

DAFTAR PUSTAKA

- Alias, & Serang, S. (2018). Pengaruh pengetahuan, sikap kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Paradoks Jurnal Ekonomi*, *II*(1), 1–21.
- Amins, A. (2009). *Manajemen Kinerja Pemerintahan Daerah* (ed 1). LaksBang Pressindo.
- Ariawaty, R. N., & Evita, S. N. (2018). *Metode Kuantitatif Praktis*.
- Berutu, Y. B. (2019). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengetahuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Laot Bangko Kec. Penanggalan Kota Subulussalam*.
- Bidara, R., Koleangan, R., & Dotulong, L. (2019). *Pengaruh Sikap dan Keterampilan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Walikota Manado*.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia. Teori, Dimensi Pengukuran*,. file:///C:/Users/Smile/Downloads/manajemen sumber daya manusia (PDFDrive.com).pdf
- Dessler, G. (2020). *Human resource management-Pearson*.
- Elsera, R. M. (2019). Pengaruh Knowledge Management, Skill, Dan Work Attitude Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank BRI Syariah Kantor Cabang Banyuwangi. *Repository.Unej.Ac.Id*.
<https://repository.unej.ac.id/handle/123456789/91836>
- Ersa, N. (2021). *Pengaruh Knowledge Management Dan Skill Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bupati Gowa*.

- Fadhilah, L., & Sutrisno, N. (2021). *Pengaruh Keterampilan Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Nadira Hijab Di Kabupaten Bekasi*.
- Famella, Setyanti, & Mufidah. (2015). *Pengaruh Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso*.
- Haji, H. W., Madiistriyantno, H., Widayati, C. C., & Usman, M. (2020). the Influence of Knowledge Management on Organizational. *Dinasti International Journal of Management Science*, 1(4), 455–462.
- Halawa, W. (2019). Pengaruh Keterampilan Dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jefrindo Consultant Medan. *Manajemen Ekonomi Dan Bisnis*, 111.
<http://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/10704/1/158320006> - Welinus Halawa - Fulltext.pdf
- Handayani, S. (2020). *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Sunggai, Kabupaten Deli Serdang*.
- Harlan, J. (2018). Analisis Regresi Linear. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Nomor 9).
- Ikrahmawati. (2016). *Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Kumala Motor Sejahtera Abadi Kendari)*. May, 31–48.

- Khaerul, U. (2010). *Perilaku Organisasi*. Pustaka Setia.
- Khan, I., Dongping, H., & Ghauri, T. A. (2014). *Impact of Attitude on Employees Performance : A Study of Textile Industry in Punjab , Pakistan*. 30, 191–197.
<https://doi.org/10.5829/idosi.wasj.2014.30.icmrp.25>
- Kurniawati, S. (2004). *Knowledge Management*.
http://file.upi.edu/Direktori/FPEB/Prodi._Ekonomi_Dan_Koperasi/Susanti_Kurniawati/Makalah/Knowledge_Management.pdf
- Kusuma, E. P. (n.d.). *Olah Data Skripsi Dengan SPSS 22*.
- Latief, A., Medagri, E., & Suharyanto, A. (2019). *Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan Influence*. 11(2), 173–182.
- Lengkong, F., Lengkong, V., & Taroreh. (2019). *Pengaruh Keterampilan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan)*.
- Mahfud, Y. (2019). Pengaruh Knowledge Management, Skill dan Attitude Terhadap Employee Performance (Studi Kasus Pada Satuan Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Wonosobo). *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 2(1), 107–119. <https://doi.org/10.32500/jematech.v2i1.579>
- Mahmud. (2007). *Manajemen kinerja sektor publik* (U. S. YKPN (ed.); cet. 21).
- Marlina, N. (2018). Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Sumsel Syariah Palembang. *Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja*

Karyawan Pt. Bank Sumsel Syariah Palembang, 449.

Marpaung, M. (2008). *Pengaruh Komunikasi Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja*

Karyawan Pada PT Bank Cimb Niaga Medan Thamrin. 49.

Marpaung, M. (2019). *Pengaruh Komunikasi dan Sikap Kerja terhadap Kinerja*

Karyawan pada PT Bank CIMB NIAGA Medan Thamrin.

Maspriyadi, & Indrawati, H. M. (2019). Pengaruh kepemimpinan, pengetahuan,

keterampilan dan motivasi terhadap kinerja pegawai badan perencanaan

pembangunan daerah kabupaten bojonegoro. *Jurnal Manajemen dan*

Administrasi Publik, 2(1), 73–87.

Masril. (2014). *Pengaruh Sikap Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Petugas Register*

Kependudukan Dengan Variabel Perilaku Kerja Sebagai Variabel Intervening.

1–12.

Mayasari, L. D., & Tridayanti, H. (2011). *The Effect of Work Skills , Work Attitude ,*

Work Knowledge on Work Competence and Employee Performance in Galaxy

Mall Shuang Surabaya. 77–82.

Mooduto, Y., Paramata, M., Pendidikan, D. K.-J., & 2022, undefined. (2021).

Pengaruh Budaya Organisasi, Pengetahuan, dan Keterampilan Terhadap

Kinerja Pegawai. *Jptam.Org, 1, 3214–3221.*

<https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/3386>

Moulina, E. (2019). *Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan, Dan Pengalaman Kerja*

Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang.

- Notoatmodjo, S. (2014). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. PT.Rineka Cipta.
- Nurannisa, R. D. W. I. (2020). *Pengaruh Skill , Knowledge Dan Attitude Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bni Syariah*.
- Padang, N. R. K., & Sihombing, S. (2020). *Pengaruh Pengetahuan , Kemampuan Dan Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hilon Sumatera*. 20(September), 151–162.
- Pradana, M., Nugroho, W. I., & Oktafani, F. (2021). *The Effect of Knowledge Management on Performance : A Basic PLS Approach*. 5981–5987.
- Pranata, H. (2002). *Peran Psikologi di Indonesia*.
- Pritania, N. D. (2017). Pengaruh knowledge management dan skil serta attitude terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (SKK BRI) Kota Samarinda. *Jurnal penelitian skripsi manajemen fakultas ekonomi dan bisnis 2017*, 2, 1–21.
- Priyono. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Jakarta, Bumi Aksara, 2003*.
- Puspita, R. (2018). Pengaruh pengetahuan kerja, kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Muslimat Nusantara Utama Kabupaten Malang. *Management and Business Review*, 2(1), 62–70.
<https://doi.org/10.21067/mbr.v2i1.4732>
- Putra, B. R., Nurhardjo, B., & Farida, L. (2016). *Pengaruh Pengetahuan Dan Keterampilan Terhadap Pengembangan Karir Dengan Kinerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Puskesmas Kepadangan Kabupaten Sidoarjo (The*

Effect Of Knowledge And Skills On Career Development With Performance As An Variable I. 1–8.

Rayyani, W. O. (2019). *Pengaruh Sikap Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderating (Studi Empiris Di Universitas Muhammadiyah Makassar) Wa. 1, 63–71.*

Robbins, P. S. (2000). *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, aplikasi, Jilid :1 dan 2.* Prehalindo.

Robbins, P. S. (2006). *Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh* (D. B. Molan (ed.); Edisi Baha). Erlangga.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior, Global Edition.* 747.

Rukmana, W. E. (2010). Analisis Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Fisik Lingkungan Terhadap Etos Kerja Dan Kinerja Karyawan Dedy Jaya Plaza Tegal. *Tesis. Universitas Diponegoro*, 1–146.

Sari, N., Arifin, R., & Wahono, B. (2020). Pengaruh Knowledge Management, Skill, Attitude Dan Ability Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Prodi manajemen*, 3, 1–16.

Sari, V. N., Sari, M. W., & Apriyan, J. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja, Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Padang. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 7(1), 99.

<https://doi.org/10.33884/jimupb.v7i1.896>

- Saryono, O., Herlina, E., Ekonomi, F., Galuh, U., Sosial, D., & Ciamis, K. (2019). *Pengaruh Sikap dan Kepribadian Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Sosial Kabupaten Ciamis)*. 1, 162–177.
- Setyorini, W., Khotimah, S., & Rafi, M. (2021). *Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Cv . Master Print Pangkalan Bun*. 9(2), 45–52.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*.
- Siyoto, D. S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*.
- Sofyang, Pananrangi, & Gunawan. (2017). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Keterampilan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng*.
- Stephen P. Robbins-Timothy A. Judge. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson, 290.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*.
- Sugiyono, P. D. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D (Cetakan Ke 26)*. Bandung: CV Alfabeta, 1–334.
- Sumarah, S. (2019). *Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, dan Sikap Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas 1 Madiun*.
- Syahrum, & Salim. (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif by Drs. Syahrum, M.Pd (z-lib.org).pdf* (hal. 152).

- Syamsul, S., Ardiansyah, R., & Mursidah, H. (2021). *Pengaruh Pengetahuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Abstrak*. 4(2), 333–346.
<https://doi.org/10.37531/yume.vxix.432>
- Tamara, P. dwi annisa. (2019). *Analisis pengaruh pengetahuan, sikap dan pengalaman kerja karyawan terhadap kinerja karyawan lembaga keuangan mikro syariah di tulungagung*.
- Tolo, I., L, J., & Dotulong, L. (2016). *Pengaruh Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga (Dispora) Manado*.
- Untari, N. ., Sudarwati, & Wulan. (2018). *Analisis attitude, knowledge, dan skill terhadap kinerja di hotel (Studi tentang Kinerja Alumni Victoria Hotel School)*.
- Uriarte, F. A. (2008). Introduction to knowledge management in the NHS. *Asean Foundation*, 179.
http://www.aseanfoundation.org/documents/knowledge_management_book.pdf
- Utama, P., Noersanti, L., Si, S., Pengetahuan, P. M., Ketrampilan, P., Sikap, P., Kinerja, T., Di, K., & Covid, T. (2020). *Persepsi Dan Sikap Persepsi Pada Karyawan Kinerja Di Tengah Covid - 19 (Studi Kasus PT SUA Jakarta (Studi Kasus pada PT SUA Jakarta) antara persepsi Knowledge Management terhadap kinerja karyawan pada PT SUA Jakarta dan kontribusi knowledge secara pars*. 19, 1–19.
- Utama, S. P., Noersanti, L., & Si, S. (2020). *Effect Of Knowledge Management Perception , Skill Perception And Attitude Perception On Employee*

Performance In The Middle Of Covid - 19 (PT SUA Jakarta case study (Case study on PT SUA Jakarta). 19, 1–19.

Viviani, Mufidah, & Fibriyani. (2020). *Pengaruh Keterampilan, Pengetahuan, Dan Kemampuan Sdm Terhadap Kinerja Umkm Mebel Di Kelurahan Sebanik Kota Pasuruan.*

Wahyuni, I. (2020). *Pengaruh pengetahuan, pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan bprs muamalat harkat sukaraja.*

Widjaja, Melinda, & Yuliana. (2019). *Pengaruh Knowledge, Skill, Ability, Attitude Terhadap Kinerja Karyawan Jw Marriott Hotel Surabaya.*

Winardi. (2004). *Motivasi dan Pemasukan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia.* PT. Raja Grafindo Persada.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1:**BIODATA****Identitas Diri**

Nama Lengkap : Husna

Tempat tanggal lahir : Minanga, 03 Juni 1999

Jenis Kelamin : Perempuan

Alamat : Jl. Toa Daeng 3 No.69

No. Telp : 085396444510

E-mail : husnaismal0399@gmail.com

Riwayat Pendidikan

1. Tahun 2006-2012 : SDN 37 Tungka
2. Tahun 2012-2015 : SMP Negeri 4 Enrekang
3. Tahun 2016-2018 : SMA Negeri 1 Enrekang
4. Tahun 2018-2022 : S1 Manajemen Universitas Hasanuddin

Riwayat Organisasi

1. Anggota Keluarga Mahasiswa (KEMA) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin (IMMAJ FEB-UH).
2. Pengurus Unit Tenis Meja Universitas Hasanuddin (UTMUH)
3. Pengurus Himpunan Pelajar Mahasiswa Massenrempulu Universitas Hasanuddin (HPMM-UH)
4. Pengurus Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Eksotik Universitas Hasanuddin

IMM-UH)

5. Pengurus Himpunan Pelajar Mahasiswa Massenrempulu Cabang Enrekang Utara (HPMM ERUT)
6. Kader Madya Forum Studi Ekonomi Islam (FoSEI) Universitas Hasanuddin

Demikian biodata ini dibuat dengan sebenar-benarnya,

Makassar, 16 Agustus 2022

Husna

LAMPIRAN 2

KUESIONER PENELITIAN SKRIPSI

PENGARUH KNOWLEDGE, SKILL, DAN ATTITUDE TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN ENREKANG

Assalamualaikum Wr.Wb

Dengan hormat,

Perkenalkan nama saya Husna mahasiswa Program Studi Manajemen S1 Universitas Hasanuddin. Saat ini saya sedang melaksanakan penelitian terkait **“Pengaruh Knowledge, Skill, dan Attitude terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang”**. Pada kesempatan ini, saya memohon bantuan dari saudara/i untuk meluangkan waktu guna mengisi kuesioner yang disertakan berikut ini. Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini yaitu pegawai tetap Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang.

Adapun kuesioner ini diperlukan untuk kepentingan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi program strata-1 (S1) Manajemen di Universitas Hasanuddin. Saya sangat mengharapkan agar kuesioner ini dapat diisi dengan jelas dan lengkap sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Atas perhatian dan partisipasinya saya ucapkan terimakasih.

A. Identitas Responden

1. Nama Lengkap :

2. Divisi/Jabatan :

*Berikan tanda (√) pada keterangan berikut :

3. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan

4. Usia : ≤ 20 Tahun 21-30 Tahun
 31-40 Tahun 41-50 Tahun
 51-60 Tahun ≥ 61 Tahun
5. Pendidikan Terakhir : SMA/Sederajat Diploma
 S1 S2
 S3
6. Masa Kerja : ≤ 5 Tahun 6-10 Tahun
 11-15 Tahun 16-20 Tahun
 21-25 Tahun ≥ 26 Tahun

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

- Jawablah semua pernyataan yang diajukan di bawah ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara (i).
- Jawablah pernyataan di bawah ini dengan memberikan tanda (√) pada setiap pernyataan dengan keterangan sebagai berikut :
 - SS : Sangat Setuju (5)
 - S : Setuju (4)
 - N : Netral (3)
 - TS : Tidak Setuju (2)
 - STS : Sangat Tidak Setuju (1)

Variabel Knowledge (Pengetahuan) (X1)

No		Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Analytical Thinking (Berpikir Analisis)	Saya mampu menganalisa masalah yang terjadi dengan baik.					
		Saya mampu menganalisis masalah-masalah yang kompleks sehingga lebih mudah diselesaikan.					
2	Conceptual Thinking (Berpikir Konseptual)	Saya mampu menganalisis keterkaitan masalah satu dengan yang lainnya dengan logika					
		Saya mampu memecahkan masalah dari yang tersulit sampai yang paling mudah.					
3	Expertise (Pengetahuan tentang Pekerjaan)	Saya memiliki pengetahuan terkait pekerjaannya secara profesional, teknis dan manajerial.					
		Saya memiliki keinginan untuk memperluas dan memanfaatkan pengetahuan tentang pekerjaan.					

Variabel Skill (keterampilan) (X2)

No		Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Keterampilan Teknis	Saya memiliki kemampuan untuk mengoperasikan komputer, printer, mesin fotocopy, dan proyektor LCD dalam mendukung pelaksanaan tugas-tugas kerja.					
2	Keterampilan kemausiaan	Saya melakukan pelayanan kepada masyarakat dan element terkait yang berkepentingan secara keseluruhan.					

3	Keterampilan konseptual	Saya memiliki kemampuan untuk mengeluarkan ide-ide.					
---	-------------------------	---	--	--	--	--	--

Variabel *Attitude* (Sikap) (X3)

No		Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Behavior (Perilaku)	Saya mampu menyesuaikan tindakan dan perilaku saat rekan kerja sedang melakukan sesuatu.					
		Saya mampu memberika respon yang baik terhadap reka kerja saya dan pekerjaan saya.					
2	Afektif (Emosi)	Saya mampu menjaga kestabilan emosional dalam bekerja.					
		Saya memiliki emosi dan hubungan yang baik dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
3	Konatif (Psikomotorik)	Saya memiliki kecenderungan untuk membantu dan bekerjasama satu sama lain.					
		Saya memiliki kecenderungan untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang saya lakukan.					

Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No		Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Kualitas	Saya memiliki kecermatan yang baik dalam mengerjakan pekerjaan.					

		Saya memiliki ketelitian yang baik dalam mengerjakan pekerjaan.					
2	Kuantitas	Saya mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.					
3	Ketepatan Waktu	Saya memiliki ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya secara konsisten.					
4	Efektifitas	Saya mampu memaksimalkan sumber daya (seperti manusia, teknologi, bahan, dll) yang dimiliki oleh instansi.					
5	Kemandirian	Saya dapat memulai pekerjaan tanpa harus menunggu perintah atasan.					

LAMPIRAN 3

Tabulasi Data Penelitian

1. Variabel Knowledge(X1)

Responden	KNOWLEDGE (X1)						TOTAL X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
1	5	5	5	5	5	5	30
2	4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	5	4	5	4	26
4	5	5	5	5	4	4	28
5	4	4	4	4	4	4	24
6	4	4	4	4	4	4	24
7	5	5	4	4	5	5	28
8	4	4	4	4	4	4	24
9	5	5	5	5	5	5	30
10	4	5	5	5	4	4	27
11	5	5	4	4	4	4	26
12	5	5	4	4	4	4	26
13	4	4	4	4	4	4	24
14	4	4	4	4	4	4	24
15	4	4	4	4	5	5	26
16	5	4	4	4	5	5	27
17	4	4	5	5	5	5	28
18	5	4	5	4	5	4	27
19	5	5	4	4	5	4	27
20	4	4	4	4	4	4	24
21	5	5	4	4	5	5	28
22	4	4	4	3	4	4	23
23	4	4	4	4	4	4	24
24	4	4	4	4	4	4	24
25	4	4	4	4	5	5	26
26	5	5	5	5	5	5	30
27	4	4	4	4	4	4	24
28	5	5	5	5	5	5	30
29	5	5	5	5	5	5	30
30	5	5	4	4	5	5	28
31	5	5	4	4	5	5	28
32	4	4	4	4	4	4	24

33	4	3	4	3	4	4	22
34	4	4	3	3	4	4	22
35	5	5	5	5	5	5	30
36	4	4	4	4	4	4	24
37	4	4	4	4	4	4	24
38	5	5	5	5	5	5	30
39	4	4	4	4	4	4	24

2. Variabel Skill

Responden	SKILL (X2)			
	X2.1	X2.2	X2.3	TOTAL X2
1	4	4	5	13
2	4	4	4	12
3	5	3	4	12
4	4	4	5	13
5	4	4	4	12
6	3	5	4	12
7	4	5	5	14
8	4	5	5	14
9	4	4	4	12
10	4	4	4	12
11	4	5	5	14
12	3	4	4	11
13	4	4	4	12
14	4	4	4	12
15	3	4	4	11
16	3	4	4	11
17	4	5	5	14
18	5	4	5	14
19	4	5	4	13
20	4	4	4	12
21	4	4	4	12
22	5	4	3	12
23	5	4	4	13
24	4	4	4	12
25	4	5	4	13

26	4	4	4	12
27	4	4	4	12
28	5	5	5	15
29	3	5	5	13
30	5	5	5	15
31	4	5	5	14
32	4	4	4	12
33	3	4	4	11
34	2	4	3	9
35	5	5	5	15
36	4	4	4	12
37	4	4	4	12
38	5	5	5	15
39	3	4	3	10

3. Variabel Attitude

Respondenr	ATTITUDE (X3)						TOTAL X3
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	
1	5	5	4	4	5	5	28
2	4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	3	3	4	4	22
4	4	4	4	5	5	5	27
5	4	4	4	4	4	4	24
6	4	4	4	3	5	5	25
7	4	4	4	4	4	4	24
8	4	4	4	4	4	4	24
9	4	4	3	4	4	4	23
10	4	4	4	4	5	5	26
11	4	4	4	4	5	5	26
12	4	4	5	5	4	5	27
13	4	4	4	4	4	4	24
14	5	5	4	4	4	4	26
15	5	4	5	4	5	4	27
16	5	4	4	4	4	4	25
17	5	4	4	4	5	4	26
18	5	4	5	4	5	4	27
19	5	5	5	5	5	5	30

20	4	4	4	4	4	4	24
21	4	4	4	4	4	4	24
22	4	3	4	4	4	5	24
23	4	4	4	4	4	4	24
24	4	4	4	4	4	4	24
25	4	4	4	4	4	4	24
26	5	5	5	5	5	5	30
27	4	4	4	4	4	4	24
28	5	5	5	5	4	4	28
29	5	5	3	5	3	5	26
30	4	4	4	4	5	5	26
31	4	4	4	4	5	5	26
32	4	4	4	4	4	4	24
33	4	4	4	4	4	4	24
34	4	4	3	3	4	4	22
35	5	5	5	5	5	5	30
36	4	4	4	4	4	4	24
37	4	4	4	4	4	4	24
38	5	5	5	5	5	5	30
39	4	4	4	4	4	4	24

4. Variabel Kinerja (Y)

Responden	KINERJA PEGAWAI (Y)						
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	YTOTAL
1	5	5	5	5	5	5	30
2	4	4	3	3	4	4	22
3	5	5	5	5	5	3	28
4	4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	4	4	4	24
6	4	3	3	3	4	5	22
7	4	4	4	5	4	4	25
8	5	4	4	4	4	4	25
9	4	4	4	4	4	4	24
10	4	4	4	5	5	5	27
11	4	4	4	4	4	4	24
12	4	4	5	4	4	5	26

13	4	4	4	4	4	4	24
14	5	5	5	4	4	4	27
15	4	4	4	4	4	3	23
16	4	4	4	4	4	3	23
17	4	4	4	4	5	5	26
18	5	4	5	4	5	4	27
19	5	5	5	4	5	4	28
20	4	4	4	4	4	4	24
21	5	5	5	4	4	4	27
22	4	3	4	4	4	3	22
23	4	4	4	4	4	4	24
24	4	4	4	4	4	4	24
25	4	4	4	5	5	5	27
26	5	5	5	5	4	5	29
27	4	4	4	4	4	4	24
28	5	4	5	4	5	5	28
29	5	4	4	4	4	4	25
30	4	4	4	5	5	4	26
31	4	4	4	4	4	4	24
32	4	4	4	4	4	4	24
33	3	4	4	3	3	3	20
34	3	4	3	3	3	4	20
35	5	5	5	5	5	4	29
36	4	4	4	4	4	4	24
37	4	4	4	4	4	4	24
38	5	5	5	5	5	5	30
39	4	4	4	4	4	4	24

LAMPIRAN 4

Hasil Uji Validitas

1. Variabel Knowledge (X1)

		Correlations			
		X2.1	X2.2	X2.3	Skill
X2.1	Pearson Correlation	1	.094	.392*	.720**
	Sig. (2-tailed)		.571	.014	.000
	N	39	39	39	39
X2.2	Pearson Correlation	.094	1	.588**	.682**
	Sig. (2-tailed)	.571		.000	.000
	N	39	39	39	39
X2.3	Pearson Correlation	.392*	.588**	1	.858**
	Sig. (2-tailed)	.014	.000		.000
	N	39	39	39	39
Skill	Pearson Correlation	.720**	.682**	.858**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	39	39	39	39

2. Variabel Skill (X2)

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Knowledge
X1.1	Pearson Correlation	1	.815**	.432**	.466**	.638**	.580**	.815**
	Sig. (2-tailed)		.000	.006	.003	.000	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39
X1.2	Pearson Correlation	.815**	1	.452**	.636**	.487**	.514**	.817**
	Sig. (2-tailed)	.000		.004	.000	.002	.001	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39
X1.3	Pearson Correlation	.432**	.452**	1	.837**	.503**	.394*	.757**
	Sig. (2-tailed)	.006	.004		.000	.001	.013	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39
X1.4	Pearson Correlation	.466**	.636**	.837**	1	.447**	.510**	.818**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000		.004	.001	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39

X1.5	Pearson Correlation	.638**	.487**	.503**	.447**	1	.854**	.808**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.001	.004		.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39
X1.6	Pearson Correlation	.580**	.514**	.394*	.510**	.854**	1	.794**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.013	.001	.000		.000
	N	39	39	39	39	39	39	39
Knowledge	Pearson Correlation	.815**	.817**	.757**	.818**	.808**	.794**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	39	39	39	39	39	39	39

3. Variabel Attitude (X3)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	Attitude
X3.1	Pearson Correlation	1	.729**	.486**	.481**	.319*	.196	.740**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.002	.048	.232	.000

	N	39	39	39	39	39	39	39
X3.2	Pearson Correlation	.729**	1	.346*	.570**	.183	.298	.713**
	Sig. (2-tailed)	.000		.031	.000	.264	.065	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39
X3.3	Pearson Correlation	.486**	.346*	1	.592**	.510**	.251	.766**
	Sig. (2-tailed)	.002	.031		.000	.001	.123	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39
X3.4	Pearson Correlation	.481**	.570**	.592**	1	.127	.436**	.754**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000		.442	.006	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39
X3.5	Pearson Correlation	.319*	.183	.510**	.127	1	.545**	.643**
	Sig. (2-tailed)	.048	.264	.001	.442		.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39
X3.6	Pearson Correlation	.196	.298	.251	.436**	.545**	1	.640**
	Sig. (2-tailed)	.232	.065	.123	.006	.000		.000

	N	39	39	39	39	39	39	39
Attitude	Pearson Correlation	.740**	.713**	.766**	.754**	.643**	.640**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	39	39	39	39	39	39	39

4. Variabel Kinerja (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Kinerja
Y1	Pearson Correlation	1	.634**	.753**	.481**	.599**	.239	.822**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.002	.000	.144	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39
Y2	Pearson Correlation	.634**	1	.734**	.494**	.363*	.125	.733**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.023	.450	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39

Y3	Pearson Correlation	.753**	.734**	1	.564**	.530**	.168	.831**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.001	.306	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39
Y4	Pearson Correlation	.481**	.494**	.564**	1	.675**	.269	.779**
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.000		.000	.098	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39
Y5	Pearson Correlation	.599**	.363*	.530**	.675**	1	.417**	.803**
	Sig. (2-tailed)	.000	.023	.001	.000		.008	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39
Y6	Pearson Correlation	.239	.125	.168	.269	.417**	1	.512**
	Sig. (2-tailed)	.144	.450	.306	.098	.008		.001
	N	39	39	39	39	39	39	39
Kinerja	Pearson Correlation	.822**	.733**	.831**	.779**	.803**	.512**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	39	39	39	39	39	39	39

LAMPIRAN 5

Hasil Uji Reliabilitas

1. Variabel Knowledge (X1)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.888	.889	6

2. Variabel Skill (X2)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.606	.626	3

3. Variabel Attitude (X3)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.801	.803	6

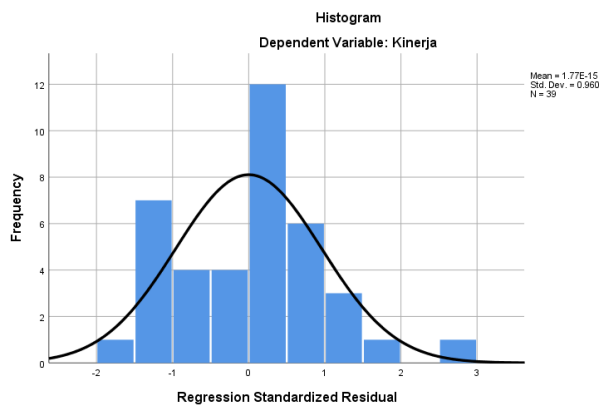
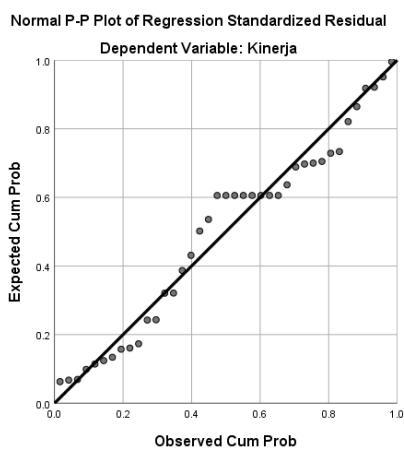
4. Variabel Kinerja (Y)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.837	.842	6

LAMPIRAN 6

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

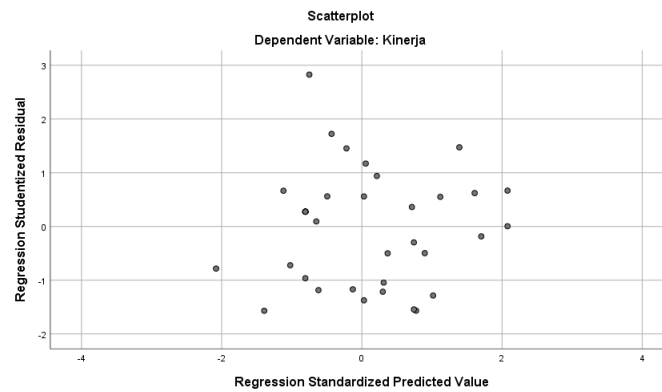


2. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	KNOWLEDGE	.477	2.098
	SKILL	.624	1.603
	ATTITUDE	.548	1.824

a. Dependent Variable: KINERJAJEPGAWAI

3. Uji Heterokedastisitas



LAMPIRAN 7

Uji Analisis Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.813	3.401		.533	.597
	KNOWLEDGE	.406	.156	.411	2.605	.013
	SKILL	.294	.247	.164	1.190	.242
	ATTITUDE	.353	.170	.306	2.080	.045

a. Dependent Variable: KINERJA

LAMPIRAN 8

Hasil Uji Hipotesis

1. Uji Statistika T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.813	3.401		.533	.597
	KNOWLEDGE	.406	.156	.411	2.605	.013
	SKILL	.294	.247	.164	1.190	.242
	ATTITUDE	.353	.170	.306	2.080	.045

a. Dependent Variable: KINERJA

2. Uji Statistika F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	135.035	3	45.012	16.456	.000 ^b
	Residual	95.734	35	2.735		
	Total	230.769	38			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KNOWLEDGE, SKILL, ATTITUDE

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 ^a	.585	.550	1.65386
a. Predictors: (Constant), KNOWLEDGE, SKILL, ATTITUDE				
b. Dependent Variable: KINER				

**PENGARUH KNOWLEDGE, SKILL, DAN ATTITUDE TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PERHUBUNGAN
AKBUPATEN ENREKANG**

***THE INFLUENCE OF KNOWLEDGE, SKILL, AND ATTITUDE ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE ENREKANG DISTRICT
TRANSPORTATION OFFICE***

Husna
Maat Pono
Wahda

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Knowledge*, *Skill*, dan *Attitude* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 39 responden dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Tingkat pengembalian kuesioner dalam penelitian ini sebesar 100%. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *knowledge* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, *skill* secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta *attitude* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang.

Kata kunci: *Knowledge, Skill, Attitude*, Kinerja.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of knowledge, skills and attitude on employee performance at the Department of Transportation, Enrekang Regency. This study uses a quantitative approach. The number of samples in this study were 39 respondents using the saturated sample technique. The rate of return of the questionnaire in this study was 100%. The data was collected using observation, interviews, and distributing questionnaires. The data analysis method used in this research is descriptive analysis method of multiple linear regression. The results of this study indicate that the knowledge variable partially has a positive and significant effect on employee performance, skills partially have no positive and significant effect on employee performance, and attitude partially has a positive and significant effect on employee performance at the Enrekang Regency Transportation Service Office.

Keywords: *Knowledge, Skill, Attitude, Performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan yang sangat penting dalam berbagai kegiatan atau aktifitas suatu perusahaan di era globalisasi saat ini. Dalam menghadapi persaingan di Industri tentunya sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya sangatlah bergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas-tugas yang ditujukan kepada setiap pegawai. Persaingan yang semakin kompetitif baik dalam bidang pengetahuan dan teknologi sehingga setiap organisasi, baik itu organisasi bisnis dituntut untuk mampu membangun dan meningkatkan prestasi kerja sehingga organisasi perlu memberikan pembekalan kepada setiap pegawainya yaitu berupa pengetahuan dan keterampilan untuk meningkatkan kualitas sumber daya yang dimiliki. Dengan peningkatan sumber daya manusia yang berkualitas diharapkan mampu menciptakan produktifitas kerja yang tinggi.

Tujuan suatu organisasi ataupun suatu instansi bisa dicapai melalui kinerja yang positif dan baik dari pegawainya, sebaliknya suatu organisasi atau instansi akan menghadapi berbagai hambatan dalam pencapaian tujuan apabila kinerja para pegawai tidak efektif dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi (Amins, 2009). Oleh karena itu, keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja dari pegawainya. P. Utama, dkk. (2020) menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi yang berdasarkan kewenangan dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara sah, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja pegawai dapat dioptimalkan melalui penetapan deskripsi jabatan yang jelas dan terukur. Untuk mewujudkan kinerja dan keberhasilan kinerja pegawai dalam jangka panjang disamping adanya kebijakan organisasi tersebut, para pegawai juga harus memiliki kemampuan ataupun kompetensi yang tepat di dalam melakukan pekerjaannya. Peningkatan kinerja pegawai secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan.

Setiap permasalahan kinerja pegawai yang muncul dalam suatu organisasi akan menjadi tantangan yang perlu dihadapi, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tersebut, yang membuat organisasi perlu untuk mengambil berbagai kebijakan. Dengan kebijakan yang dipandang perlu untuk dilakukan yang dapat meningkatkan kinerja pegawainya agar sesuai dengan harapan organisasi atau instansi. Ravianto (dalam Ikrahmawati, 2016) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pendidikan dan latihan, disiplin, sikap dan aktifitas kerja, motivasi, masa kerja, gaji dan kesehatan, tingkat pengasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, teknologi dan sarana produksi, kesempatan kerja, serta kebutuhan untuk berprestasi. Faktor-faktor tersebut mempengaruhi pegawai dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya, yang memberikan hasil yang baik atau

sebaiknya. Lebih lanjut kinerja pegawai akan mencapai hasil yang lebih maksimal apabila didukung dengan tiga hal penting, yaitu *knowledge*, *skill*, dan *attitude*. sehingga pegawai dapat melaksanakan tugasnya serta mampu memberikan pelayanannya dengan baik dan sopan. (Pritania (2017) mengemukakan bahwa pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap dan perilaku yang merupakan faktor pendorong dalam mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Apabila pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap dan perilaku dikelola dengan baik dapat membuat perusahaan bertahan dengan baik karena faktor tersebut memiliki peran penting meningkatkan kinerja pegawai dalam pencapaian keunggulan yang kompetitif berkelanjutan. Selanjutnya P. Utama, dkk. (2020) juga berpendapat bahwa untuk mencapai keberhasilan, kinerja pegawai pada dasarnya dapat diasah dari tiga hal penting yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap

Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen organisasi, seperti halnya yang dihadapi oleh Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang, salah satu yang menjadi kendala adalah adanya penurunan kinerja yang ditandai dengan terjadinya penurunan target instansi atau organisasi di tiga tahun terakhir.

Target dan Realisasi Retribusi Umum Dinas Perhubungan Kab. Enrekang

Tahun	Retribusi Jasa Umum	Target	Realisasi	Persentase Keberhasilan
2019	Retribusi PKB	Rp. 25.000.000	Rp. 27.430.000	109, 72 %
	Retribusi Terminal	Rp. 25.000.000	Rp. 20.600.000	82, 40 %
	Retribusi Tempat Khusus Parkir	Rp. 398.000.000	Rp. 406.858.000	102, 226 %
	Retribusi Izin Trayek	Rp. 3.000.000	-	0 %
	Total	Rp. 451.000.000	Rp. 457.048.000	101, 34 %
2020	Retribusi PKB	Rp. 30.000.000	Rp. 27.040.000	90, 13 %
	Retribusi Terminal	Rp. 27.500.000	Rp. 17.956.000	65, 29 %
	Retribusi Tempat Khusus Parkir	Rp. 33.900.000	Rp. 352.874.000	106 %
	Retribusi Izin Trayek	Rp. 2.000.000	Rp. 2.015.000	101 %
	Total	Rp. 379.000.000	Rp. 415.580.000	101, 91 %
2021	Retribusi PKB	-	-	
	Retribusi Terminal	Rp. 27.500.000	Rp. 17.814.000	65 %
	Retribusi Tempat Khusus Parkir	Rp. 350.000.000	Rp. 395.766.000	113 %
	Retribusi Izin Trayek	Rp. 2.000.000	Rp. 2.000.000	100 %
	Total	Rp. 379.000.000	Rp. 415.580.000	109, 51 %

Dapat dilihat pada tabel bahwa jumlah realisasi retribusi umum Dishub Kab. Enrekang hanya berada pada tingkat normal saja dan terdapat beberapa item retribusi yang tidak terlaksana, ini sangat berbeda dari tahun-tahun sebelumnya dimana semua item retribusinya terlaksana dan realisasinya cukup tinggi. Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa pada 3 tahun terakhir dimana ditahun 2019 realisasi retribusi umum hanya sekitar 101, 34 % saja dimana salah satu item retribusi umum yaitu pada retribusi izin trayek tidak terlaksana. Kemudian pada tahun 2020 realisasi umum hanya sekitar 101, 91 % saja. Selanjutnya pada tahun 2021 realisasi retribusi umum sekitar 109, 52 %, dimana salah satu item retribusi umum yaitu retribusi PKB tidak terlaksana.

Hasil wawancara dengan Koordinator pada Sub Bagian Perencanaan bahwa realisasi target organisasi sebenarnya mengalami penurunan jika dibandingkan dengan tahun 2018 ke bawah. Koordinator Sub Bagian Perencanaan menjelaskan bahwa sebenarnya target Retribusi Umum Dishub Kab, Enrekang mengalami penurunan di tahun 2019 sampai pada tahun 2021 sehingga realisasi retribusi umum Dishub Perhubungan Kab. Enrekang lebih rendah dibandingkan pada tahun sebelumnya. Koordinator Sub Bagian Perencanaan juga mengatakan bahwa dari awal tahun 2020 sampai 2021 target yang dikeluarkan dari pusat terpaksa dilakukan penurunan karena kondisi yang tidak mendukung akibat dari penyebaran Covid-19 yang memaksa dilakukan pembatasan interaksi sehingga mempengaruhi kualitas kinerja pegawai.

Setelah melakukan wawancara juga dengan salah satu pegawai yaitu Koordinator pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian bahwa adanya penurunan target organisasi yang disebabkan oleh kinerja yang kurang maksimal akibat adanya penyebaran covid-19 yang mempengaruhi kesehatan para pegawai yang mengakibatkan kualitas kinerja pegawai menurun. Hasil wawancara juga menjelaskan bahwa penurunan kinerja pegawai yang berdampak pada hasil yang tidak sesuai dengan target karena beberapa faktor umum lainnya yaitu pengetahuan manajemen yang dimiliki oleh para pegawai masih belum baik, kemudian skill yang dimiliki juga masih perlu dilakukan pelatihan untuk penyelesaian tugas yang sesuai dengan kemampuan, lanjutnya juga karena dipengaruhi oleh sikap yang masih belum tertata dengan baik.

Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja adalah *knowledge* (pengetahuan), hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Mahmud (2007), menurutnya *knowledge* (pengetahuan) merupakan suatu dorongan agar seseorang dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Pengetahuan dapat memberikan sisi positif bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja.

Daftar Jenjang Pendidikan Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang

NO	Pendidikan	Jumlah Pegawai
1	SMA/SMK/SLTA/MA	13
2	D3	1
3	D2	5

4	S1	14
5	S2	5
6	S3	1
	Total	39

Sumber : Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang (Diolah Kembali)

Berdasarkan table diatas, table ini menyangkut *knowledge*, terlihat bahwa lulusan terbanyak dari pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang adalah SMA/SMK/SLTA/MA yaitu sebanyak 13 orang Kemudian untuk lulusan S1 adalah sebanyak 14 orang, lulusan S2 adalah sebanyak 5 orang, dan lulusan S3 sebanyak 1 orang. Selanjutnya untuk lulusan D2 adalah sebanyak 5 orang, dan D3 adalah 1 orang. Hal ini dapat dilihat bahwa pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang sebagian sudah menempuh sekolah tinggi S3, S2 dan S1, akan tetapi masih terdapat pegawai yang hanya lulusan diploma dan SMA sederajat. Melihat dari kondisi lulusan, masih terdapat pegawai yang memiliki penguasaan pengetahuan yang kurang baik. Setelah dilakukan wawancara dengan salah satu pegawai pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian juga menjelaskan bahwa penguasaan pengetahuan (*knowledge*) pada Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang meliputi pengetahuan mengenai organisasi (instansi), Pengetahuan mengenai perumusan kebijakan, pengetahuan mengenai pengelolaan kebijakan teknis, pengetahuan mengenai *scheduling, budgeting, controlling, monitoring, dan evaluating* lebih terpusatkan di pemegang jabatan tertinggi seperti kepala dinas, sekretariat dan koordinator tiap bidang, yang memang memiliki status pendidikan tinggi dan pengalaman yang banyak. Dibanding dengan dengan para pegawai lulusan SMA sederhana dimana terkadang apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya di kantor belum dipahami dengan baik. Sehingga segala sistem dan pengelolaan kebijakan kantor menjadi hal yang perlu dipahami dan dipelajari lagi.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja adalah *skill*, hal ini sejalan dengan teori atau pendapat yang dikemukakan oleh Hadi Pranata (2002) bahwa *skill* (keterampilan) merupakan gambaran tumpuan dasar bagi kinerja pegawai atau karyawan, dimana suatu keterampilan bagian dari keahlian. Keterampilan pegawai yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi juga.

Daftar Pembagian Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang Berdasarkan Usia

NO	Usia	Jumlah Pegawai
1	21-30 Tahun	9
2	31-40 Tahun	6
3	41-50 Tahun	17
4	51-60 Tahun	7
	Total	39

Sumber : Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang (Diolah Kembali)

Berdasarkan table 1.3 diatas, terlihat bahwa pegawai Dinas perhubungan Kabupaten Enrekang didominasi pada usia antara 40-50 tahun yaitu sebanyak 17 orang, selanjutnya pegawai yang berada pada usia menjelang pensiun (51-60 tahun) sejumlah 7 orang. Berdasarkan hal tersebut membuktikan bahwa *skill*, atau kemampuan fisik dan kemampuan berfikir sudah mulai mengalami penurunan, sehingga berdampak pada tingkat produktifitas pegawai, dan dengan bertambahnya usia dan adanya pengurangan jumlah pegawai yang sudah hampir memasuki masa pensiun dan sudah pensiun.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian menjelaskan bahwa *skill* pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang sudah memenuhi persyaratan dalam pengerjaannya namun masih perlu peningkatan keahlian melalui pelatihan teknis. Beberapa pegawai di kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang masih minim perihal penguasaan pengoperasian komputer apalagi pegawai disana didominasi oleh pegawai lama yang memang berada pada usia yang jauh berbeda dengan pegawai yang masa kerjanya masih tergolong baru sehingga menyebabkan pengelolaan administrasi kantor biasanya ditugaskan kepada siswa magang atau PTT (pegawai tidak tetap).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah sikap (*attitude*), hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Marpaung (2008) bahwa sikap pegawai atau karyawan terhadap pekerjaan merupakan keyakinan para pegawai tersebut yang berkaitan dengan pekerjaan yang diembannya, yang disertai adanya perasaan tertentu, apabila semakin banyak pegawai yang memiliki sikap kerja yang baik, maka produktifitas kinerja para pegawai juga semakin meningkat.

Hasil wawancara dengan salah satu pegawai pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian menjelaskan bahwa *attitude* pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang sudah baik, namun masih ada beberapa pegawai yang memiliki respon yang rendah terhadap situasi dalam lingkungan organisasi maupun luar organisasi setelah dilakukan observasi di lapangan. Serta masih terdapat beberapa pegawai yang attitudenya belum tertata dengan baik terutama saat melakukan pelayanan atau bahkan saat berhubungan sesama pegawai dan atasannya. Berdasarkan pengamatan saat mendatangi kantor dan untuk melakukan wawancara pada beberapa pertemuan saya melihat bahwa pegawai di sana masih acuh perihal kedisiplinan waktu, karena terlihat bahwa masih banyak pegawai yang mengalami keterlambatan bahkan yang seharusnya sudah memasuki jam kerja pegawai yang terlihat hanya sekitar 4 orang. Ini menunjukkan bahwa pegawai disana masih perlu memperhatikan sikap kerja yang baik.

Pada setiap organisasi tentunya permasalahan yang berkaitan dengan *knowledge*, *skill*, dan *attitude* selalu ada, Serta adanya fenomena yang sudah diuraikan di atas pastinya akan mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang yang akan memberikan dampak terhadap keberhasilan organisasi. Berdasarkan latar belakang diatas yang sudah diuraikan maka peneliti mengadakan penelitian dengan mengambil judul : **“PENGARUH KNOWLEDGE, SKILL, DAN ATTITUDE TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KANTOR DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN ENREKANG”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *knowledge* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang ?
2. Bagaimana pengaruh *skill* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang ?
3. Bagaimana pengaruh *attitude* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang?
4. Bagaimana pengaruh *knowledge*, *skill*, dan *attitude* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang ?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh *knowledge* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang.
2. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh *skill* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang.
3. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh *attitude* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang.
4. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh *knowledge*, *skill*, *attitude* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau asset penting, melalui pelaksanaan fungsi manajemen serta fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat terlaksana dengan baik (Sinambela, 2016). Menurut Pradana, dkk. (2021) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan sumber daya manusia yang ada pada individu pegawai dan dikembangkan secara maksimal dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Dessler (2020) mengemukakan bahwa ada beberapa tujuan dari manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah sebagai berikut :

1. Untuk melakukan analisis pekerjaan (menentukan sifat pekerjaan masing-masing karyawan.
2. Untuk melakukan perencanaan terhadap kebutuhan tenaga kerja dan merekrut calon karyawan.
3. Memilih calon karyawan.

4. Melakukan orientasi dan pelatihan terhadap karyawan baru.
5. Pengelolaan upah dan gaji karyawan (pemberian kompensasi kepada karyawan)
6. Memberikan *Intensif* dan *benefit*
7. Melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan.
8. Berkomunikasi (wawancara, konseling, pendisiplinan).
9. Pelatihan karyawan dan mengembangkan manajer.
10. Membangun dan meningkatkan komitmen karyawan.

Knowledge (Pengetahuan)

Moulina (2019) mengatakan bahwa *knowledge* (pengetahuan) merupakan suatu informasi yang disimpan oleh seseorang dengan menggunakan sejarah pengalaman, dan skema interpretasi yang dimilikinya. Pengetahuan adalah suatu informasi yang dikuasai dan dimiliki oleh setiap orang dalam bidang yang spesifik dan pengetahuan juga merupakan suatu kompetensi yang kompleks. Padang & Sihombing (2020) menjelaskan bahwa *knowledge* (pengetahuan) adalah suatu kompetensi yang kompleks merupakan domain yang sangat penting dalam membentuk tindakan seseorang.

Wahyuni (2020) mengemukakan indikator pengetahuan yaitu sebagai berikut

1. Pengetahuan tentang cakupan tugas atau pekerjaan
2. Pemahaman terhadap prosedur pelaksanaan tugas atau pekerjaan
3. Pemahaman terhadap cara pelaksanaan tugas atau pekerjaan
4. Penghayatan terhadap tanggung jawab tugas atau pekerjaan
5. Pemahaman terhadap tantangan dalam pelaksanaan tugas atau pekerjaan
6. Kesesuaian variasi pengetahuan yang dimiliki, dengan pengetahuan dalam pelaksanaan tugas.

Skill (Keterampilan)

Lian (2013) menjelaskan bahwa keterampilan adalah kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan. Menurut Dunnett (2013) (dalam Utama dkk., 2020) keterampilan merupakan kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan serangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman. Hani Handoko dalam Nurannisa (2020) bahwa *skill* (keterampilan) adalah suatu keahlian seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, keterampilan berisi keterampilan.

Indikator *skill* (keterampilan) terdiri dari tiga indikator yang digunakan untuk mengukur *skill*, menurut Yunita dalam Nurannisa (2020) adalah sebagai berikut :

1. Keterampilan teknis
Keterampilan teknis adalah kemampuan yang dimiliki dalam mengembangkan *skill* (keterampilan) seperti keahlian pada penggunaan computer.
2. Keterampilan untuk menjalin hubungan kemanusiaan
Keterampilan ini merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang guna melakukan kerja sama dengan pihak lain.
3. Keterampilan konseptual

Keterampilan konseptual merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan konseptual terhadap tugas yang diberikan.

Ersa (2021) menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keterampilan atau kemampuan yaitu:

1. Keterampilan intelektual merupakan keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktifitas mental, berfikir, menalar dan memecahkan masalah.
2. Keterampilan fisik merupakan kemampuan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa.

Attitude (Sikap)

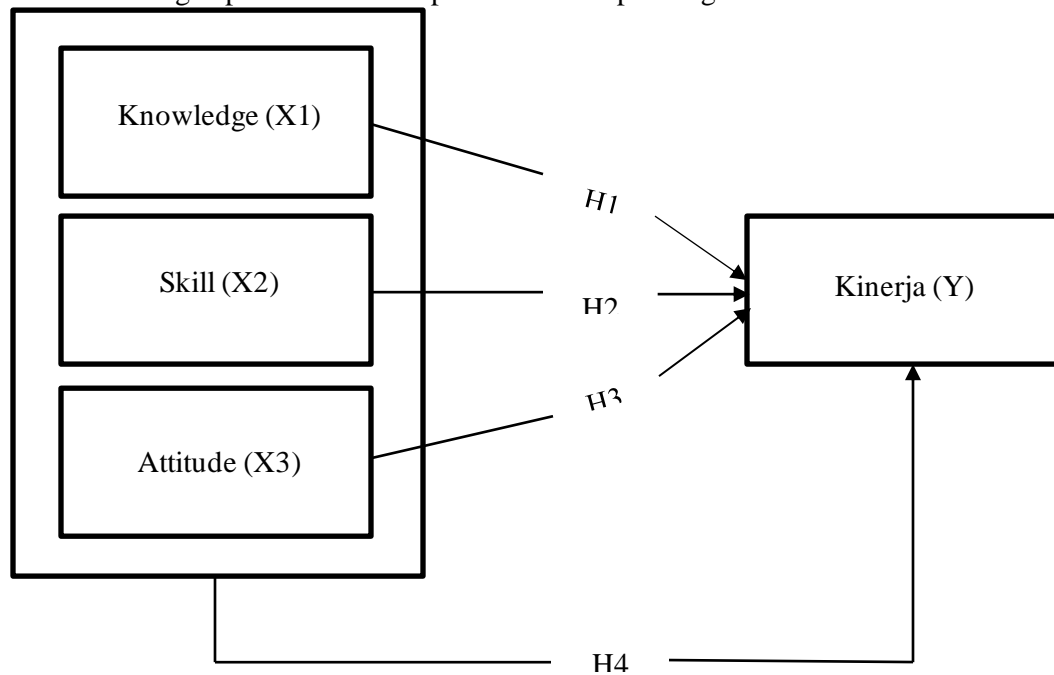
Attitude (sikap) adalah suatu kumpulan perasaan, kepercayaan, serta pemikiran yang dimiliki dan dipegang oleh setiap orang, hal ini terkait tentang bagaimana berperilaku disetiap kondisi kapanpun dan dimanapun. Selanjutnya *Attitude* (sikap) merupakan suatu evaluasi kognitif dan afektif yang mempengaruhi seseorang dalam bertindak dengan cara tertentu. Dan menurut Robbins & Judge (2017) *Attitude* (sikap) adalah suatu pernyataan evaluative, baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan, tentang objek, orang atau kejadian. *Attitude* (sikap) mencerminkan bagaimana seseorang merasakan tentang sesuatu hal.

Abu Ahmadi (dalam Tamara, 2019) menyatakan bahwa *sikap* terdiri dari tiga indikator yang digunakan yaitu sebagai berikut :

1. Kognitif, adalah yang berkaitan dengan gejala mengenal pikiran. Ini berarti berwujud pengolahan, pengalaman dan keyakinan serta harapan-harapan individu terkait obyek atau kelompok obyek tertentu.
2. Afektif atau sering disebut emosional adalah proses yang menyakut perasaan-perasaan tertentu seperti ketakutan, kedengkian, simpati, antipasti, dan sebagainya yang ditujukan kepada obyek-obyek tertentu.
3. Psikomotorik atau konatif, adalah proses tendensi atau kecenderungan memberi pertolongan, menjauhkan diri dan sebagainya.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini seperti digambarkan dibawah ini:



Hipotesis

1. H_1 : Terdapat pengaruh *knowledge* (X_1) terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang (Y)
2. H^2 : Terdapat pengaruh *skill* (X_2) terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang (Y)
3. H_3 : Terdapat pengaruh *Attitude* (X_3) terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang (Y)
4. H_4 : Terdapat pengaruh *knowledge* (X_1), *skill* (X_2), dan *Attitude* (X_3) terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang (Y)

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian ini adalah menggunakan penelitian kuantitatif. Sumber data yang digunakan yaitu data primer yang merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti dari pengajuan pertanyaan kepada responden dengan menggunakan kuesioner, wawancara, dan observasi secara langsung di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang. Data sekunder, data yang berasal dari jurnal-jurnal serta laporan penelitian yang ada kaitannya dengan *knowledge*, *skill*, *attitude*, dan kinerja pegawai. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

Tempat dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini perlu dikemukakan tempat dimana dilakukan penelitian Sugiyono (2012). Adapun tempat penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang yang berlokasi di JL. Jenderal Sudirman, Leoran, Kec. Enrekang, Kabupaten Enrekang, Sulawesi Selatan. Adapun jangka waktu penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih dua bulan Juni hingga Juli 2022.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang yaitu sebanyak 39 pegawai PNS atau pegawai tetap. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 39 pegawai PNS atau pegawai tetap. Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif, yaitu hasil pengukuran variabel yang dioperasionalkan dengan menggunakan instrument. Data ini diperoleh dari hasil kuesioner dan data pegawai. Serta data kualitatif, yaitu data yang berbentuk kata, skema, dan gambar. Data kuantitatif dalam penelitian ini yaitu hasil wawancara dari pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang.

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dari penyebaran kuesioner kepada responden. Data sekunder, yang diperoleh dari orang lain serta dokumen dan kepustakaan lainnya yang memiliki hubungan yang relevan dengan penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu menggunakan dua metode yaitu:

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)
Field Research adalah teknik pengumpulan data dengan cara mendatangi perusahaan bersangkutan secara langsung berupa:
 - a. *Interview* (Wawancara)
 - b. *Angket* (Kuesioner)
 - c. Observasi
 - d. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)
2. Studi kepustakaan berhubungan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang terkait dengan nilai, budaya, dan norma yang berkembang pada situasi social yang diteliti.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan analisis data deskriptif, uji asumsi klasik yang terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, selanjutnya analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.813	3.401		.533	.597
	KNOWLEDGE	.406	.156	.411	2.605	.013
	SKILL	.294	.247	.164	1.190	.242
	ATTITUDE	.353	.170	.306	2.080	.045

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data primer diolah (2022)

Hasil uji statistik T sebelumnya, t hitung yang diperoleh untuk variabel *knowledge* adalah sebesar 2,605 dengan nilai t tabel sebesar 1,690. Diketahui bahwa t hitung $2,605 > t$ tabel 1,690 yang menggambarkan *knowledge* memiliki pengaruh terhadap kinerja. Adapun nilai signifikansi $0,013 < 0,05$ yang mengindikasikan bahwa *knowledge* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Sehingga dapat disimpulkan, *knowledge* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan kata lain H1 diterima.

Berdasarkan hasil uji T pada tabel 4.17, nilai t hitung variabel *skill* adalah 1,190 dengan nilai t tabel 1,690. Diketahui bahwa t hitung $1,190 < t$ tabel 1,690 yang memperlihatkan *skill* tidak berpengaruh terhadap kinerja. Adapun nilai signifikansi $0,242 > 0,05$ yang berarti *skill* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Sehingga dapat disimpulkan *skill* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan kata lain H2 ditolak.

Berdasarkan hasil uji T menunjukkan, nilai t hitung variabel *attitude* adalah 2,080 dengan nilai t tabel 1,690. Diketahui bahwa t hitung $2,080 > t$ tabel 1,690 yang memperlihatkan *attitude* memiliki pengaruh terhadap kinerja. Adapun nilai signifikansi $0,045 < 0,05$ yang berarti *attitude* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Sehingga dapat disimpulkan *attitude* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan kata lain H3 diterima.

Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	135.035	3	45.012	16.456	.000 ^b
	Residual	95.734	35	2.735		
	Total	230.769	38			

a. Dependent Variable: KINERJA
b. Predictors: (Constant), KNOWLEDGE, SKILL, ATTITUDE

Sumber: Data primer diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai f hitung variabel *knowledge* (X1) *skill* (X2), dan *attitude* (X3) adalah sebesar $16.456 > f$ tabel 2,87.

Selanjutnya berdasarkan nilai signifikansi, diketahui nilai signifikansi variabel *knowledge* (X1) *skill* (X2), dan *attitude* (X3) sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel independen *knowledge*, *skill*, dan *attitude* secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja sehingga H4 diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Adapun hasil kesimpulan berdasarkan penjelasan di atas adalah sebagai berikut:

1. *Knowledge* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa apabila para pegawai sudah memiliki *knowledge* yang tinggi maka kinerja yang dihasilkan juga akan mengalami peningkatan.
2. *Skill* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa apabila setiap terjadi peningkatan atau penurunan kinerja pegawai tidak dipengaruhi oleh keterampilan pegawai.
3. *Attitude* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa jika para pegawai memiliki *attitude* yang baik dalam bekerja maka akan memberi dorongan untuk meningkatkan hasil kinerja.
4. *Knowledge*, *skill*, dan *attitude* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Saran

Berdasarkan yang telah dipaparkan di atas, maka saran-saran yang diajukan yaitu:

1. *Knowledge* (pengetahuan)

Berdasarkan hasil penelitian ini, diharapkan pengetahuan para pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang di pandang lebih diperhatikan lagi, misalnya dalam penerimaan pegawai baru agar senantiasa lebih selektif lagi, dan juga diharapkan agar dapat memberikan pelatihan dan pengembangan pegawai secara rutin untuk peningkatan ilmu pengetahuan pegawai sehingga informasi dan ide-ide dapat tersalurkan dengan baik, sehingga kedepannya pengetahuan pegawai lebih baik demi peningkatan kinerja pegawai.

2. *Skill* (keterampilan)

Berdasarkan hasil penelitian ini, diharapkan lembaga Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang agar lebih fokus dan memberikan perhatian khusus terhadap keterampilan atau *skill* para pegawainya, dengan membuat kebijakan terkait *skill* misalnya memperhatikan secara detail calon pegawai baru, apakah calon pegawai tersebut senantiasa memiliki penguasaan *skill* atau keterampilan kerja yang baik. Selain itu juga diperlukan pelatihan pegawai yang dimaksudkan untuk meningkatkan penguasaan keahlian para pegawai atas pekerjaan tertentu dan

yang pegawai lakukan saat ini. Misalnya pelatihan presentasi, training komunikasi, training for trainers dan lainnya. Dengan begitu *skill* atau keterampilan yang dimiliki para pegawai dapat meningkatkan kinerja serta membantu pegawai mengurangi kesalahan dalam bekerja. Dengan keterampilan yang baik maka kinerja pegawai akan semakin baik dan mampu memberikan dampak yang positif bagi lembaga.

3. *Attitude* (sikap)

Berdasarkan hasil penelitian ini, diharapkan lembaga Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang agar lebih fokus menyikapi masalah *attitude* atau sikap yang dimiliki oleh setiap pegawai, dan lebih tegas lagi terhadap pentingnya berperilaku yang baik agar dapat tercipta hubungan kerja yang harmonis sesama pegawai dan atasan sehingga tanggung jawab kerja bisa terlaksana dengan baik dengan bantuan dan respon yang baik dari para pegawai yang ada dengan begitu kinerja yang dilakukan sesuai dengan apa yang diharapkan serta dapat meningkatkan target organisasi

4. Untuk peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan rujukan atau referensi dalam melakukan penelitian terkait variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai. Untuk penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena variabel *knowledge*, *skill*, dan *attitude* berpengaruh 58,5% terhadap kinerja pegawai pada penelitian ini sehingga masih ada 41,5% variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja pegawai karyawan selain variabel yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Alias, & Serang, S. (2018). Pengaruh pengetahuan, sikap kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Paradoks Jurnal Ekonomi*, II(1), 1–21.
- Amins, A. (2009). *Manajemen Kinerja Pemerintahan Daerah* (ed 1). LaksBang Pressindo.
- Ariawaty, R. N., & Evita, S. N. (2018). *Metode Kuantitatif Praktis*.
- Berutu, Y. B. (2019). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengetahuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Laot Bangko Kec. Penanggalan Kota Subulussalam*.
- Bidara, R., Koleangan, R., & Dotulong, L. (2019). *Pengaruh Sikap dan Keterampilan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Walikota Manado*.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia. Teori, Dimensi Pengukuran*, . file:///C:/Users/Smile/Downloads/manajemen sumber daya manusia (PDFDrive.com).pdf

- Dessler, G. (2020). *Human resource management-Pearson*.
- Elsera, R. M. (2019). Pengaruh Knowledge Management, Skill, Dan Work Attitude Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank BRI Syariah Kantor Cabang Banyuwangi. *Repository.Unej.Ac.Id*.
<https://repository.unej.ac.id/handle/123456789/91836>
- Ersa, N. (2021). *Pengaruh Knowledge Management Dan Skill Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bupati Gowa*.
- Fadhilah, L., & Sutrisno, N. (2021). *Pengaruh Keterampilan Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Nadira Hijab Di Kabupaten Bekasi*.
- Famella, Setyanti, & Mufidah. (2015). *Pengaruh Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso*.
- Haji, H. W., Madiistriyantno, H., Widayati, C. C., & Usman, M. (2020). the Influence of Knowledge Management on Organizational. *Dinasti International Journal of Management Science*, 1(4), 455–462.
- Halawa, W. (2019). Pengaruh Keterampilan Dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jefrindo Consultant Medan. *Manajemen Ekonomi Dan Bisnis*, 111. <http://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/10704/1/158320006> - Welinus Halawa - Fulltext.pdf
- Handayani, S. (2020). *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Sunggai, Kabupaten Deli Serdang*.
- Harlan, J. (2018). Analisis Regresi Linear. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Nomor 9).
- Ikrahmawati. (2016). *Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Kumala Motor Sejahtera Abadi Kendari)*. May, 31–48.
- Khaerul, U. (2010). *Perilaku Organisasi*. Pustaka Setia.
- Khan, I., Dongping, H., & Ghauri, T. A. (2014). *Impact of Attitude on Employees Performance : A Study of Textile Industry in Punjab , Pakistan*. 30, 191–197.
<https://doi.org/10.5829/idosi.wasj.2014.30.icmrp.25>
- Kurniawati, S. (2004). *Knowledge Management*.
http://file.upi.edu/Direktori/FPEB/Prodi._Ekonomi_Dan_Koperasi/Susanti_Kurniawati/Makalah/Knowledge_Management.pdf
- Kusuma, E. P. (n.d.). *Olah Data Skripsi Dengan SPSS 22*.
- Latief, A., Medagri, E., & Suharyanto, A. (2019). *Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan Influence*. 11(2), 173–182.
- Lengkong, F., Lengkong, V., & Taroreh. (2019). *Pengaruh Keterampilan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Tri Mustika*

Cocominaesa (Minahasa Selatan).

- Mahfud, Y. (2019). Pengaruh Knowledge Management, Skill dan Attitude Terhadap Employee Performance (Studi Kasus Pada Satuan Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Wonosobo). *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 2(1), 107–119. <https://doi.org/10.32500/jematech.v2i1.579>
- Mahmud. (2007). *Manajemen kinerja sektor publik* (U. S. YKPN (ed.); cet. 21).
- Marlina, N. (2018). Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Sumsel Syariah Palembang. *Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Sumsel Syariah Palembang*, 449.
- Marpaung, M. (2008). *Pengaruh Komunikasi Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Cimb Niaga Medan Thamrin*. 49.
- Marpaung, M. (2019). *Pengaruh Komunikasi dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank CIMB NIAGA Medan Thamrin*.
- Maspriyadi, & Indrawati, H. M. (2019). Pengaruh kepemimpinan, pengetahuan, keterampilan dan motivasi terhadap kinerja pegawai badan perencanaan pembangunan daerah kabupaten bojonegoro. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik*, 2(1), 73–87.
- Masril. (2014). *Pengaruh Sikap Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Petugas Register Kependudukan Dengan Variabel Perilaku Kerja Sebagai Variabel Intervening*. 1–12.
- Mayasari, L. D., & Tridayanti, H. (2011). *The Effect of Work Skills , Work Attitude , Work Knowledge on Work Competence and Employee Performance in Galaxy Mall Shuang Surabaya*. 77–82.
- Mooduto, Y., Paramata, M., Pendidikan, D. K.-J., & 2022, undefined. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Pengetahuan, dan Keterampilan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jptam.Org*, 1, 3214–3221. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/3386>
- Moulina, E. (2019). *Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang*.
- Notoatmodjo, S. (2014). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. PT.Rineka Cipta.
- Nurannisa, R. D. W. I. (2020). *Pengaruh Skill , Knowledge Dan Attitude Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bni Syariah*.
- Padang, N. R. K., & Sihombing, S. (2020). *Pengaruh Pengetahuan , Kemampuan Dan Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hilon Sumatera*. 20(September), 151–162.
- Pradana, M., Nugroho, W. I., & Oktafani, F. (2021). *The Effect of Knowledge Management on Performance : A Basic PLS Approach*. 5981–5987.
- Pranata, H. (2002). *Peran Psikologi di Indonesia*.

- Pritania, N. D. (2017). Pengaruh knowledge management dan skil serta attitude terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (SKK BRI) Kota Samarinda. *Jurnal penelitian skripsi manajemen fakultas ekonomi dan bisnis 2017*, 2, 1–21.
- Priyono. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Jakarta, Bumi Aksara, 2003*.
- Puspita, R. (2018). Pengaruh pengetahuan kerja, kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Muslimat Nusantara Utama Kabupaten Malang. *Management and Business Review*, 2(1), 62–70. <https://doi.org/10.21067/mbr.v2i1.4732>
- Putra, B. R., Nurhardjo, B., & Farida, L. (2016). *Pengaruh Pengetahuan Dan Keterampilan Terhadap Pengembangan Karir Dengan Kinerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Puskesmas Kepadangan Kabupaten Sidoarjo (The Effect Of Knowledge And Skills On Career Development With Performance As An Variable I*. 1–8.
- Rayyani, W. O. (2019). *Pengaruh Sikap Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderating (Studi Empiris Di Universitas Muhammadiyah Makassar) Wa. 1*, 63–71.
- Robbins, P. S. (2000). *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, aplikasi, Jilid :1 dan 2*. Prehalindo.
- Robbins, P. S. (2006). *Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh* (D. B. Molan (ed.); Edisi Baha). Erlangga.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior, Global Edition*. 747.
- Rukmana, W. E. (2010). Analisis Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Fisik Lingkungan Terhadap Etos Kerja Dan Kinerja Karyawan Dedy Jaya Plaza Tegal. *Tesis. Universitas Diponegoro*, 1–146.
- Sari, N., Arifin, R., & Wahono, B. (2020). Pengaruh Knowledge Management, Skill, Attitude Dan Ability Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Prodi manajemen*, 3, 1–16.
- Sari, V. N., Sari, M. W., & Apriyan, J. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja, Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Padang. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 7(1), 99. <https://doi.org/10.33884/jimupb.v7i1.896>
- Saryono, O., Herlina, E., Ekonomi, F., Galuh, U., Sosial, D., & Ciamis, K. (2019). *Pengaruh Sikap dan Kepribadian Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Sosial Kabupaten Ciamis)*. 1, 162–177.
- Setyorini, W., Khotimah, S., & Rafi, M. (2021). *Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Cv . Master Print Pangkalan Bun*. 9(2), 45–52.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*.

- Siyoto, D. S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*.
- Sofyang, Pananrangi, & Gunawan. (2017). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Keterampilan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng*.
- Stephen P. Robbins-Timothy A. Judge. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson, 290.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*.
- Sugiyono, P. D. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D (Cetakan Ke 26)*. Bandung: CV Alfabeta, 1–334.
- Sumarah, S. (2019). *Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, dan Sikap Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas 1 Madiun*.
- Syahrums, & Salim. (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif by Drs. Syahrums, M.Pd (z-lib.org).pdf* (hal. 152).
- Syamsul, S., Ardiansyah, R., & Mursidah, H. (2021). *Pengaruh Pengetahuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Abstrak*. 4(2), 333–346.
<https://doi.org/10.37531/yume.vxix.432>
- Tamara, P. dwi annisa. (2019). *Analisis pengaruh pengetahuan, sikap dan pengalaman kerja karyawan terhadap kinerja karyawan lembaga keuangan mikro syariah di tulungagung*.
- Tolo, I., L. J., & Dotulong, L. (2016). *Pengaruh Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga (Dispora) Manado*.
- Untari, N. ., Sudarwati, & Wulan. (2018). *Analisis attitude, knowledge, dan skill terhadap kinerja di hotel (Studi tentang Kinerja Alumni Victoria Hotel School)*.
- Uriarte, F. A. (2008). *Introduction to knowledge management in the NHS. Asean Foundation*, 179.
http://www.aseanfoundation.org/documents/knowledge_management_book.pdf
- Utama, P., Noersanti, L., Si, S., Pengetahuan, P. M., Ketrampilan, P., Sikap, P., Kinerja, T., Di, K., & Covid, T. (2020). *Persepsi Dan Sikap Persepsi Pada Karyawan Kinerja Di Tengah Covid - 19 (Studi Kasus PT SUA Jakarta (Studi Kasus pada PT SUA Jakarta) antara persepsi Knowledge Management terhadap kinerja karyawan pada PT SUA Jakarta dan kontribusi knowledge secara pars*. 19, 1–19.
- Utama, S. P., Noersanti, L., & Si, S. (2020). *Effect Of Knowledge Management Perception , Skill Perception And Attitude Perception On Employee Performance In The Middle Of Covid - 19 (PT SUA Jakarta case study (Case study on PT SUA Jakarta)*. 19, 1–19.
- Viviani, Mufidah, & Fibriyani. (2020). *Pengaruh Keterampilan, Pengetahuan, Dan Kemampuan Sdm Terhadap Kinerja Umkm Mebel Di Kelurahan Sebanik Kota*

Pasuruan.

Wahyuni, I. (2020). *Pengaruh pengetahuan, pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan bprs muamalat harkat sukaraja.*

Widjaja, Melinda, & Yuliana. (2019). *Pengaruh Knowledge, Skill, Ability, Attitude Terhadap Kinerja Karyawan Jw Marriott Hotel Surabaya.*

Winardi. (2004). *Motivasi dan Pemasukan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia.* PT. Raja Grafindo Persada.