ketat dalam bisnis perbankan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Korompis, Lengkong, dan Walangitan, 2017) menyatakan bahwa sikap kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BNI Cabang Manado. Sedangkan dalam perihal ini didukung oleh riset yang diujikan oleh (Husna, 2022) mengindikasikan bahwa sikap kerja (*attitude*) mempengaruhi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor dinas perhubungan kabupaten enrekang.

Pastinya keberhasilan industri ini tidak terlepas dari peran karyawan yang sudah bekerja dengan baik sehingga kinerja industri pula baik. Semangat kerja, manajemen pengetahuan, *soft skill*, sikap kerja merupakan salah satu yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan di industri. Mempertimbangkan informasi dari latar belakang tersebut, penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Manajemen Pengetahuan, *Soft Skill*, dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank BPD DIY Syariah”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, peneliti telah memberikan batasan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh dari manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan BPD DIY Syariah?
2. Bagaimana pengaruh dari *soft skill* terhadap kinerja karyawan BPD DIY Syariah?
3. Bagaimana pengaruh dari sikap kerja terhadap kinerja karyawan BPD DIY Syariah?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berlandaskan rumusan masalah diatas, tujuan dan manfaat yang ingin dicapai dalam riset ini diantaranya adalah:

1. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan BPD DIY Syariah.
2. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh *soft skill* terhadap kinerja karyawan BPD DIY Syariah.
3. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh sikap kerja terhadap kinerja karyawan BPD DIY Syariah.

### **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan apa yang akan ditelaah dalam penelitian ini, penulis berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

Kegiatan penelitian pengetahuan, wawasan, dan pengalaman tentang manajemen pengetahuan, *soft skill*, sikap kerja, dan kinerja karyawan diharapkan dapat diberikan oleh penelitian ini.

## 2. Manfaat Praktis

Sebagai bahan acuan/rujukan dan edukasi pembelajaran bagi akademisi yang melakukan penelitian berkelanjutan tentang dampak manajemen pengetahuan, *soft skill*, dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan.

## 3. Bagi Objek Penelitian

Hasil dari penelitian ini peneliti berharap dapat memberikan pengetahuan yang dapat digunakan untuk menetapkan kebijakan yang ditunjukkan untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia dan karyawan BPD DIY Syariah.

## E. Sistematika Penulisan

Untuk mendeskripsikan dan memahami isi pembahasan dalam penelitian ini, peneliti ingin menjelaskan sistematika pembahasan tersebut:

**BAB I PENDAHULUAN**, bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

**BAB II LANDASAN TEORI**, bab ini berisi tentang teori-teori yang digunakan dalam penelitian, tinjauan pustaka, pengembangan hipotesis dan kerangka penelitian.

**BAB III METODOLOGI PENELITIAN**, ini mencakup jenis penelitian, jenis dan sumber data yang dapat digunakan, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, teknik analisis data dan metode pengujian hipotesis.

**BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**, bab ini berisi tentang hasil penelitian yaitu pembahasan penelitian yang dilakukan, analisis data dan interpretasi hasil penelitian yang dilakukan.

**BAB V PENUTUP**, bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian, implikasi secara teoritis, praktis dan kebijakan atau rekomendasi untuk peneliti berikutnya.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang dilakukan peneliti, disimpulkan:

1. Variabel manajemen pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat manajemen pengetahuan, maka semakin tinggi pada tingkat kinerja karyawan BPD DIY Syariah.
2. Variabel *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *soft skill*, maka semakin tinggi pada tingkat kinerja karyawan BPD DIY Syariah.
3. Variabel sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi sikap kerja, maka semakin tinggi pula tingkat pada kinerja karyawan BPD DIY Syariah.

#### B. Keterbatasan

Penelitian ini masih jauh dari sempurna dan tentunya memiliki banyak keterbatasan. Di bawah ini adalah beberapa keterbatasan penelitian ini:

1. Peneliti tidak terlibat dalam pendistribusian kuisioner kepada responden, karena ini adalah aturan perusahaan dan oleh karena itu,

2. tidak memungkinkan jawaban yang diberikan tidak didasarkan pada situasi *actual* responden.
3. Penelitian ini hanya mempraktikkan variabel manajemen pengetahuan, *soft skill*, dan sikap kerja. Peneliti tidak mengkaji semua aspek yang berkaitan yang diyakini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

### C. Saran

Berdasarkan hasil analisis penelitian ini, peneliti membuat beberapa saran yang diharapkan dapat manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Saran yang akan disampaikan adalah sebagai berikut:

#### 1. Bagi Bank BPD DIY Syariah Yogyakarta

Bank BPD DIY Syariah perlu menjaga dan meningkatkan kebugaran antara karyawan dan perusahaan untuk meminimalisir dampak negatif. Perusahaan juga dapat menerapkan proses *recruitment* yang menekankan pada manajemen pengetahuan, *soft skill*, dan sikap kerja untuk menemukan calon karyawan yang cocok untuk perusahaan, pekerjaan dan organisasi. Mempertahankan kepatuhan dapat dicapai dengan mengkomunikasikan budaya organisasi secara perlahan dan terus menerus.

#### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Untuk penelitian lebih lanjut, peneliti berharap dapat menggunakan sampel yang lebih luas untuk mencapai hasil yang lebih kuat dan memilih objek penelitian yang dimiliki dari sektor jasa atau

perusahaan non-profit, sehingga memberikan hasil yang berbeda dan dapat dijadikan sebagai pembandingan.

Untuk penelitian selanjutnya, peneliti berharap dapat menambahkan lebih banyak indikator dan variabel, seperti loyalitas, komitmen, dan kepuasan kerja untuk menguji kinerja karyawan.





## DAFTAR PUSTAKA

- Adhitya chandra. 2022. "Pengaruh personal knowledge terhadap Knowledge Management PT X," 1–10. <http://dx.doi.org/10.31219/osf.io/fbgpc>.
- Alfarisyi, Salman, dan Budhi Satrio. 2021. "Hubungan Pengaruh Keterampilan, Pengetahuan, Kemampuan, Sikap dan Budaya Kerja terhadap Produktivitas Karyawan." *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 10 (6): 1–17.
- Alias, Alias, dan Serlin Serang. 2018. "Pengaruh Pengetahuan, Sikap Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi* 1 (1): 82–97. <https://doi.org/10.33096/paradoks.v1i1.87>.
- Anugrahini, Faidal, Joan. (2020). Pengaruh Soft skill Dan Hard skill Terhadap Kinerja Pada PT Cahaya Indah Madya Pratama Lamongan. *Jurnal Eco-Entrepreneurship*, 6(1), 97-107
- Anshori, Abdul Ghofur. (2018). Perbankan Syariah di Indonesia. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Arifin, Miftahol. (2016). Pengaruh Knowledge Management, Kompetensi, Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Performance*, 6(1), 1-13.
- Aufar, Erda., Adman, Suwatno. (2016). Pengaruh Knowledge Management terhadap Kompetensi Manajerial Para Pengusaha Industri Kecil Di Kabupaten Cirebon. *Jurnal Manajerial*, 15(1), 58-69.
- Aulawi, Hilmi, Rajesri Govindaraju, Kadarsah Suryadi, dan Iman Sudirman. 2009. "Hubungan Knowledge Sharing Behavior Dan." *Hubungan Knowledge Sharing Behavior Dan Individual Innovation Capability* 11 (2): 174–87.
- Budiningsih, Iffah, Tjiptogoro Dinarjo Soehari, dan Marlison Marlison. 2020. "Hard Skill Vs Soft Skill in the Achievement of Employees in Jakarta Mass Rapid Transit (Mrt) Infrastructure Project." *Akademika* 9 (02): 29–42. <https://doi.org/10.34005/akademika.v9i02.895>.
- Cahyanti, Ni Luh Evik Mega, IAP. Widani Sugianingrat, dan I Komang Gede. 2022. "Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Dedary Kriyamaha Ubud." *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata* 2 (1): 1–7.
- C. Catur Widayati, S. A. (2022). Pengaruh Knowledge Management, Skill, Dan Attitude . *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 3(1), 128-138.
- Dinaria br Sembiring. (2018). Pengaruh Sikap Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Di Yayasan Perguruan Nasional Medicom. *Jurnal Teknik Informatika Unika St. Thomas (JTIUST)*, 3(2), 108-118.

- EKA WIJAYA, DENI WAHYU, dan Diah Ayu Septi Fauji. 2021. “Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk.” *Journal of Law, Administration, and Social Science* 1 (2): 84–94. <https://doi.org/10.54957/jolas.v1i2.103>.
- Fahrudin Nisa, s. m. (2016). Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Konsep Diri Dan Karakteristik Pribadi Terhadap Kinerja Staff Pada SMK N Se Kota Pekalongan. *Economic Education Analysis Journal*, 5(3), 838-8848.
- Falah, Ahmad Sahas Nur dan Arik Prasetya. (2017). Pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan (Studi pada Karyawan PT Semen Indonesia Persero Tbk. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 50(4), 192-198
- Famella, Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, dan Mufidah. (2017). Pengaruh Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso. *Artikel Ilmiah Mahasiswa*.
- FE UII. 2020. “Peluang dan Tantangan Perbankan Syariah.” 12 desember 2020. 2020. <https://fecon.uui.ac.id/2020/12/peluang-dan-tantangan-perbankan-syariah-2021/>.
- Ghozali, Imam. (2009). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: UNDIP. Priyatno Dwi. 2009. Mandiri Belajar SPSS. Yogyakarta: Mediakom
- Ghozali, Imam. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hairuddin Teguh, S. U. (2021). Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indomarco Adi Prima Cabang Samarinda. *Jurnal Borneo Student Research*, 2(2), 1363-1371.
- Harjanto Prabowo. 2010. “Knowledge Management di Perguruan Tinggi Harjanto Prabowo.” *BINUS Business Review* 1 (2): 407–15. <https://media.neliti.com/media/publications/167850-ID-knowledge-management-di-perguruan-tinggi.pdf>.
- Hendra, Hendra. 2020. “Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3 (1): 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>.
- Husna. 2022. “Pengaruh Knowledge , Skill , dan Attitude terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang,” 187.
- Islam, Universitas, dan Negeri Alauddin. 2016. “Materi Soft & Hard Skills 6.” [http://repository.uinmataram.ac.id/1228/1/UPAYA\\_PENINGKATAN\\_SOFT](http://repository.uinmataram.ac.id/1228/1/UPAYA_PENINGKATAN_SOFT)

SKILL MAHASISWA DALAM MENGHADAPI DUNIA KERJA .pdf.

- Karyawan, Kinerja, Pada Pt, dan Bank Btn. 2020. "Pengaruh disiplin dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. bank btn syariah kantor cabang banjarmasin."
- Korompis, Robert C. Y, Victor P. K Lengkong, dan Mac Donald Walangitan. 2017. "Pengaruh Sikap Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 5 (2): 1241.
- Mansur, M. 2018. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Future: Jurnal Manajemen dan Akuntansi* 5 : 171–77. <https://www.neliti.com/publications/265995/pengaruh-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-melalui-kualitas-kerja-sebagai>.
- Masruron, M, dan N A A Safitri. 2021. "Analisis Perkembangan Perbankan Syariah Di Indonesia Di Masa Pandemi Covid-19." *Al Birru: Jurnal Keuangan dan ...* I : 1–20. <http://jurnal.iaihnwpancor.ac.id/index.php/albirru/article/view/525>.
- Desy, E.A. (2016). "Analisis Implementasi Strategi Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Percetakan (Studi Kasus CV. Jade Indopratama)". Skripsi, Universitas Brawijaya. 1–23.
- Mathias, S. A., A. P. Butler, B. M. Jackson, dan H. S. Wheeler. 2006. "Transient simulations of flow and transport in the Chalk unsaturated zone." *Journal of Hydrology* 330 (1–2): 10–28. <https://doi.org/10.1016/j.jhydrol.2006.04.010>.
- Meily Margaretha, N. (2012). Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Duta Marga Silima Di Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 151-166.
- Millmore, Mike, David Biggs, dan Laura Morse. 2007. "Gender differences within 360-degree managerial performance appraisals." *Women in Management Review* 22 (7): 536–51. <https://doi.org/10.1108/09649420710825715>.
- Muchsan, M. (2017). Statistik Deskriptif. Spasi Media.
- Mujayana, M. (2020). Pengaruh Hardskill dan Soft Skill terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ekonomi*, 25(2), 1-12.
- Natalia Koesasih, S. B. (2007). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Departemen Front Office Surabaya Plaza Hotel. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 3(2), 80-88.
- Nisa, Ridha Choirun, Endang Siti Astuti, dan Arik Prasetya. 2016. "Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur, Surabaya)." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 39 (2): 141–48.

- Oroh, C. F. (2016). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan, Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pt National Nobu Bank Area Manado). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(4), 786-793.
- Pradhana, Rafael Yusuf. n.d. "HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP KOMPENSASI DENGAN INTENSI TURNOVER PADA KARYAWAN PRODUKSI PT . X THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEPTIONS TOWARD COMPENSATION WITH TURNOVER INTENTIONS ONPRODUCTION EMPLOYEES AT PT . X ." 573: 1–14.
- Prabowo, H. (2010). Knowledge Management Di Perguruan Tinggi. *Binus Business Review*, 1(2), 407--415.
- Rahman, Taufik. 2020. "Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Yazid Bersaudara Kecamatan Tanjung Kabupaten Tabalong." *Jurnal Pubbis* 4 (2): 155–63. <https://doi.org/10.35722/pubbis.v4i2.280>.
- Ramadi, R. (2016). Penerapan Knowledge Management System Pada Perusahaan Otomotif: Studi Kasus PT. Astrido Jaya Mobilindo. *Jurnal Simetris*, 7(2), 635-648.
- RESY, M.E. (2019). *Pengaruh Knowledge Management, Skill, dan Work Attitude Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Syariah Kantor Cabang Banyuwangi*. Skripsi, Universitas Jember
- Riset, Jurnal, dan Akuntansi Dan. 2015. "813 | Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan Vol.3 | No.3| 2015" 3 (3): 813–30.
- Rivaldi, AD. 2019. "Bab Ii Judul Dan Kajian Teori" 9 (i): 22–52.
- Robbins, Stephen P, dan Timothy A. Judge. 2016. "Perilaku Organisasi ( dan A. R. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani (ed.); 16th ed.)" *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)* 6681: 665–70.
- Sapran, Renaldi. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen SDM PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang
- Sari, Aidah. 2017. "Implementasi Pendidikan Karakter Di Sekolah Melalui Kegiatan Pembiasaan Dan Keteladanan." *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan* 3 (02): 249. <https://doi.org/10.32678/tarbawi.v3i02.1952>.
- Siowkurur, Elcha Ochi, Ceicalia Tesavrita, Catharina Badra Nawangpalupi, Cindy Marika, dan Amalia Wibowo. 2016. "Perancangan Cara Meningkatkan Intensi Knowledge Sharing Pada Usaha Kecil dan Menengah Koperasi Peternakan Sapi Bandung Utara," 234–43.

- Siregar, Sofian. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif di Lengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*. Jakarta. Prenadamedia Group.
- Suarjana, Anak Agung Gde Mantra. 2022. "Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Dalam Upaya Mewujudkan Integrasi Kompetensi Hard skill, Soft Skill Lulusan Akuntansi." *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan* 18 (2): 125–37. <https://doi.org/10.31940/jbk.v18i2.125-137>.
- Subagio, M. (2015). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi kerja, Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Ithaca Resources. *Jurnal Manajemen* 19(1), 101-120.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. Umar, Husein. 2013. *Metode Penelitian untuk skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan*. Bandung: Alfabeta. Cetke-19, 3.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D/Sugiyono*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi, dan Aulia Anshari. 2022. "Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus." *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika* 1 (1): 85–95. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>.
- Supartha, Wayan gede, dan Desak Ketut Sintaasih. 2017. *Pengantar perilaku Organisasi; Teori, kasus dan Aplikasi penelitian*. Universitas Udayana. [https://simdos.unud.ac.id/uploads/file\\_pendidikan\\_1\\_dir/b9ca64feeb1d962d5d06f51ea4d7577b.pdf](https://simdos.unud.ac.id/uploads/file_pendidikan_1_dir/b9ca64feeb1d962d5d06f51ea4d7577b.pdf).
- Surya, Akbar. (2018). Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *JLAGANIS*, 3(2), 1-17.
- Suharyono, A. L. (2019). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan, Dan Sikap Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 11(2), 173-182.
- Susilo, Joko. 2018. "Inisiatif Manajemen Pengetahuan Di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Minyak dan Gas Bumi (PPSDM MIGAS)." *Swara Patra* 8 (1): 16–37.
- Siyoto, Sandu dan M. Ali Sodik. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta. Literasi Media Publishing.
- Tangahu, Mohamad Rifan, Irwan Yantu, dan Robiyati Podungge. 2022. "Soft Skill Dan Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada Kantor BPJS Kesehatan Gorontalo." *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis* 4 (2):

192. <https://doi.org/10.47201/jamin.v4i2.92>.
- T. Hani Handoko. (1995). *Manajemen SDM dan Manajemen Personalia*. BPFE, Yogyakarta, 140-141.
- Tukiran. 2006. "Materi Pendidikan Kewarganegaraan di Perguruan Tinggi dalam menghadapi tantangan era global." *Jurnal Cakrawala Pendidikan*. <https://journal.uny.ac.id/index.php/cp/article/view/8591>.
- Volume, Al-ulum. 2017. "Peningkatan Kinerja Karyawan Perbankan Syariah di Gorontalo ( Studi atas Budaya Organisasi , Kompetensi dan Motivasi ) Mustofa Abstrak Keywords : organization culture , competence , motivation , officers work A . Pendahuluan Sumber daya manusia memiliki p" 17 (1): 120–42.
- Vitzal Rivai. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 317-320.
- Warnanti, Asri. 2015. "Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asia Tbk Cabang KCU Thamrin Jakarta Pusat." *Jurnal Serambi Hukum* 8 (2): 285–95.
- Yunita Lidya Kandou, V. P. (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.
- Zulkifli, R. Bernhard, T. dan Christoffel, K. (2018). Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill terhadap Kinerja Karyawan Perum Damri Manado. *Jurnal EMBA*, 6(2), 1008-1017.