

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah Rumah Mode Dwi Chy

Rumah Mode Dwi Chy ini didirikan oleh bu Dwi Kusriastuti yang beralamat di desa Jati Kulon Rt. 2 Rw. 2 Jati kudas, pada tahun 2000. Usaha Rumah Mode Dwi Chy ini bergerak di bidang fashion yang memfokuskan pada gaun pengantin dan kebaya.

Sebelum merintis usaha Rumah Mode Dwi Chy ini bu Dwi dahulunya adalah seorang karyawan dari butik Anne Avantie. Beliau belajar banyak hal dari bunda Anne, walaupun saat itu beliau sedang menempuh gelar S1 nya.

Setelah lulus beliau memutuskan keluar dari tempat kerja beliau untuk menikah. Saat menikah beliau ini membuat kebaya pengantinya sendiri. Dengan model yang simpel namun terlihat elegan. Sampai orang yang hadir di acara pernikahan tersebut dibuat terkesima oleh gaun tersebut. Tak terkecuali oleh perias pengantin yang saat itu dipanggil untuk merias beliau dalam acara pernikahan. Perias tersebut jatuh hati pada gaun tersebut lalu berencana untuk membeli gaun tersebut untuk disewakan kembali ke pelanggan-pelanggan perias pengantin. Karena desakan perias tersebut agar dijual olehnya bu Dwi meminta izin kepada suaminya untuk menjualnya. Dan ternyata memang benar kebaya tersebut ini membawa hoki atau keberuntungan bagi pemiliknya. Karena kebaya tersebut banyak peminatnya dan sampai disewa kurang lebih 50x oleh para pelanggan perias tersebut. Karena sampai dipakai berulang kali akhirnya pemilik kebaya ini atau perias ini bosan sendiri dengan kebaya tersebut dia meminta bu Dwi untuk membuatkan kebaya pengantin. Dari sinilah awal produksi Rumah Mode Dwi Chy.

Awal produksi Rumah mode Dwi Chy ini adalah berdasarkan pesanan dari para perias-perias pengantin yang ada di Kudus dan sekitarnya.

Berselang sekitar 1 tahun beliau baru memproduksi (tidak sesuai pesanan). Rumah Mode Dwi Chy ini menggunakan beberapa tipe pemasaran. *Pertama, public relation* yaitu mengajak para pelanggan untuk menggunakan jasa dari Rumah Mode Dwi Chy. *Kedua, event-event* seperti expo, demo rias, dan pameran-pameran busana lainnya.

Selain itu Rumah Mode Dwi Chy juga menggunakan harga yang terjangkau untuk menarik pelanggannya. Beliau mematok harga perkebaya pengantin ini seharga Rp. 2.000.000 per kebaya. Walaupun terjangkau tetapi bu Dwi tetap memprioritaskan kualitas produknya dengan menggunakan bahan yang berkualitas dan teknik jahit yang rapi. Agar pelanggan nyawan menggunakan kebaya buatan dari Rumah Mode Dwi Chy.

Proses produksinya beliau tidak menggunakan mesin-mesin canggih. Tetapi menggunakan tenaga ahli dari manusia. Karena bu Dwi menilai bahwa tenaga manusia menghasilkan output yang lebih tinggi dibandingkan tidak menggunakan tenaga manusia.

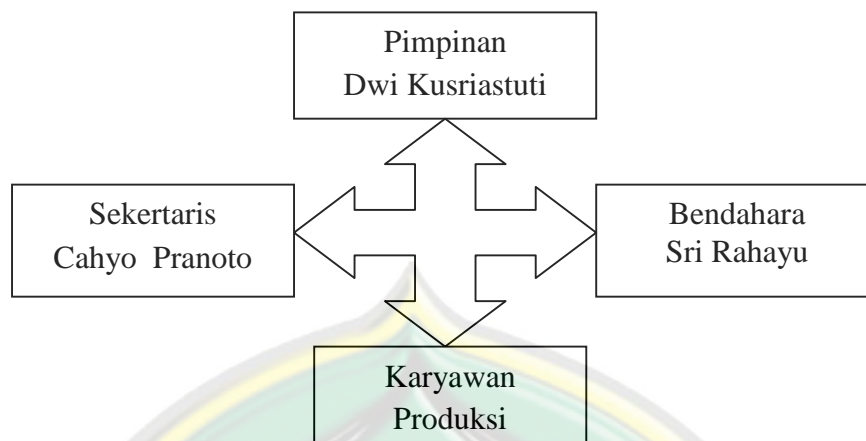
Di Rumah Mode Dwi Chy sendiri sudah memiliki karyawan sebanyak 30 orang. Yang masing-masing mempunyai tugas yang berbeda yakni memotong, menjahit, *finishing*, dan pemasangan payet.¹

2. Struktur Organisasi Perusahaan

Dalam menjalankan Rumah Mode Dwi Chy di Jati Kudus tidak dapat bekerja secara perorangan. Akan tetapi perlu diadakan pembagian kerja yang tersusun dalam struktur organisasi. Hal ini dimaksud agar masing-masing individu dapat lebih jelas dalam menjalankan tugasnya dan mencapai tujuan yang diharapkan.

Untuk lebih jelas stuktur organisasi Rumah Mode Dwi Chy di Jati Kudus dapat dilihat pada gambar berikut:

¹ Hasil wawancara dengan Ibu Dwi Kusriastuti selaku pemilik Rumah Mode Dwi Chy Jati Kudus, pada tanggal 6 Maret 2017.

Gambar 4.1

3. Visi dan Misi Perusahaan

Adapun visi, misi Rumah Mode Dwi Chy di Jati Kudus yaitu:²

1. Visi

Menjadi LPK (Rumah Mode) yang mampu menghasilkan sumber daya manusia yang siap kerja, trampil, tangguh dan handal.

2. Misi

- 1) Menghasilkan tenaga kerja yang terampil dan professional.
- 2) Menyusun kurikulum yang berbasis kompetensi dan kebutuhan pasar kerja.
- 3) Meningkatkan kompetensi dan profesionalisme.
- 4) Memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat.

B. Identitas Responden

Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 30 karyawan Rumah Mode Dwi Chy di Jati Kudus. Berikut ini adalah hasil mengenai karakteristik responden:

1. Jenis Kelamin Responden

Data mengenai jenis kelamin dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

² Hasil wawancara dengan Ibu Dwi Kusriastuti selaku pemilik Rumah Mode Dwi Chy Jati Kudus, pada tanggal 6 Maret 2017.

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

Keterangan	Jumlah	Prosentase
Laki-laki	1	3,4%
Perempuan	29	96,6%
Jumlah	30	100%

Sumber: *Data Primer yang Diolah, 2017*

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa dari 30 responden yang berjenis kelamin laki-laki sebesar 1 orang (3,4%) dan yang berjenis kelamin perempuan sebesar 29 orang (96,6%).

2. Pendidikan Responden

Data mengenai pendidikan responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.2
Pendidikan Responden

Keterangan	Jumlah	Prosentase
SD	1	3,4%
SMP	7	23,3%
SMA	21	70%
S1	1	3,3%
Jumlah	30	100%

Sumber: *Data Primer yang Diolah, 2017*

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa dari 30 responden berpendidikan SD yaitu sebanyak 1 orang (3,4%), SMP yaitu sebanyak 7 orang (23,3%), SMA yaitu sebanyak 21 orang (70%), S1 yaitu sebanyak 1 orang (3,3%).

3. Jabatan Responden

Data mengenai pekerjaan responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Jabatan Responden

Keterangan	Jumlah	Prosentase
Pimpinan	1	3,4%

Bordir	3	10%
Penjahit	6	20%
Finishing	20	66,6%
Jumlah	30	100%

Sumber: *Data Primer yang Diolah, 2017*

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa yang menjadi pimpinan sebanyak 1 orang (3,4%), bordir sebanyak 3 orang (10%), penjahit sebanyak 6 orang (20%), finishing sebanyak 16 orang (66,6%).

4. Usia Responden

Data mengenai usia responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.4

Usia Responden

Keterangan	Jumlah	Prosentase
Dibawah 20 tahun	18	60%
20 – 23 tahun	3	10%
24 – 26 tahun	3	10%
27 tahun keatas	6	20%
Jumlah	30	100%

Sumber: *Data Primer yang Diolah, 2017*

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa yang berusia di bawah 20 tahun sebanyak 18 orang (60%), usia 20–23 tahun sebanyak 3 orang (10%), usia 24–26 tahun sebanyak 3 orang (10%), usia 27 tahun keatas sebanyak 6 orang (20%).

5. Agama Responden

Data mengenai agama responden dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.5

Agama Responden

Keterangan	Jumlah	Prosentase
Islam	30	100%
Kristen	0	0%
Katolik	0	0%
Hindu	0	0%

Budha	0	0%
Jumlah	30	100%

Sumber: *Data Primer yang Diolah, 2017*

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa yang beragama Islam sebanyak 30 orang (100%), Kristen 0 orang (0%), Katolik 0 orang (0%), Hindu 0 orang (0%), Budha 0 orang (0%).

6. Pendapatan/bulan Responden

Data mengenai agama responden dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.6
Pendapatan /bulan Responden

Keterangan	Jumlah	Prosentase
< Rp.500.000	4	13,3%
Rp.500.000 – Rp.1.000.000	25	83,3%
Rp.1.000.000 – Rp.2.000.000	0	0%
Rp.2.000.000 – Rp.3.000.000	0	0%
Rp.3.000.000 – Rp.4.000.000	0	0%
>Rp.4.000.000	1	3,4%
Jumlah	30	100%

Sumber: *Data Primer yang Diolah, 2017*

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa yang mempunyai pendapatan /bulan < Rp.500.000 sebanyak 4 orang (13%), Rp.500.000 – Rp.1.000.000 sebanyak 25 orang (83%), Rp.1.000.000 – Rp.2.000.000 sebanyak 0 orang (0%), Rp.2.000.000 – Rp.3.000.000 sebanyak 0 orang (0%), Rp.3.000.000 – Rp4.000.000 sebanyak 0 orang (0%), > Rp.4.000.000 sebanyak 1 orang (3,4%).

7. Lama Bekerja Responden

Data mengenai lama bekerja responden dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.7
Lama Bekerja Responden

Keterangan	Jumlah	Prosentase
< 1 tahun	11	36,6%
1 - 2 tahun	4	13,4%
2 – 3 tahun	9	30%
3 – 4 tahun	1	3,4%
.>4 tahun	5	16,6%
Jumlah	30	100%

Sumber: *Data Primer yang Diolah, 2017*

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa yang lama bekerja <1 tahun sebanyak 11 orang (36,6%), 1 – 2 tahun sebanyak 4 orang (13,4%), 2 – 3 tahun sebanyak 9 orang (30%), 3 – 4 tahun sebanyak 1 orang (3,4%), > 4 tahun sebanyak 5 orang (16,6%).

C. Deskripsi Angket

Tabel 4.8
Hasil Skor Kuesioner

Variabel Knowledge Management											
Item	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%	
Q1	7	23.33	13	43.34	7	23.33	3	10	0	0	
Q2	5	16.67	25	83.33	0	0	0	0	0	0	
Q3	6	20	23	76.67	1	3.33	0	0	0	0	
Q4	8	26.67	11	36.66	5	16.67	6	20	0	0	
Q5	7	23.33	21	70	2	6.667	0	0	0	0	
Q6	4	13.34	25	83.33	1	3.33	0	0	0	0	
Q7	6	20	16	53.33	3	10	5	16.67	0	0	
Q8	9	30	19	63.33	2	6.667	0	0	0	0	
Q9	11	36.67	18	60	1	3.33	0	0	0	0	
Q10	8	26.67	21	70	1	3.33	0	0	0	0	
Q11	9	30	20	66.67	1	3.33	0	0	0	0	
Q12	6	20	22	73.33	2	6.67	0	0	0	0	

Q13	9	30	18	60	3	10	0	0	0	0
Q14	9	30	18	60	3	10	0	0	0	0
Q15	11	36.66	14	46.67	5	16.67	0	0	0	0
Q16	8	26.67	15	50	6	20	1	3.33	0	0
Q17	9	30	17	56.67	4	13.33	0	0	0	0
Q18	12	40	17	56.67	1	3.33	0	0	0	0
Q19	5	16.67	20	66.67	4	13.33	1	3.33	0	0
Q20	8	26.67	10	33.33	9	30	3	10	0	0
Variabel Skill										
Item	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%
Q1	7	23.34	18	60	4	13.33	1	3.33	0	0
Q2	7	23.34	18	60	4	13.33	1	3.33	0	0
Q3	8	26.67	10	33.33	11	36.67	1	3.33	0	0
Q4	6	20	11	36.67	12	40	1	3.33	0	0
Q5	11	36.67	9	30	10	33.33	0	0	0	0
Q6	7	23.33	10	33.33	13	43.33	0	0	0	0
Q7	9	30	17	56.67	4	13.33	0	0	0	0
Variabel Ability										
Item	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%
Q1	10	33.33	15	50	5	16.67	0	0	0	0
Q2	8	26.67	22	73.33	0	0	0	0	0	0
Q3	8	26.67	19	63.33	3	10	0	0	0	0
Q4	8	26.67	14	46.67	7	23.33	1	3.33	0	0
Q5	11	36.67	17	56.67	1	3.33	1	3.33	0	0
Q6	10	33.33	18	60	2	6.667	0	0	0	0
Q7	5	16.67	22	73.33	3	10	0	0	0	0
Q8	12	40	17	56.67	1	3.33	0	0	0	0
Kinerja Karyawan										
Item	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%
P1	15	50	15	50	0	0	0	0	0	0
P2	14	46.67	16	53.33	0	0	0	0	0	0
P3	12	40	18	60	0	0	0	0	0	0
P4	11	36.67	14	46.67	5	16.67	0	0	0	0
P5	12	40	14	46.67	4	13.33	0	0	0	0

P6	11	36.67	17	56.67	2	6.67	0	0	0	0
P7	11	36.67	19	63.33	0	0	0	0	0	0
P8	9	30	18	60	3	10	0	0	0	0
P9	8	26.67	22	73.33	0	0	0	0	0	0
P10	12	40	18	60	0	0	0	0	0	0

Sumber: *Data Primer yang Diolah, 2017*

Adapun penjelasan deskripsi angket adalah sebagai berikut:

1. *Knowledge Management*

Hasil penelitian terhadap *knowledge management* menunjukkan bahwa:

Pada item pertama dengan pernyataan “saya selalu menerima *knowledge*/pengetahuan baru dengan senang hati” diperoleh, 23,33% responden menyatakan sangat setuju, 43,33% responden menyatakan setuju, 23,33% responden memilih bersikap netral, 10% responden menyatakan sangat tidak setuju dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju..

Pada item kedua dengan pernyataan “saya selalu menerima *knowledge* baru dari manager/atasan” diperoleh, 16,67% responden menyatakan sangat setuju, 83,33% responden menyatakan setuju, 0% responden memilih bersikap netral, 0% responden menyatakan sangat tidak setuju dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item ketiga dengan pernyataan “saya selalu menerima *knowledge* baru dari teman-teman kerja” diperoleh, 20% responden menyatakan sangat setuju, 76,67% responden menyatakan setuju, 3,33% responden memilih bersikap netral, 0% responden menyatakan sangat tidak setuju dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item keempat dengan pernyataan “saya selalu menerima *knowledge* baru dari luar perusahaan” diperoleh, 26,67% responden menyatakan sangat setuju, 36,67% responden menyatakan setuju, 16,67%

responden memilih bersikap netral, 20% responden menyatakan sangat tidak setuju dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item kelima dengan pernyataan “saya selalu menemukan *knowledge* baru dari manager/atasan” diperoleh, 23,33% responden menyatakan sangat setuju, 70% responden menyatakan setuju, 6,67% responden memilih bersikap netral, 0% responden menyatakan sangat tidak setuju dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item keenam dengan pernyataan “saya selalu menemukan *knowledge* baru dari teman-teman kerja” diperoleh, 13,33% responden menyatakan sangat setuju, 83,33% responden menyatakan setuju, 3,33% responden memilih bersikap netral, 0% responden menyatakan sangat tidak setuju dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item ketujuh dengan pernyataan “saya selalu menemukan *knowledge* baru dari luar perusahaan” diperoleh, 20% responden menyatakan sangat setuju, 53,33% responden menyatakan setuju, 10% responden memilih bersikap netral, 16,67% responden menyatakan sangat tidak setuju dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item kedelapan dengan pernyataan “saya selalu mencari cara baru untuk menyelesaikan sesuatu” diperoleh, 30% responden menyatakan sangat setuju, 63,33% responden menyatakan setuju, 6,67% responden memilih bersikap netral, 0% responden menyatakan sangat tidak setuju dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item kesembilan dengan pernyataan “saya selalu mencari *knowledge*/pengetahuan” diperoleh, 36,67% responden menyatakan sangat setuju, 60% responden menyatakan setuju, 3,33% responden memilih bersikap netral, 0% responden menyatakan sangat tidak setuju dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item kesepuluh dengan pernyataan “saya selalu mengumpulkan *knowledge*” diperoleh, 26,67% responden menyatakan sangat setuju, 70% responden menyatakan setuju, 3,33% responden

memilih bersikap netral, 0% responden menyatakan sangat tidak setuju dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item kesebelas dengan pernyataan “saya selalu membutuhkan *knowledge* baru untuk menyelesaikan suatu pekerjaan” diperoleh, 30% responden menyatakan sangat setuju, 66,67% responden menyatakan setuju, 3,33% responden memilih bersikap netral, 0% responden menyatakan sangat tidak setuju dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item duabelas dengan pernyataan “saya selalu menerapkan *knowledge* baru dalam menyelesaikan tugas” diperoleh, 20% responden menyatakan sangat setuju, 73,33% responden menyatakan setuju, 6,67% responden memilih bersikap netral, 0% responden menyatakan sangat tidak setuju dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item ketigabelas dengan pernyataan “saya selalu menerapkan *knowledge* baru dengan cara yang mudah di fahami” diperoleh, 30% responden menyatakan sangat setuju, 60% responden menyatakan setuju, 10% responden memilih bersikap netral, 0% responden menyatakan sangat tidak setuju dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item keempatbelas dengan pernyataan “saya selalu memilih *knowledge* baru untuk dapat digunakan” diperoleh, 30% responden menyatakan sangat setuju, 60% responden menyatakan setuju, 10% responden memilih bersikap netral, 0% responden menyatakan sangat tidak setuju dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item kelimabelas dengan pernyataan “saya selalu menempatkan *knowledge* baru untuk dapat digunakan” diperoleh, 36,67% responden menyatakan sangat setuju, 46,67% responden menyatakan setuju, 16,67% responden memilih bersikap netral, 0% responden menyatakan sangat tidak setuju dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item keenambelas dengan pernyataan “saya selalu menyimpan *knowledge* baru” diperoleh, 26,67% responden menyatakan sangat setuju, 50% responden menyatakan setuju, 20% responden memilih bersikap netral, 3,33% responden menyatakan sangat tidak setuju dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item ketujuhbelas dengan pernyataan “saya selalu mengelola *knowledge* baru agar tepat dalam penggunaan” diperoleh, 30% responden menyatakan sangat setuju, 56,67% responden menyatakan setuju, 13,33% responden memilih bersikap netral, 0% responden menyatakan sangat tidak setuju dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item kedelapanbelas dengan pernyataan “saya selalu mengelola *knowledge* baru agar dapat digunakan dikemudian hari” diperoleh, 40% responden menyatakan sangat setuju, 56,67% responden menyatakan setuju, 3,33% responden memilih bersikap netral, 0% responden menyatakan sangat tidak setuju dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item kesembilanbelas dengan pernyataan “saya selalu menyebarkan *knowledge* baru kepada teman-teman kerja” diperoleh, 16,67% responden menyatakan sangat setuju, 66,67% responden menyatakan setuju, 13,33% responden memilih bersikap netral, 3,33% responden menyatakan sangat tidak setuju dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item keduapuluh dengan pernyataan “saya selalu menyebarkan *knowledge* baru kepada manager/atasan” diperoleh, 26,67% responden menyatakan sangat setuju, 33,33% responden menyatakan setuju, 30% responden memilih bersikap netral, 10% responden menyatakan sangat tidak setuju dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.

2. Skill

Hasil penelitian terhadap *skill* menunjukkan bahwa:

Pada item pertama dengan pernyataan “saya memiliki keahlian yang umum” diperoleh, 23,33% responden menyatakan sangat setuju, 60% responden menyatakan setuju, 13,33% responden memilih bersikap netral, 3,33% responden menyatakan sangat tidak setuju dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item kedua dengan pernyataan “saya mampu melaksanakan tugas-tugas tertentu dengan baik” diperoleh, 23,33% responden menyatakan sangat setuju, 60% responden menyatakan setuju, 13,33% responden memilih bersikap netral, 3,33% responden menyatakan sangat tidak setuju dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item ketiga dengan pernyataan “saya memiliki keahlian yang tidak spesifik dan dapat langsung diperoleh” diperoleh, 26,67% responden menyatakan sangat setuju, 33,33% responden menyatakan setuju, 36,67% responden memilih bersikap netral, 3,33% responden menyatakan sangat tidak setuju dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item keempat dengan pernyataan “saya memiliki keahlian yang khusus” diperoleh, 20% responden menyatakan sangat setuju, 36,67% responden menyatakan setuju, 40% responden memilih bersikap netral, 3,33% responden menyatakan sangat tidak setuju dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item kelima dengan pernyataan “saya memiliki keahlian yang relatif berharga” diperoleh, 36,67% responden menyatakan sangat setuju, 30% responden menyatakan setuju, 33,33% responden memilih bersikap netral, 0% responden menyatakan sangat tidak setuju dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item keenam dengan pernyataan “saya memiliki keahlian yang lebih dari orang lain” diperoleh, 23,33% responden menyatakan sangat setuju, 33,33% responden menyatakan setuju, 43,33% responden memilih bersikap netral, 0% responden menyatakan sangat tidak setuju dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item ketujuh dengan pernyataan “saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan keahlian yang saya miliki” diperoleh, 30% responden menyatakan sangat setuju, 56,67% responden menyatakan setuju, 13,33% responden memilih bersikap netral, 0% responden menyatakan sangat tidak setuju dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.

3. *Ability*

Hasil penelitian terhadap *ability* menunjukkan bahwa:

Pada item pertama dengan pernyataan “Saya memiliki kemampuan dasar” diperoleh, 33,33% responden menyatakan sangat setuju, 50% responden menyatakan setuju, 16,67% responden memilih bersikap netral, 0% responden menyatakan sangat tidak setuju dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item kedua dengan pernyataan “karyawan memiliki tingkat pemahaman kemampuan dasar dalam diri” diperoleh, 26,67% responden menyatakan sangat setuju, 73,33% responden menyatakan setuju, 0% responden memilih bersikap netral, 0% responden menyatakan sangat tidak setuju dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item ketiga dengan pernyataan “saya memiliki sikap yang baik dalam bekerja” diperoleh, 26,67% responden menyatakan sangat setuju, 63,33% responden menyatakan setuju, 10% responden memilih bersikap netral, 0% responden menyatakan sangat tidak setuju dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item keempat dengan pernyataan “saya memiliki etos kerja yang tinggi” diperoleh, 26,67% responden menyatakan sangat setuju, 46,67% responden menyatakan setuju, 23,33% responden memilih bersikap netral, 3,33% responden menyatakan sangat tidak setuju dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item kelima dengan pernyataan “saya memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja” diperoleh, 36,67% responden menyatakan sangat setuju, 56,67% responden menyatakan setuju, 3,33% responden memilih

bersikap netral, 3,33% responden menyatakan sangat tidak setuju dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item keenam dengan pernyataan “saya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan” diperoleh, 33,33% responden menyatakan sangat setuju, 60% responden menyatakan setuju, 6,67% responden memilih bersikap netral, 0% responden menyatakan sangat tidak setuju dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item ketujuh dengan pernyataan “Saya memiliki kemampuan dalam bekerja” diperoleh, 16,67% responden menyatakan sangat setuju, 73,33% responden menyatakan setuju, 10% responden memilih bersikap netral, 0% responden menyatakan sangat tidak setuju dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item kedelapan dengan pernyataan “karyawan harus memiliki kemampuan dalam bidang pekerjaan masing-masing” diperoleh, 40% responden menyatakan sangat setuju, 56,67% responden menyatakan setuju, 3,33% responden memilih bersikap netral, 0% responden menyatakan sangat tidak setuju dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.

4. Kinerja Karyawan

Hasil penelitian terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa:

Pada item pertama dengan pernyataan “karyawan berusaha meningkatkan pendapatan/*income*” diperoleh, 50% responden menyatakan sangat setuju, 50% responden menyatakan setuju, 0% responden memilih bersikap netral, 0% responden menyatakan sangat tidak setuju dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item kedua dengan pernyataan “karyawan berusaha meminimalkan pengeluaran” diperoleh, 46,67% responden menyatakan sangat setuju, 53,33% responden menyatakan setuju, 0% responden memilih bersikap netral, 0% responden menyatakan sangat tidak setuju dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item ketiga dengan pernyataan “karyawan memiliki kemampuan dalam bekerja” diperoleh, 40% responden menyatakan sangat setuju, 60% responden menyatakan setuju, 0% responden memilih bersikap netral, 0% responden menyatakan sangat tidak setuju dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item keempat dengan pernyataan “karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu” diperoleh, 36,67% responden menyatakan sangat setuju, 46,67% responden menyatakan setuju, 16,67% responden memilih bersikap netral, 0% responden menyatakan sangat tidak setuju dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item kelima dengan pernyataan “karyawan selalu hadir saat jam kerja” diperoleh, 40% responden menyatakan sangat setuju, 46,67% responden menyatakan setuju, 16,67% responden memilih bersikap netral, 0% responden menyatakan sangat tidak setuju dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item keenam dengan pernyataan “karyawan bekerja 6 hari dalam seminggu” diperoleh, 36,67% responden menyatakan sangat setuju, 56,67% responden menyatakan setuju, 6,67% responden memilih bersikap netral, 0% responden menyatakan sangat tidak setuju dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item ketujuh dengan pernyataan “karyawan memiliki standar kerja” diperoleh, 36,67% responden menyatakan sangat setuju, 63,33% responden menyatakan setuju, 0% responden memilih bersikap netral, 0% responden menyatakan sangat tidak setuju dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item kedelapan dengan pernyataan “Karyawan mampu mencapai standar kerja” diperoleh, 30% responden menyatakan sangat setuju, 60% responden menyatakan setuju, 10% responden memilih bersikap netral, 0% responden menyatakan sangat tidak setuju dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item kesembilan dengan pernyataan “karyawan mampu memberikan pelayanan yang terbaik terhadap konsumen” diperoleh, 26,67% responden menyatakan sangat setuju, 73,33% responden menyatakan setuju, 0% responden memilih bersikap netral, 0% responden menyatakan sangat tidak setuju dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item kesepuluh dengan pernyataan “manager selalu memberikan penilaian terhadap hasil pekerjaan karyawan” diperoleh, 40% responden menyatakan sangat setuju, 60% responden menyatakan setuju, 0% responden memilih bersikap netral, 0% responden menyatakan sangat tidak setuju dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.

D. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Hasil Uji Validitas

Untuk menguji validitas, penulis menggunakan analisis SPSS 16. Berikut ini hasil pengujian validitas non responden sebesar 30 responden dan responden sebesar 30 responden. Adapun uji validitas hasil dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Instrumen
Non Responden

Variabel	Item	<i>Corrected Item-Total Correlation</i> (r hitung)	r tabel	Keterangan
<i>Knowledge Management</i> (X ₁)	P1	0.520	0.361	Valid
	P2	0.739	0.361	Valid
	P3	0.811	0.361	Valid
	P4	0.560	0.361	Valid
	P5	0.658	0.361	Valid
	P6	0.731	0.361	Valid
	P7	0.553	0.361	Valid
	P8	0.643	0.361	Valid
	P9	0.838	0.361	Valid

	P10	0.692	0.361	Valid
	P11	0.695	0.361	Valid
	P12	0.729	0.361	Valid
	P13	0.728	0.361	Valid
	P14	0.411	0.361	Valid
	P15	0.403	0.361	Valid
	P16	0.389	0.361	Valid
	P17	0.664	0.361	Valid
	P18	0.707	0.361	Valid
	P19	0.559	0.361	Valid
	P20	0.439	0.361	Valid
<i>Skill (X₂)</i>	P1	0.621	0.361	Valid
	P2	0.631	0.361	Valid
	P3	0.468	0.361	Valid
	P4	0.793	0.361	Valid
	P5	0.739	0.361	Valid
	P6	0.647	0.361	Valid
	P7	0.760	0.361	Valid
<i>Ability (X₃)</i>	P1	0.738	0.361	Valid
	P2	0.815	0.361	Valid
	P3	0.792	0.361	Valid
	P4	0.893	0.361	Valid
	P5	0.882	0.361	Valid
	P6	0.888	0.361	Valid
	P7	0.796	0.361	Valid
	P8	0.712	0.361	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	P1	0.485	0.361	Valid
	P2	0.475	0.361	Valid
	P3	0.513	0.361	Valid
	P4	0.522	0.361	Valid
	P5	0.520	0.361	Valid
	P6	0.395	0.361	Valid
	P7	0.543	0.361	Valid
	P8	0.680	0.361	Valid
	P9	0.635	0.361	Valid
	P10	0.629	0.361	Valid

Sumber: *Data Primer yang Diolah, 2017*

Berdasarkan hasil uji validitas non responden pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa masing-masing item memiliki r hitung lebih besar dari r tabel (0.361). dan bernilai positif, dengan demikian butiran pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Instrumen
Responden

Variabel	Item	<i>Corrected Item- Total Correlation</i> (r hitung)	r tabel	Keterangan
<i>Knowledge Management</i> (X_1)	P1	0.543	0.361	Valid
	P2	0.554	0.361	Valid
	P3	0.623	0.361	Valid
	P4	0.686	0.361	Valid
	P5	0.490	0.361	Valid
	P6	0.487	0.361	Valid
	P7	0.675	0.361	Valid
	P8	0.491	0.361	Valid
	P9	0.661	0.361	Valid
	P10	0.616	0.361	Valid
	P11	0.536	0.361	Valid
	P12	0.414	0.361	Valid
	P13	0.471	0.361	Valid
	P14	0.568	0.361	Valid
	P15	0.599	0.361	Valid
	P16	0.622	0.361	Valid
	P17	0.584	0.361	Valid
	P18	0.422	0.361	Valid
	P19	0.651	0.361	Valid
	P20	0.726	0.361	Valid
<i>Skill</i> (X_2)	P1	0.718	0.361	Valid
	P2	0.695	0.361	Valid
	P3	0.839	0.361	Valid
	P4	0.846	0.361	Valid
	P5	0.826	0.361	Valid
	P6	0.837	0.361	Valid
	P7	0.638	0.361	Valid
<i>Ability</i> (X_3)	P1	0.566	0.361	Valid

	P2	0.691	0.361	Valid
	P3	0.770	0.361	Valid
	P4	0.811	0.361	Valid
	P5	0.805	0.361	Valid
	P6	0.653	0.361	Valid
	P7	0.712	0.361	Valid
	P8	0.514	0.361	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	P1	0.718	0.361	Valid
	P2	0.744	0.361	Valid
	P3	0.770	0.361	Valid
	P4	0.651	0.361	Valid
	P5	0.663	0.361	Valid
	P6	0.808	0.361	Valid
	P7	0.682	0.361	Valid
	P8	0.675	0.361	Valid
	P9	0.745	0.361	Valid
	P10	0.611	0.361	Valid

Sumber: *Data Primer yang Diolah, 2017*

Berdasarkan hasil uji validitas responden pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa masing-masing item memiliki r hitung lebih besar dari r tabel (0.361). dan bernilai positif, dengan demikian butir pertanyaan tersebut dikatakan valid.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk, suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau hasil stabil dari waktu ke waktu.

Untuk menguji reliabilitas instrumen non responden sebesar 30 responden dan responden sebesar 30 responden, penulis menggunakan analisis SPSS 16. Berikut ini hasil pengujian reliabilitas:

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen
Non Responden

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai r hitung	Keterangan
<i>Knowledge Management</i> (X ₁)	0,916	0.60	<i>Reliabel</i>
<i>Skill</i> (X ₂)	0,764	0.60	<i>Reliabel</i>
<i>Ability</i> (X ₃)	0,930	0.60	<i>Reliabel</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0,727	0.60	<i>Reliabel</i>

Sumber: *Data Primer yang Diolah, 2017*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas non responden pada tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60, dengan demikian semua variabel (X₁, X₂, X₃, dan Y) dapat dikatakan reliabel.

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen
Responden

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai r hitung	Keterangan
<i>Knowledge Management</i> (X ₁)	0,880	0.60	<i>Reliabel</i>
<i>Skill</i> (X ₂)	0,889	0.60	<i>Reliabel</i>
<i>Ability</i> (X ₃)	0,839	0.60	<i>Reliabel</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0,881	0.60	<i>Reliabel</i>

Sumber: *Data Primer yang Diolah, 2017*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas responden pada tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60, dengan demikian semua variabel (X₁, X₂, X₃, dan Y) dapat dikatakan reliabel.

E. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik tentu tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Deteksi terhadap ada tidaknya multikolinieritas yaitu dengan menganalisis matrik korelasi variabel-variabel bebas, dapat juga dengan melihat pada tolerance serta nilai *variance inflation factor* (VIF).

Berdasarkan hasil pengolahan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel. 4.13
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.889	6.623		1.493	.159		
knowledge.management	.050	.158	.104	.316	.757	.218	4.594
skill	-.193	.257	-.210	-.751	.466	.302	3.309
ability	1.031	.404	.905	2.551	.024	.188	5.307

a. Dependent Variable: kinerja.karyawan

Sumber: *Data Primer yang Diolah, 2017*

Dari tabel di atas terlihat pada uji multikolinearitas menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki tolerance kurang dari 0,10 dan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

2. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada

periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi.

Ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk menguji autokorelasi salah satunya yaitu uji Darbin-Waston (DW Test). Berdasarkan hasil pengolahan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.14
Uji Autokorelasi

dw	dl	du	4-dl	4-du
2,271	1,2138	1,6498	2,7862	2,3502

Sumber: *Data Primer yang Diolah, 2017*

Hasil pengujian dengan menggunakan uji Durbin–Watson atas residual persamaan regresi diperoleh angka dw sebesar 2,271. Untuk menguji gejala autokorelasi maka angka tersebut dibandingkan dengan nilai d teoritis dalam tabel d-statistik Durbin Watson dengan signifikansi = 5%. Dari tabel Durbin–Watson diperoleh nilai dl sebesar 1,2138 dan du sebesar 1,6498, karena hasil pengujiannya adalah $du < dw < 4 - du$ ($1.6498 < 2,271 < 4 - 1,6498$), maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi positif untuk tingkat signifikansi = 5% atau dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi.

3. Uji Normalitas

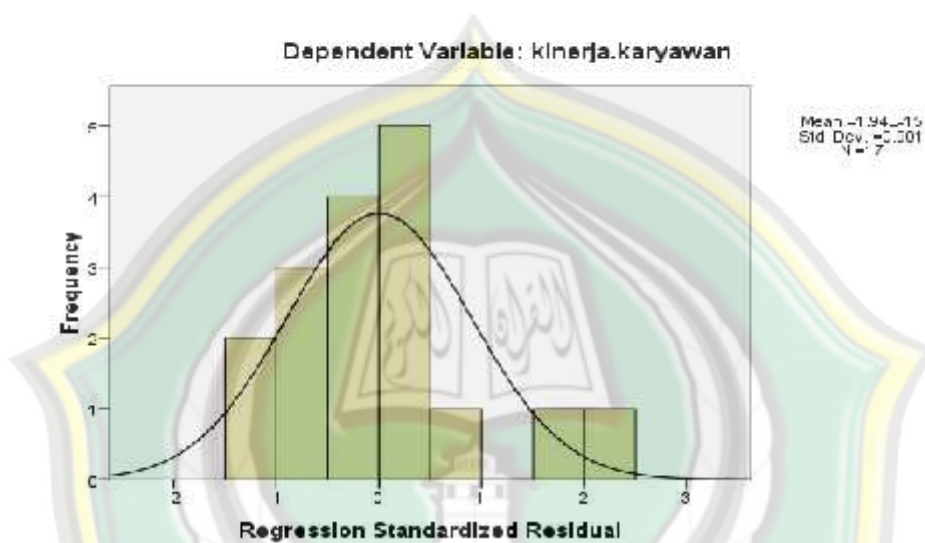
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat, variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas data dapat mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data

yang berbentuk lonceng (*bell shaped*). Distribusi data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal.

Berdasarkan hasil pengolahan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Gambar 4.2

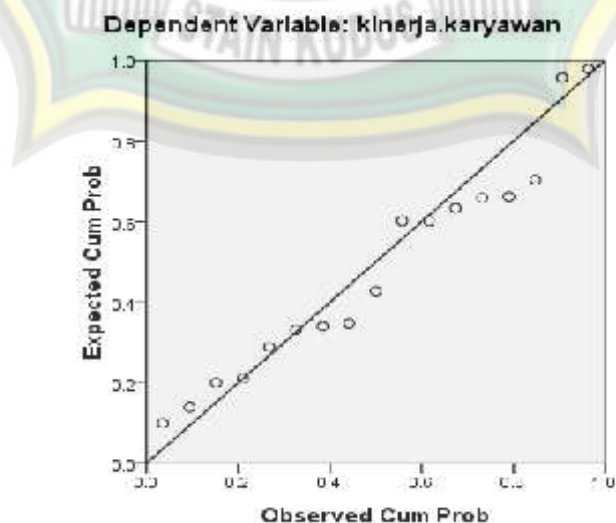
Histogram



Sumber: *Data Primer yang Diolah 2017*

Gambar 4.3

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: *Data Primer yang Diolah, 2017*

4. Uji Homoskedastisitas

Pengujian terhadap penyebaran nilai yang dianalisis jika peneliti akan menggeneralisasi hasil penelitian harus terlebih dahulu melakukan pengelompokan sampel. Kelompok-kelompok yang membentuk sampel berasal dari populasi yang sama. Kesamaan asal sampel ini antara lain dibuktikan dengan adanya kesamaan variasi kelompok-kelompok yang membentuk sampel tersebut. Jika ternyata tidak terdapat perbedaan varian di antara kelompok-kelompok tersebut homogen, maka dapat dikatakan bahwa kelompok-kelompok sampel tersebut berasal dari populasi yang sama.

Uji homoskedastisitas pada prinsipnya ingin menguji apakah sebuah grup (data kategori) mempunyai varian yang sama di antara anggota *group* tersebut. Jika varian sama, dan ini yang seharusnya terjadi, maka dikatakan ada homoskedastisitas. Sedangkan jika varian tidak sama, maka dikatakan terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil pengolahan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.15

Uji Homoskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.889	6.623		1.493	.159
	knowledge.managemen t	.050	.158	.104	.316	.757
	Skill	-.193	.257	-.210	-.751	.466
	Ability	1.031	.404	.905	2.551	.024

a. Dependent Variable: kinerja.karyawan

Sumber: *Data Primer yang Diolah, 2017*

Kriteria pengujian :

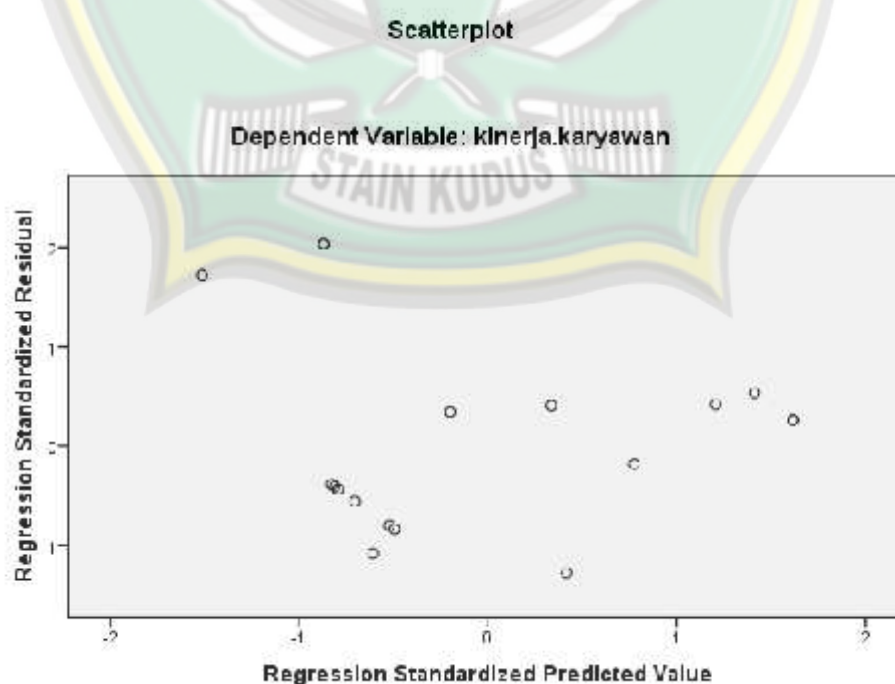
Jika probabilitas (SIG) > 0,05, maka H0 diterima

Jika probabilitas (SIG) < 0,05, maka H0 ditolak

Pada tabel di atas didapat angka SIG adalah 0,757, 0,466, 0,024. Ini menunjukkan bahwa pada variabel *knowledge management*, dan *skill* telah terjadi heteroskedastisitas karena nilai SIG > 0,05, maka H0 diterima, sedangkan pada variabel *ability* telah terjadi homoskedastisitas karena nilai SIG < 0,05, maka H0 ditolak.

Pengujian homoskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan *scatterplot*. Dengan asumsi jika tidak terdapat pola tertentu yang jelas, serta titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. sedangkan heteroskedastisitas terjadi jika terdapat titik-titik memiliki pola tertentu yang mengatur seperti gelombang, melebar kemudian menyempit. Dan salah satu titik yang berada dititik 0.

Gambar 4.4



Sumber: *Data Primer yang Diolah, 2017*

F. Hasil Analisis Data

Analisis data adalah upaya atau cara untuk mengolah data menjadi informasi sehingga karakteristik data tersebut bisa dipahami dan bermanfaat untuk solusi permasalahan. Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul, kegiatannya yakni mengubah data hasil dari penelitian menjadi informasi yang nantinya bisa dipergunakan dalam pengambilan kesimpulan. Tujuannya untuk mendeskripsikan data sehingga bisa dipahami, untuk selanjutnya dapat disimpulkan.

Analisis ini dilakukan untuk menguji hipotesis dari penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya, yaitu untuk mengetahui apakah ada Pengaruh *Knowledge Management*, *Skill*, dan *Ability* terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Mode Dwi Chy Jati Kudus, dari estimasi regresi berganda dengan program SPSS 16 diperoleh hasil seperti tabel berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.889	6.623		1.493	.159
	knowledge.managemen	.050	.158	.104	.316	.757
	t Skill	-.193	.257	-.210	-.751	.466
	Ability	1.031	.404	.905	2.551	.024

a. Dependent Variable: kinerja.karyawan

Sumber: *Data Primer yang Diolah, 2017*

Dari hasil di atas, maka bentuk persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 9,889 + 0,050X_1 + (-0,193) X_2 + 1,031X_3 + e$$

Dimana :

Y = variabel terikat (Kinerja Kayawan)

a = konstanta

b_1, b_2, b_3 = koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada hubungan nilai variabel independen.

X1 = variabel bebas (*Knowledge Management*)

X2 = variabel bebas (*Skill*)

X3 = variabel bebas (*Ability*)

e = standar error.

Persamaan regresi menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara *Knowledge Management*, *Skill*, dan *Ability* terhadap Kinerja Karyawan.

- 1) Nilai konstanta dari hasil penelitian menunjukkan nilai yang positif sebesar 9,889 artinya jika *Knowledge Management*, *Skill*, dan *Ability* nilainya adalah 0 maka kinerja karyawan nilainya adalah 9,889.
- 2) Koefisien regresi dari *Knowledge Management* (X1) sebesar 0,050 menunjukkan besarnya pengaruh *Knowledge Management* terhadap kinerja karyawan searah (positif) artinya jika *Knowledge Management* meningkat 1% maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,050. Apabila terjadi penurunan sebesar 1% maka, variabel *Knowledge Management* akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,050.
- 3) Koefisien regresi dari *Skill* (X2) sebesar -0,193 menunjukkan besarnya pengaruh *Skill* terhadap kinerja karyawan searah (negatif) artinya jika *Skill* meningkat 1% maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,193. Apabila terjadi penurunan sebesar 1% maka, variabel *Skill* akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,193.
- 4) Koefisien regresi dari *Ability* (X3) sebesar 1,031 menunjukkan besarnya pengaruh *Ability* terhadap kinerja karyawan searah (positif) artinya jika *Ability* meningkat 1% maka kinerja karyawan akan mengalami

penurunan sebesar 1,031. Apabila terjadi penurunan sebesar 1% maka, variabel *Ability* akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,031.

- 5) Persamaan $Y = 9,889 + 0,050X_1 + (-0,193) X_2 + 1,031X_3 + e$ dapat disimpulkan bahwa faktor terbesar yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *Ability* hal itu dapat dibuktikan dengan nilai koefisien regresi yang paling besar jika dibandingkan dengan nilai koefisien regresi pada variabel independen lainnya.

1. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berdasarkan pengolahan SPSS di peroleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.17
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.832 ^a	.692	.621	2.53230

a. Predictors: (Constant), ability, skill, knowledge.management

b. Dependent Variable: kinerja.karyawan

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2017.

Tampilan output SPSS model summary menunjukkan nilai adjusted R² yaitu sebesar 0,692 yang berarti variabilitas kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen (*knowledge management, skill* dan *ability*) sekitar 69,2% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model contohnya motivasi kerja dan kompensasi. Nilai SEE sebesar, 2.53230 mengindikasikan bahwa semakin kecil nilai SEE, semakin tepat model dalam memprediksi variabel terikat.

2. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan

variasi variabel dependen. Uji signifikansi parameter individual ini yang terdapat dalam hasil perhitungan statistik ditunjukkan dengan t hitung. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (value), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak. Adapun tanda (-) atau (+) dari Beta dan t menunjukkan arah pengaruh variabel. Apabila (-) maka variabel tersebut berpengaruh negatif, artinya akan menurunkan produktivitas kerja dan apabila (+) maka berpengaruh positif yang berarti dengan peningkatan variabel tersebut akan meningkatkan produktivitas kerja.

Tabel 4.18
Hasil Uji t Secara Parsial

Variabel bebas	t tabel	t hitung	Sig.t	Keterangan
<i>Knowledge Management (X1)</i>	2,055	0,316	0,757	Ditolak
<i>Skill (X2)</i>	-2,055	-0,751	0,466	Diterima
<i>Ability (X3)</i>	2,055	2,551	0,024	Diterima

Sumber: Data primer Diolah, 2017.

a) Pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 4.18 hasil uji t secara parsial yang menggunakan tingkat signifikansi sebesar $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan $df = (n-k-1) = 30-3-1=26$. Diperoleh t tabel= 2,055. Hasil pengujian statistik pengawasan terhadap *knowledge management* menunjukkan nilai t hitung 0,316 dengan tingkat signifikansi 0,757. Nilai signifikansi menunjukkan bahwa taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian t hitung < t tabel (0,316 < 2,055) yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_0 dan menolak H_a . Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H_1

“*knowledge management* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan” ditolak.

b) Pengaruh *skill* terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 4.18 hasil uji t secara parsial yang menggunakan tingkat signifikansi sebesar $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan $df = (n-k-1) = 30-3-1=26$. Diperoleh $t_{tabel} = 2,055$. Hasil pengujian statistik *skill* terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung (-0,751) dengan tingkat signifikansi 0,466. Nilai signifikansi menunjukkan bahwa taraf signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ (-0,751 > -2,055), yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H_2 “*skill* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan” diterima.

c) Pengaruh *ability* terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 4.18 hasil uji t secara parsial yang menggunakan tingkat signifikansi sebesar $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan $df = (n-k-1) = 30-3-1=26$. Diperoleh $t_{tabel} = 2,055$. Hasil pengujian statistik pengawasan terhadap *ability* menunjukkan nilai t hitung 2,551 dengan tingkat signifikansi 0,24. Nilai signifikansi menunjukkan bahwa taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,551 > 2,055) yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H_1 “*ability* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan” diterima.

3. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1, X_2, X_3) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap nilai variabel dependen (Y). Seperti “terdapat pengaruh bersama-sama antara faktor *knowledge management, skill* dan *ability* terhadap kinerja

karyawan di Rumah Mode Dwi Chy Jati Kudus. Dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.19
Hasil Koefisien Regresi Uji F

Model	F hitung	F table	Sig.
1	9,726	2,98	0,001 ^a

Sumber: *Data Primer yang Diolah, 2017*

Dari hasil uji anova atau F test, didapat F hitung sebesar 9,726 dengan F tabel sebesar 2,98 ini berarti nilai F hitung lebih besar dari pada F tabel ($9,726 > 2,98$) dengan *p value* (sig) sebesar 0.001, yang lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa variabel *knowledge management*, *skill* dan *ability* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Mode Dwi Chy Jati Kudus.

G. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Mode Dwi Chy Jati Kudus

Variabel *knowledge management* memiliki pengaruh pada kinerja karyawan di Rumah Mode Dwi Chy Jati Kudus sebesar 0,050. Hal ini menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan *knowledge management*, akan signifikan meningkatkan kinerja karyawan, yang nilai pengaruhnya hanya 0,050 dan signifikansinya sebesar 0,757 yang jauh di bawah 0,05.

Dari hasil hipotesis yang ternyata nilai t hitung lebih kecil jika dibandingkan dengan t tabel ($0,316 < 2,055$), maka t hitung di daerah terima (H_0), artinya hipotesis nihil (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_1) ditolak.

Dengan demikian dapat dikatakan *knowledge management* tidak menjadi faktor yang berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam hal ini adalah karyawan di Rumah Mode Dwi Chy Jati Kudus.

Hal ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Natalia Kosasih yang berjudul “*Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Departemen Front Office Surabaya Plaza Hotel*” yang menunjukkan bahwa *Knowledge Management* tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh *Skill* terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Mode Dwi Chy Jati Kudus

Variabel *skill* memiliki pengaruh pada kinerja karyawan di Rumah Mode Dwi Chy Jati Kudus dengan nilai sebesar -0,193. Hal ini menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan *skill*, kinerja karyawan tidak meningkat secara signifikan, yang nilai pengaruhnya hanya -0,193 dan signifikansinya sebesar 0,466 yang jauh diatas 0,05.

Dari hasil hipotesis yang ternyata nilai *t* hitung lebih besar jika dibandingkan dengan *t* tabel ($-0,751 > -2,055$), maka *t* hitung di daerah terima (H_1), artinya hipotesis nihil (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_1) diterima.

Dengan demikian dapat dikatakan *skill* tidak menjadi faktor yang berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam hal ini adalah karyawan di Rumah Mode Dwi Chy Jati Kudus.

Hal ini berbeda dengan hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh Yunita Lidya Kandou, Victor P. K. Lengkong, dan Greis Sendow yang berjudul “*Pengaruh Knowledge Management, Skill, dan Attitude terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat di Manado)*” yang menunjukkan bahwa *Skill* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh *Ability* terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Mode Dwi Chy Jati Kudus

Variabel *ability* memiliki pengaruh pada kinerja karyawan di Rumah Mode Dwi Chy Jati Kudus sebesar 1,031. Hal ini menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan *ability*, akan signifikan meningkatkan

kinerja karyawan, yang nilai pengaruhnya 1,031 dan signifikansinya sebesar 0,024 yang jauh di bawah 0,05.

Dari hasil hipotesis yang ternyata nilai t hitung lebih besar jika dibandingkan dengan t tabel ($2,551 > 2,055$), maka t hitung di daerah terima (H_1), artinya hipotesis nihil (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima.

Dengan demikian dapat dikatakan jika ada kenaikan *ability* akan diikuti pula oleh kinerja karyawan dalam hal ini adalah karyawan di Rumah Mode Dwi Chy Jati Kudus.

Hal ini menunjukkan bahwa *ability* merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karena dengan adanya *ability* perusahaan yang baik dari perusahaan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya jika *ability* perusahaan buruk, maka kinerja karyawan tidak maksimal.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ismi Nabila, Sri Suryoko, dan Sari Listyorini yang berjudul “*Pengaruh Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PJ. Muria Jaya Kudus.*” Yang menunjukkan bahwa *Ability* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Knowledge Management, Skill, dan Ability terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis ketiga didapatkan bahwa *knowledge management*, *skill* dan *ability* secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($9,726 > 2,98$) dengan probabilitas signifikansi 0.001 yang lebih kecil dari 0.005 sehingga *knowledge management*, *skill* dan *ability* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Besaran pengaruh ketiga variabel adalah 69,2%. secara keseluruhan dapat dilihat pada koefisien determinasi yang disesuaikan (*adjusted R square*) yaitu sebesar 0.692 yang menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (*knowledge management*, *skill* dan *ability*)

terhadap kinerja karyawan sebesar 69.2% sisanya 30.8% yang dipengaruhi oleh variabel-variabel lain contohnya motivasi dan kompensasi.

H. Implikasi Penelitian

1. Teoritis

Implikasi teoritis dari penelitian ini bermanfaat terhadap pengembangan ilmu ekonomi dan bisnis, khususnya dalam bidang sumber daya manusia dan manajemen kinerja, menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan atau organisasi harus bisa menerapkan komunikasi yang baik antar karyawan dan menggunakan teknik-teknik untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga setiap karyawan bekerja dapat berjalan dengan lancar dan memberikan kemampuan kerja terbaik.

2. Praktis

Dalam penelitian memberikan implikasi secara praktis sebagai berikut:

- a. Untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik, perusahaan secara konsisten perlu memperhatikan dan meningkatkan *ability* perusahaan untuk memicu semangat kerja karyawan.
- b. Penelitian ini mengindikasikan bahwa *knowledge management* dan *skill* tidak memberikan pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan di Rumah Mode Dwi Chy Jati Kudus. Oleh karena itu, faktor-faktor lain di luar *knowledge management* dan *skill* harus lebih ditingkatkan agar kinerja perusahaan tetap konsisten.