

SKRIPSI

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

HUSNA



**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2022**

SKRIPSI

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

Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh

**HUSNA
A021181009**



kepada

**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2022**

SKRIPSI

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

disusun dan diajukan oleh:

HUSNA
A021181009

telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

Makassar, 22 Agustus 2022

Pembimbing I



Prof. Dr. Maat Pono, SE., M.Si
NIP. 195807221986011001

Pembimbing II



Dr. Wahda, SE., M.Pd., M.Si.
NIP. 197602082003122001

Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Hasanuddin



Prof. Dra. Hj. Dian Anggraecce Sigit Parawansa, M. Si., Ph.D., CWM
NIP. 19620405 198702 2 001

SKRIPSI

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

disusun dan diajukan oleh

HUSNA
A021181009

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada tanggal 21 September 2022 dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. Maat Pono, S.E.,M.Si	Ketua	1. 
2.	Dr. Wahda, S.E.,M.Pd.,M.Si	Sekretaris	2. 
3.	Prof. Dr. Ria Mardiana Y, S.E.,M.Si	Anggota	3. 
4.	Insany Fitri Nurqamar, S.E.,M.M	Anggota	4. 

Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Prof. Dra. Hj. Dian Anggraecce Sigit Parawansa, M. Si., Ph.D., CWM
NIP. 19620405 198702 2 001

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Husna
NIM : A021181009
Jurusan/Program Studi : Manajemen S1

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul:

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

adalah hasil karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 22 Agustus 2022

Yang membuat pernyataan,



Husna

PRAKATA

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillah Rabbil-'alamin. Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh *Knowledge, Skill, dan Attitude* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang”. Penelitian ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

Selama dalam penyusunan skripsi ini, banyak sekali hambatan dan kesulitan yang telah dilalui oleh penulis, namun berkat bimbingan, doa, dukungan, dan arahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis menyampaikan rasa terima kasih yang setulus-tulusnya kepada seluruh pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini. Ucapan terima kasih itu penulis haturkan kepada :

1. Kepada Allah SWT atas segala nikmat dan karunia-Nya yang tiada henti.
2. Kepada kedua orang tua tercinta, Ibu Syamsita dan Bapak Ismail yang tidak pernah lelah untuk memberikan doa dan semangat untuk penulis sehingga bisa sampai pada tahap ini.
3. Kepada saudaraku, kakak Muhammad Asmiel dan Ahmad Kamil yang telah memberikan dukungan kepada penulis untuk dapat menyelesaikan pendidikan yang tinggi serta selalu berada di sisi penulis dan menemani penulis kemana-mana. Tak lupa penulis ucapkan kepada adik saya Muhammad Razali dan Muhammad Azhari yang selalu menjadi motivasi untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi serta memberikan semangat dan doa untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.

4. Terima kasih kepada seluruh keluarga besar Sitata Family dan Darma Family yang selalu memberikan support dan selalu memberikan doa dari kejauhan kepada penulis serta keluarga besar di Kabupaten Enrekang.
5. Kepada Bapak Prof. Dr. Maat Pono, S.E.,M.Si selaku dosen pembimbing 1 dan Ibu Dr. Wahda, S.E.,M.Pd.,M.Si. selaku dosen pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan dan pengarahan dari awal dan kesempatan dalam memberikan bimbingan dan pengarahan dari awal hingga akhir proses penyusunan skripsi.
6. Kepada Ibu Prof. Dr. Ria Mardiana Y, SE.,M.Si. selaku dosen penguji I dan Insany Fitri Nurqamar, SE.,M.M. selaku dosen penguji II yang telah bersedia meluangkan waktu untuk menguji serta memberikan saran dan kritikan dalam menyelesaikan penelitian skripsi ini.
7. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, Prof. Dr. Abdul Rahman Kadir, SE., M.Si., CIPM., CWM.,CRA.,CRP. beserta jajarannya terkhusus pada Wakil Dekan I, II, dan III. Serta seluruh dosen yang telah mencurahkan ilmu pengetahuan selama penulis belajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
8. Ketua Jurusan Manajemen, Ibu Prof. Dra. Dian AS Parawansa, M.Si., Ph.D., CWM dan Sekretaris Jurusan Manajemen Bapak Andi Aswan, SE., MBA., M.Phil., DBA.,CWM.
9. Segenap staff dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin terkhusus kepada Departemen Manajemen yang telah membantu penulis dalam hal administrasi.

10. Kepada Bapak Drs. Abdullah, M.M selaku Kepala Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang, Bapak Haming, SH., M.AP selaku Sekretaris, Ibu Hariaty, SE, M.Si selaku Kasubag. Umum dan Kepegawaian, beserta responden yang telah bersedia membantu dalam penelitian skripsi ini.
11. Keluarga SQUAD tercinta yang selalu mendukung, memberikan doa, memotivasi, tempat mencurahkan keluh kesah, berbagi suka duka selama kurang lebih 3 tahun selalu bersama yang beranggotakan Jija, Wana, Leni, Cica, Mia, Rifkah, Ince, Nadya, dan Ifa yang selalu membantu ketika dalam masalah, selalu menghibur ketika stress dalam mengerjakan skripsi.
12. Teman-teman KKN Tematik Universitas Hasanuddin Gelombang 106 Enrekang 1 khususnya Posko Lewaja Kecamatan Enrekang, terima kasih atas segala keseruan selama program kerja berlangsung dan pengalaman berharga yang tidak akan penulis lupakan.
13. Teman-teman seperjuangan di Manajemen angkatan 2018 INCRED18LE, terima kasih untuk semua waktu kebersamaan, doa, ilmu, dan bantuan yang elah diberikan kepada penulis selama ini.
14. Kepada kakak-kakak Alumni Ikatan Mahasiswa Manajemen (IMMAJ) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin khususnya kak Hafid, SE., kak Riska, SE. yang selalu sabar memberikan arahan dan masukan kepada penulis.
15. Terima kasih kepada seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan oleh penulis satu persatu atas segala kebaikan yang telah diberikan kepada peneliti.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu penulis mengharapkan adanya kritikan dan masukan yang membangun. Semoga

segala bantuan dan bimbingan dari semua pihak yang telah diberikan kepada penulis dibalas dengan kebaikan dan pahala dari Allah SWT. Akhir kata penulis berharap agar skripsi ini dapat mendatangkan manfaat bagi pembaca.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Makassar, 22 Agustus 2022

Husna

ABSTRAK

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

Husna

Maat Pono

Wahda

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

EFFECT OF KNOWLEDGE, SKILL, AND ATTITUDE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE OFFICE OF TRANSPORTATION OF ENREKANG REGENCY

Husna

Maat Pono

Wahda

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

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN.....	v
PRAKATA.....	vi
ABSTRAK.....	x
ABSTRACT.....	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	14
1.3 Tujuan Penelitian.....	14
1.4 Kegunaan Penelitian.....	15
1.4.1 Kegunaan Teoritis.....	15
1.4.2 Kegunaan Praktis.....	15
1.5 Sistematika Penulisan.....	16
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	18
2.1 Tinjauan Teori dan Konsep.....	18
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	18
2.1.2 Knowledge (Pengetahuan).....	24
2.1.3 Skill (Keterampilan).....	33

2.1.4 Attitude (Sikap)	40
2.1.5 Kinerja	44
2.2 Penelitian Terdahulu	49
2.3 Kerangka Pemikiran	57
2.4 Hipotesis	61
BAB III METODE PENELITIAN.....	63
3.1 Rancangan Penelitian	63
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	64
3.3 Populasi dan Sampel.....	64
3.3.1 Populasi	64
3.3.2 Sampel.....	64
3.4 Jenis dan Sumber Data	65
3.4.1 Jenis Data	65
3.4.2 Sumber Data.....	65
3.5 Teknik Pengumpulan Data	65
3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	67
3.6.1 Variabel Penelitian	67
3.6.2 Definisi Operasional.....	68
3.7 Instrumen Penelitian	71
3.7.1 Uji Validitas	72
3.7.2 Uji Reliabilitas	73
3.8 Metode Analisa Data.....	73
3.8.1 Analisis Data Deskriptif.....	74
3.8.2 Uji Asumsi Klasik	74
3.8.1 Analisa Regresi Linier Berganda	77
3.8.2 Uji Hipotesis	78
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	80
4. 1 Gambaran Umum Perusahaan	80
4. 1. 1 Sejarah Singkat perusahaan.....	80
4. 1. 2 Visi Misi Perusahaan.....	81

4. 1. 3	Tugas Pokok dan Fungsi Dinas perhubungan Kabupaten Enrekang ...	81
4. 1. 4	Struktur Organisasi	82
4. 2	Karakteristik Responden	84
4. 2. 1	Tingkat Pengembalian Kuesioner (<i>Response Rate</i>).....	84
4. 2. 2	Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	85
4. 2. 3	Karakteristik Responden berdasarkan Usia	85
4. 2. 4	Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan	86
4. 2. 5	Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja	87
4. 3	Deskripsi Variabel.....	87
4.3.1	Penentuan <i>Rage</i>	87
4.3.2	Deskripsi Variabel <i>knowledge</i> (X1) dan Perhitungan Skor	89
4.3.3	Deskripsi Variabel <i>skill</i> (X2) dan Perhitungan Skor	90
4.3.4	Deskripsi Variabel <i>attitude</i> (X3) dan Perhitungan Skor	90
4.3.5	Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y) dan Perhitungan Skor	
	91_Toc113510514	
4. 4	Uji Instrumen Penelitian	92
4.4.1	Uji Validitas	92
4.4.2	Uji Relibilitas	94
4. 5	Uji Asumsi Klasik	95
4.5.1	Uji Normalitas.....	95
4.5.2	Uji Multikolinearitas	97
4.5.3	Uji Heteroskedastisitas	98
4. 6	Uji analisis Regresi Linear Berganda	99
4. 7	Uji Hipotesis.....	101
4.7.1	Uji Persial (Uji Statistika T)	101
4.7.2	Uji Simultan (Uji F).....	103
4.7.3	Koefisien Determinasi (R ²).....	104
4. 8	Pembahasan.....	105
4.8.1	Pengaruh <i>knowledge</i> terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang	105

4.8.2 Pengaruh skill terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang	107
4.8.3 Pengaruh attitude terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang	111
4.8.4 Knowledge, skill, dan attitude secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang	113
BAB V PENUTUP.....	115
5.1 Kesimpulan	115
5.2 Saran.....	115
DAFTAR PUSTAKA	118
LAMPIRAN.....	127

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Target dan Realisasi Retribusi Umum Dinas Perhubungan Kab. Enrekang	5
Tabel 1. 2 Daftar Jenjang Pendidikan Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang	8
Tabel 1. 3 Daftar Pembagian Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang Berdasarkan Usia	10
Tabel 1. 4 Daftar Masa Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang ..	11
Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu.....	50
Tabel 4. 1 Tingkat Pengembalian Kuesioner (Responden Rate).....	84
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	85
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden berdasarkan Usia	85
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan	86
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja	87
Tabel 4. 6 Deskripsi Variabel Knowledge (X1)	89
Tabel 4. 7 Deskripsi Variabel Skill (X2)	90
Tabel 4. 8 Deskripsi Variabel Attitude (X3).....	91
Tabel 4. 9 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	92
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Variabel Knowledge (X1).....	93
Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Variabel Skill (X2)	93
Tabel 4. 12 Hasil Uji Validitas Variabel Attitude (X3)	93
Tabel 4. 13 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)	94
Tabel 4. 14 Hasil Uji Reliabilitas	95
Tabel 4. 15 Hasil Uji Multikolinearitas.....	98
Tabel 4. 16 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	100
Tabel 4. 17 Hasil Uji T	102
Tabel 4. 18 Hasil Uji F	103
Tabel 4. 19 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²)	104

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	61
Gambar 4. 1 Stuktur Organisasi Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang.....	.83
Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas P-Plot	96
Gambar 4. 3 Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram.....	97
Gambar 4. 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas	99

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 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 ditunjukkan 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.

Sumber daya manusia merupakan suatu potensi yang berasal dari insan-insan yang di dayagunakan oleh setiap organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses mengatur keseluruhan dari suatu sumber daya manusia yang diperlukan oleh organisasi demi keberhasilan tujuannya, hal ini terdiri dari mulai mendapatkan sumber daya insan sampai dengan bagaimana cara mencapai tujuan organisasi. Manusia yang merupakan elemen penting dari sumber daya manusia itu merupakan kunci utama yang perpotensi di setiap organisasi.

Mustahil bagi setiap organisasi dapat terbentuk dan dijalankan tanpa adanya keterlibatan manusia di dalamnya. Sumber daya Manusia dapat berpotensi jika diberdayakan dengan baik dan benar, namun sebaliknya apabila sumber daya manusia tidak diberdayakan dan dikelola dengan baik dan benar maka akan menjadi beban bagi organisasi. Itulah mengapa sumber daya manusia yang berkualitas tinggi mempunyai pengaruh penting bagi kinerja pegawai.

Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang merupakan salah satu instansi yang bergerak pada bidang pelayanan publik. Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang, provinsi Sulawesi Selatan merupakan suatu instansi yang memiliki tugas untuk menyelenggarakan urusan kebijakan perhubungan atau transportasi untuk daerah Kabupaten Enrekang, Sulawesi Selatan. Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang bertempat di JL. Jenderal Sudirman, Leoran, Kec. Enrekang, Kabupaten Enrekang, Sulawesi Selatan. Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang mempekerjakan 39 orang PNS dan 64 orang honorer yang tingkat pendidikan beragam dari S1, D3 sampai smp, sma dan smk dari keseluruhan pegawai, yang mayoritas pegawai tersebut berasal dari wilayah Enrekang. Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang juga dipandang sangat membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang bermutu demi mendukung tujuan strategi instansi atau organisasi dan menjalankan tantangan yang terus berkembang sehingga diperlukan pegawai yang memiliki kinerja yang mampu mencapai target yang telah ditetapkan organisasi pada masing-masing karyawan (*job goals*).

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.

Keberhasilan dan peningkatan kinerja organisasi sangat ditentukan oleh kinerja karyawannya. Dalam organisasi sangat diperlukan untuk meningkatkan efektifitas kinerja karyawan agar tercipta satuan kerja yang baik dalam organisasi. Kinerja karyawan dapat diukur dengan pengoptimalan kinerja melalui karyawan yang kompeten, mempunyai keahlian dibidangnya, dan memiliki dedikasi tinggi terhadap pekerjaannya sehingga kinerja organisasi mengalami peningkatan. Dengan adanya peningkatan kinerja organisasi yang baik maka akan mampu bertahan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat.

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, gisi 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.

Tabel 1. 1 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 1.1 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. Hal ini juga sejalan dengan peneliti terdahulu oleh Puspita (2018) yang mengemukakan bahwa pengetahuan adalah sesuatu hal yang dimiliki dan dikuasai oleh seseorang sebagai syarat untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya, sehingga apabila pengetahuan yang dimiliki semakin baik akan menyebabkan peningkatan kinerja. Selanjutnya juga dikemukakan oleh Serang (2018) bahwa perilaku yang didasari pengetahuan akan lebih langgeng dari pada perilaku yang tidak didasari dengan pengetahuan, karena dengan adanya pengetahuan yang dimiliki maka akan dapat meningkatkan kinerja melalui penyelesaian setiap tugas-tugas atau pekerjaan yang diberikan.

Tabel 1. 2 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 1.2 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. Hal ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Halawa (2019) yang menjelaskan bahwa bagi pegawai yang memiliki keterampilan (*skill*) yang baik, maka akan membantu peningkatan kinerja yang baik pula sehingga mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya pegawai yang tidak terampil akan menimbulkan kinerja yang buruk sehingga memperlambat tujuan organisasi. Dunnett's (dalam Mahfud, 2019) juga menambahkan bahwa *skill* adalah sebagai kapasitas yang diharapkan bisa melakukan suatu rangkaian tugas pekerjaan yang progresif dari hasil proses *training* (pelatihan) serta pengalaman. Keahlian (*Skill*) seseorang tercermin menggunakan seberapa baik seseorang dalam mengerjakan suatu kegiatan yang khusus, seperti mengoperasikan suatu alat-alat kerja, berkomunikasi secara efektif atau mengimplementasikan suatu seni manajemen.

Tabel 1. 3 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.

Berdarkan 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).

Tabel 1. 4 Daftar Masa Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang

NO	Masa Kerja	Jumlah Pegawai
1	1-5 Tahun	8
2	5-10 Tahun	10
3	10-15 Tahun	9
4	>15 Tahun	12
Total		39

Sumber : Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang (Diolah Kembali)

Tabel 1.4 menunjukkan bahwa rata-rata pegawai disana tergolong dalam masa kerja dan pengalaman kerja yang cukup lama juga, yang diyakini lebih baik dalam hal peningkatan kinerjanya. Namun perihal kebutuhan *skill* atau keterampilan pegawai masih perlu diperhatikan, karena keterampilan kerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang masih kurang baik dan juga masih dibutuhkan keterampilan baru yang tentunya penguasaannya berasal dari pegawai baru dari proses jenjang pendidikan yang baik dan pelatihan yang baik pula. Kemajuan teknologi di era globalisasi saat ini dimana semakin tinggi pula persaingan sehingga diperlukan *skill* atau kemampuan baru berupa penguasaan teknologi demi mendukung sistem yang kerja yang dapat merubah aspek yang dapat membuat efisiensi kerja, efektifitas kerja, waktu kerja, dan kecepatan kerja menjadi lebih baik karena yang dulunya manual sekarang menjadi online dan serba praktis. Sehingga dengan adanya kemampuan serta keterampilan baru yang lebih mempuni, mampu mendorong produktifitas keja yang tinggi.

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. Apabila produktifitas kinerja semakin baik maka akan memberi dampak baik terhadap produktifitas organisasi secara keseluruhan. Sikap kerja yang baik juga menjadi salah satu faktor yang penting agar kinerja dapat berjalan secara optimal. Hal ini juga sejalan dengan peneliti terdahulu yang dikemukakan oleh Rayyani (2019) bahwa *attitude* (sikap) merupakan berbagai perasaan positif maupun negative atau keadaan mental yang selalu disiapkan, dipelajari dan diatur melalui pengalaman yang dapat memberikan pengaruh khusus pada respons seseorang terhadap orang lain. Berdasarkan pernyataan tersebut mengantarkan pada sebuah pemahaman bahwa sikap kerja dapat membentuk budaya kerja. Apabila sikap kerja para pegawai dalam suatu organisasi itu baik maka budaya kerja akan semakin baik pula, yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja para pegawai.

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.

Sikap (*attitude*) adalah suatu permasalahan penting, karena setinggi dan sebaik apapun *knowledge* dan *skill* yang diperoleh dari suatu pembelajaran serta pengalaman, tidak akan berarti dan berpengaruh tatkala pegawai tidak memiliki *attitude* yang baik sehingga sikap (*attitude*) dipandang penting agar kiranya bisa diperhatikan oleh organisasi. Hasil penelitian Kandou (dalam Mahfud, 2019) menunjukkan bahwa, sikap (*attitude*) secara serentak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (*Employee performance*). sikap (*attitude*) terbukti dapat berpengaruh secara relevan dan positif terhadap kinerja pegawai (*Employee performance*).

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”**.

1.2 Rumusan Masalah

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 ?

1.3 Tujuan Penelitian

Dalam melakukan sebuah penelitian perlu ditentukan terlebih dahulu tujuan penelitian agar tidak kehilangan arah dalam melakukan penelitian. Adapun tujuan penelitian 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.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari hasil penelitian ini yaitu mengetahui manfaat yang hendak dicapai dari aspek teoritis, praktis, dan kebijakan.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi dan sumbangan pikiran yang bermanfaat bagi peneliti, organisasi yang diteliti dan pembaca.

Adapun kegunaan akademis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Dengan hasil penelitian ini, peneliti berharap dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi ilmu pengetahuan, khususnya bagi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
2. Diharapkan hasil penelitian ini menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya terkhusus penelitian terkait pengaruh *knowledge*, *skill*, dan *attitude* terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian yang telah dilakukan, diharapkan dapat memberikan kegunaan praktis bagi pihak-pihak berikut :

1.4.2.1 Bagi Peneliti

Dengan penelitian ini peneliti bisa lebih mengetahui bagaimana pengaruh *knowledge*, *skill*, dan *attitude* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kabupaten Enrekang.

1.4.2.2 Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa memberikan sumbangsi pemikiran khususnya yang bersangkutan tentang pengaruh *knowledge*, *skill*, dan *attitude* terhadap kinerja pegawai sehingga dapat dijadikan sebagai salah satu landasan membuat kebijakan organisasi. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi dasar dilakukannya penelitian lanjutan yang mendalam oleh organisasi untuk melakukan inovasi bisnis untuk dapat terus bertahan di dunia bisnis.

1.4.2.3 Bagi Akademiki

Dari hasil penelitian ini diharapkan menjadi acuan bagi penelitian serupa dimasa yang akan datang, di wilayah kampus Universitas Hasanuddin Makassar maupun khalayak umum untuk menambah wawasan dan pengetahuan.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan bertujuan untuk mempermudah dalam memberikan gambaran yang jelas secara keseluruhan terkait sistematika penulisan, Penulis membaginya kedalam beberapa sub bab yang dijabarkan sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan

Merupakan bab yang berisikan penjelasan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

Bab II Tinjauan Pustaka

Merupakan bab yang berisikan penjelasan mengenai landasan teori yang digunakan, penelitian terdahuluyang memiliki topik yang sama, kerangka piker yang menggambarkan keterkaitan variable, dan hipotesis.

Bab III Metode Penelitian

Merupakan bab yang berisikan penjelasan mengenai rancangan penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data penelitian, teknik pengumpulan data, variable-variabel dan definisi operasional, instrument dan metode analisis data.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori dan Konsep

Bagian ini akan dipaparkan teori-teori terkait dengan fokus penelitian yaitu mengenai *knowledge*, *skill*, dan *attitude* terhadap kinerja karyawan.

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian 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) mengatakan "*human resource management (HRM) is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and of attending to their labor relations, health and safety, and fairness concerns*" yang artinya manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu proses untuk memperoleh, melatih, menilai, memberi kompensasi kepada karyawan, dan memperhatikan hubungan tenaga kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, serta masalah yang berhubungan dengan keadilan. Selanjutnya menurut (Sari, dkk. (2019) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses

upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, dan mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Berdasarkan definisi di atas, maka manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu proses aktifitas dalam mengelola berbagai sumber daya manusia yaitu individu dan kelompok atau para karyawan dengan melalui proses yang terarah seperti penerimaan, pelatihan, penilaian, serta pemberian kompensasi dan yang lainnya yang bertujuan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.

2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Penting bagi suatu perusahaan dimana setiap karyawan memiliki kemampuan yang berkualitas dan berkompeten dalam menghadapi berbagai tantangan ekonomi global yang semakin berkembang. Kegiatan manajemen sumber daya manusia (MSDM) suatu organisasi senantiasa diharapkan dapat mendorong dan mendukung organisasi atau perusahaan dalam persaingan serta tantangan yang ada dalam dunia bisnis.

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.

2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Priyono (2010) menjelaskan bahwa ada 5 macam fungsi utama manajemen sumber daya manusia (MSDM), yaitu :

1. Perencanaan untuk kebutuhan sumber daya manusia (SDM)

Fungsi perencanaan kebutuhan sumber daya manusia terdiri dari 2 kegiatan utama, yaitu :

- 1) Perencanaan dan peramalan permintaan karyawan organisasi baik dalam jangka pendek dan jangka panjang.
- 2) Analisa jabatan dalam organisasi untuk menetapkan tugas, tujuan, keahlian, Knowledge serta kemampuan yang dibutuhkan.

2. Staffing sesuai dengan kebutuhan organisasi

Kemudian langkah yang diambil selanjutnya adalah dengan mengisi formasi yang disediakan. tahap pengisian staf ini terdiri 2 aktifitas utama, yaitu

- 1) Penarikan (*rekrutmen*) calon karyawan
- 2) Pemilihan (*seleksi*) bagi calon karyawan yang dinilai memenuhi syarat.

Pada dasarnya penerimaan (*rekrutmen*) dan pemilihan (*seleksi*) dilakukan dengan memfokuskan perhatian pada ketersediaan calon karyawan baik yang di luar maupun dari dalam organisasi.

3. Penilaian kinerja

Aktivitas ini dilakukan sesudah calon karyawan dipekerjakan dalam kegiatan organisasi. Organisasi bisa memutuskan bagaimana sebaiknya bekerja dan selanjutnya menyerahkan suatu penghargaan atas kinerja yang telah dicapai. Sebaliknya suatu organisasi juga wajib menganalisis apabila terjadi kinerja yang kurang baik dimana karyawan gagal dalam mencapai standar kinerja yang telah ditentukan. Dalam penilaian kinerja dilakukan 2 aktivitas penting, yaitu :

- 1) Penilaian serta evaluasi perilaku dan sikap karyawan
- 2) Analisis dan pemberian suatu motivasi perilaku dan sikap karyawan.

4. Perbaikan kualitas pekerja dan lingkungan kerja

Saat ini pusat perhatian MSDM beralih pada 3 aktivitas strategis, yaitu :

- 1) Menentukan, merancang dan mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan:
- 2) Menyempurnakan kualitas lingkungan kerja, khususnya melalui tingkat kualitas kehidupan kerja dan program perbaikan produktivitas:
- 3) Memperbaiki kondisi fisik lingkungan kerja sehingga dapat memperbaiki tingkat kesehatan dan keselamatan kerja (K3)

Salah satu *outcome* yang bisa didapatkan dari ketiga aktivitas di atas adalah peningkatan kualitas fisik dan non-fisik lingkungan kerja

5. Pencapaian efektifitas hubungan kerja

Tahap selanjutnya adalah dengan mempekerjakan karyawan apabila karyawan yang dibutuhkan sudah terisi atau terpenuhi, kemudian selanjutnya

memberikan gaji serta memberi kondisi yang bisa membuatnya merasa tertarik dan nyaman bekerja. Sehingga organisasi harus membuat standart bagaimana hubungan kerja yang baik dapat diwujudkan. Ada 3 kegiatan utama, yaitu :

- 1) Mengakui dan menghormati tiap hak-hak para karyawan
- 2) Melakukan tawar-menawar (*bargaining*) dan menetapkan prosedur terkait bagaimana keluhan karyawan yang diterima.
- 3) Melakukan suatu penelitian terkait aktifitas manajemen sumber daya manusia (MSDM).

2.1.1.4 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Bukit, dkk. (2017) menjelaskan bahwa kemajuan teknologi yang sangat pesat, menuntut setiap organisasi untuk dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan usahanya. Perubahan tersebut telah merubah fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang selama ini dianggap sebagai aktifitas administrasi, yang berkaitan dengan perekrutan pegawai staffing, coordinating yang dilakukan oleh bagian personalia saja.

Sekarang ini manajemen sumber daya manusia telah berganti dan fungsi spesialisasi yang berdiri sendiri menjadi fungsi yang terintegrasi dengan seluruh fungsi lainnya di dalam organisasi, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara bersama-sama dan mempunyai fungsi planning yang sangat baik dalam organisasi, dengan kata lain fungsi sumber daya manusia bisa menjadi lebih baik dan strategic dari planning sebelumnya. Dengan begitu manajemen sumber daya manusia memiliki kewajiban untuk : memahami perubahan yang semakin rumit yang selalu terjadi di lingkungan bisnis, harus mengantisipasi perubahan teknologi, dan

memahami dimensi internasional yang mulai memasuki bisnisakibat informasi yang semakin maju. Perubahan paradig dari manajemen sumber daya manusia tersebut telah memberikan focus yang berbeda dalam melaksanakan fungsinya di dalam organisasi.

Ada kecenderungan untuk mengakui pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi dan pemusatan perhatian pada kontribusi fungsi sumber daya manusia bagi keberhasilan pencapaian tujuan strategi perusahaan. Hal ini bisa dilakukan perusahaan dengan mengintegrasikan pembuatan keputusan strateginya dengan fungsi-fungsi sumber daya manusia sehingga akan semakin besar kesempatan untuk mendapatkan keberhasilan.

Tingkat integritas antara perencanaan strategis dengan fungsi-fungsi sumber daya manusia tercapai ddalam 4 macam hubungan :

1. Hubungan Administrasi

Disini manajer puncak dan manajer fungsional lainnya menganggap fungsi sumber daya manusia relative tidak penting dan menganggap manusia bukan sebagai keterbatasan maupun asset perusahaan dalam pengambilan keputusan bisnis.

2. Hubungan Satu Arah

Terdapat hubungan skuensial antara perencanaan strategisdengan fungsi-fungsi sumber daya manusia. Fungsi sumber daya manusia menyusun program dan system untuk mendorong tujuan strategis namun tidak memberika pengaruh, karena meskipun telah dianggap penting tapi belum dianggap sebagai mitra isis yang strategis.

3. Hubungan

Ditandai dengan hubungan resiprokal dan saling ketergantungan antara perencanaan strategi dengan sumber daya manusia. Fungsi sumber daya manusia dianggap penting dan dapat dipercaya. Sumber daya manusia memiliki peran dalam menentukan arah strategis perusahaan dan telah dijadikan mitra strategis.

4. Hubungan Integratif

Ditandai dengan adanya hubungan yang dinamis dan interaktif antara fungsi-fungsi sumber daya manusia dan perencanaan strategis. Disini manajer sumber daya manusia dipandang sebagai sebenar-benarnya mitra bisnis strategis dan dilibatkan dalam keputusan strategis.

2.1.2 Knowledge (Pengetahuan)

2.1.2.1 Pengertian *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. Selanjutnya Wahyuni (2020) mengemukakan bahwa pengetahuan merupakan hasil pengindraan manusia, atau hasil yang diketahui oleh seseorang terhadap objek melalui indera yang dimiliki (mata, hidung, telinga, dan sebagainya). *Knowledge* (pengetahuan) adalah apa yang diketahui oleh

seseorang terkait suatu topik, dan suatu kemampuan yang didapatkan melalui jenjang pendidikan dan juga suatu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya, seseorang pegawai mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada diperusahaan (Berutu, 2019).

Alias & Serang (2018) mengatakan bahwa pengetahuan merupakan komponen utama kompetensi yang mudah diperoleh dan mudah diidentifikasi. Menurut Boutler (dalam Putra, dkk., 2016), *knowledge* (pengetahuan) adalah apa yang diketahui seseorang tentang topic, dan suatu kemampuan yang didapatkan dari pendidikan formal maupun pendidikan informal. Selanjutnya menurut Van Der Spek & Spikervet (dalam Kurniawati, 2004) menyatakan bahwa, *“Knowledge is the whole set of insight, experiences, and procedures that are considered correct and true and that therefore guide the thought, behavior and communication of people”*. Pengetahuan adalah sebagian besar dari ide, pengalaman dan prosedur yang dianggap benar, mengarahkan untuk berfikir, bertindak laku dan berkomunikasi dengan orang lain. Selanjutnya pengetahuan menurut Gordon (dalam Tamara, 2019) menjelaskan bahwa pengetahuan merupakan kesadaran dalam bidang kognitif.

2.1.2.2 Jenis-jenis Knowledge (Pengetahuan)

Uriarte (2008) mengemukakan bahwa dalam ekonomi moder, pengetahuan yang bisa dimanfaatkan adalah keunggulan kompetitif organisasi. Keunggulan kompetitif ini berhasil melalui pemanfaatan penuh informasi dan data yang digabungkan dengan pemanfaatan keterampilan dan ide orang serta komitmen dan

motivasi mereka. Secara umum ada dua jenis pengetahuan : *tacit knowledge* dan *explicit knowledge*.

1. *Tacit knowledge*

Kurniawati (2004) menjelaskan bahwa pengetahuan tacit merupakan pengetahuan yang berasal dari pengalaman, keyakinan, asumsi, kebiasaan dan budaya atau proses pembelajaran yang menggambarkan tentang *know what* dan *know why*, yang terbentuk dalam pribadi maupun kelompok yang sifatnya sulit diidentifikasi, disimpan, dipetakan dan sulit untuk dibagi. Pengetahuan *tacit* bersifat pribadi dan disimpan dikepala setiap orang. Pengetahuan ini dikumpulkan melalui studi dan pengalaman, kemudian dikembangkan melalui proses interaksi dengan orang lain. Pengetahuan *tacit* tumbuh melalui praktek trial dan error serta pengalaman yang sukses dan gagal. Oleh karena itu, pengetahuan *tacit* bersifat spesifik konteks. Tidak mudah untuk memformalkan, merekam, atau mengartikulasikan. Ini termasuk wawasan subektif, intuisi dan dugaan. Sebagai pengetahuan intuitif, sulit untuk berkomunikasi dan berbicara dengan baik, karena pengetahuan *tacit* sangat individual, daerah dan fasilitas yang bisa digunakan bersama sangat bergantung pada kemampuan dan kesediaan orang yang memilikinya untuk menyampaikannya kepada orang lain.

Berbagi pengetahuan *tacit* merupakan tantangan besar bagi banyak orang. Pengetahuan *tacit* dapat dibagikan dan dikomunikasikan melalui berbagai aktifitas dan mekanisme. Kegiatan tersebut meliputi diskusi, lokakarya, pelatihan kra dan sejenisnya. Mekanismenya antara lain penggunaan teknologi informasi seperti email, groupware, pesan instan dan teknologi

terkait. Dalam mengelola pengetahuan tacit, rintangan pertama bagi sebagian besar organisasi mengidentifikasi pengetahuan *tacit* yang berguna untuk organisasi. Setelah pengetahuan *tacit* yang relevan diidentifikasi, itu menjadi sangat berharga bagi organisasi yang memiliki karena itu adalah keunikan aset yang sulit untuk ditiru oleh organisasi lain. Ini sangat khas dan menjadi unik serta sulit untuk ditiru adalah apa yang meadikan pengetahuan *tacit* sebagai dasar dari keunggulan kompetitif organisasi. Oleh karena itu, penting untuk organisasi menemukan, menyebarkan, dan memanfaatkan pengetahuan *tacit* dari pegawai dalam rangka mengoptimalkan penggunaan modal intelektualnya sendiri.

Dalam organisasi manapun, pengetahuan *tacit* adalah prasyarat penting untuk membuat keputusan yang baik. Seorang eksekutif yang belum terbiasa dengan organisasi akan merasa sulit untuk membuat keputusan yang baik karena dia belum memperoleh pengetahuan *tacit* tentang cara kerja organisasi. Oleh karena itu, pengetahuan *tacit* sangat penting untuk menyelesaikan sesuatu dan menciptakan nilai bagi organisasi. Inilah inti dari "organisasi pembelajaran". Manajemen dan karyawan perlu belajar dan menginternalisasikan pengetahuan yang relevan melalui pengalaman dan tindakan. Dan mereka perlu menghasilkan pengetahuan baru melalui pengalaman pribadi dan interaksi kelompok di dalam organisasi.

2. *Eksplisit knowledge*

Kurniawati (2004) menjelaskan bahwa pengetahuan eksplisit merupakan pengetahuan yang bersumber dari pengetahuan tacit yang diartikulasikan, didokumentasikan, dikodifikasi, diorganisir, dalam sebuah media tertentu

misalnya dengan bantuan IT, sehingga dapat mudah diakses dan sebarakan ke pihak lain yang memerlukan. *Eksplisit knowledge* dikodifikasi, itu disimpan dalam dokumen, database, website, email dan sejenisnya. Ini adalah pengetahuan yang dapat dengan mudah tersedia untuk orang lain dan ditransmisikan atau dibagikan dalam bentuk bahasa yang sistematis dan formal. Pengetahuan eksplisit terdiri dari segala sesuatu yang dapat dikodifikasi, didokumentasikan dan diarsipkan. Ini termasuk aset pengetahuan seperti : laporan, memo, rencana bisnis, gambar, paten, merek dagang, daftar pelanggan, metodologi, dan sejenisnya. Mereka mewakili akumulasi dari pengalaman organisasi disimpan dalam bentuk yang mudah dan diakses oleh pihak yang berkepentingan dan direplikasi jika diinginkan. Di banyak organisasi ini, aset pengetahuan disimpan dengan bantuan komputer dan informasi teknologi. Pengetahuan eksplisit tidak sepenuhnya *tacit*. Di sisi lain, keduanya saling melengkapi. Tanpa pengetahuan *tacit* akan sulit, jika bukan tidak mungkin, untuk memahami pengetahuan eksplisit. Untuk contoh, seseorang tanpa pengetahuan teknis, matematika atau ilmiah (pengetahuan *tacit*) akan mengalami kesulitan besar dalam memahami hal yang sangat kompleks, meskipun mungkin tersedia dari perpustakaan atau database organisasi (pengetahuan *eksplisit*). Dan kecuali kita mencoba mengubah pengetahuan *tacit* menjadi pengetahuan *eksplisit*, kita bisa renungkan, pelajari dan diskusikan, serta membagikan dalam organisasi, karena itu akan tetap tersembunyi dan tidak dapat diakses di dalam kepala orang yang memilikinya.

2.1.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi *Knowledge* (Pengetahuan)

Menurut Notoatmodjo (2014) faktor-faktor yang mempengaruhi *knowledge* (pengetahuan) adalah sebagai berikut :

1. Pendidikan

Pendidikan bisa mempengaruhi seseorang termasuk juga perilaku atau sikap akan kebiasaan hidup terutama dalam memotivasi unruk sikap berpesan serta dalam pembangunan pada umumnya yang semakin tinggi pendidikan seseorang sehingga semakin muda juga untuk menerima sebuah informasi.

2. Umur

Semakin cukup umur seseorang, maka tingkat kematangan dan kekuatan seseorang aka lebih matang dalam berfikir danbekerja. Dari segi kepercayaan masyarakat seseorang yang lebih dewasa dipercaya dari orang yangbelum tinggi kedewasaannya.

3. Lingkungan

Lingkungan adalah semua kondisi yang ada di sekitar manusia dan pengaruhnya bisa berdampak pada perkembangan da perilaku dan sikap individu atau kelompok.

4. Sosial Budaya

Sistem sosial budaya yang ada di masyarakat bisa memberikan pengaruh dari sikap dalam menerimah suatu informasi.

2.1.2.4 Tingkat *Knowledge* (Pengetahuan)

Menurut Notoatmodjo (2014) pengetahuan seseorang terhadap objek memiliki intensitas atau tingkatan yang berbeda. Secara garis besar dibagi menjadi 6 tingkat pengetahuan, yaitu sebagai berikut :

1. Tahu (*know*)

Tahu diartikan sebagai recall atau memanggil memori yang telah ada sebelumnya setelah mengamati sesuatu yang spesifik dan seluruh bahan yang telah dipelajari atau rangsangan yang telah diterima. Tahu disini merupakan tingkatan yang paling rendah. Kata kerja yang digunakan untuk mengukur orang yang tahu tentang apa yang dipelajari yaitu dapat menyebutkan, menguraikan, mengidentifikasi, menyatakan dan sebagainya.

2. Memahami (*comprehention*)

Memahami suatu objek bukan hanya sekedar tahu terhadap objek tersebut, dan juga tidak sekedar menyebutkan, tetapi orang tersebut dapat menginterpretasikan secara benar tentang objek yang diketahuinya. Orang yang telah memahami objek dan materi harus dapat menjelaskan, menyebutkan contoh, menarik kesimpulan, meramalkan terhadap suatu objek yang dipelajari.

3. Aplikasi (*application*)

Aplikasi diartikan apabila orang yang telah memahami objek yang dimaksud dapat menggunakan ataupun mengaplikasikan prinsip yang diketahui tersebut pada situasi atau kondisi yang lain. Aplikasi juga diartikan aplikasi atau penggunaan hukum, rumus, metode, prinsip, rencana program dalam situasi yang lain.

4. Analisis (*analysis*)

Analisis merupakan kemampuan seseorang dalam menjabarkan atau memisahkan, selanjutnya mencari hubungan antara komponen-komponen dalam suatu objek atau masalah yang diketahui. Indikasi bahwa

pengetahuan seseorang telah sampai pada tingkatan ini adalah jika orang tersebut dapat membedakan, memisahkan, mengelompokkan, membuat bagan (diagram) terhadap pengetahuan objek tersebut.

5. Sintesi (*synthesis*)

Sintesis merupakan kemampuan seseorang dalam merangkum atau meletakkan dalam suatu hubungan yang logis dari komponen pengetahuan yang sudah dimilikinya. Dengan kata lain suatu kemampuan untuk menyusun formulasi baru dari formulasi yang sudah ada sebelumnya.

6. Evaluasi (*evaluation*)

Evaluasi merupakan kemampuan untuk melakukan justifikasi atau penilaian terhadap suatu objek tertentu. Penilaian berdasarkan suatu kriteria yang ditentukan sendiri atau norma-norma yang berlaku dimasyarakat.

2.1.2.5 Indikator *Knowledge* (Pengetahuan)

Wahyuni (2020) mengemukakan indikator pengetahuan yaitu sebagai berikut

1. Pengetahuan tentang cakupan tugas atau pekerjaan

Indikator ini merupakan suatu informasi yang diketahui atau dicari oleh seseorang. Pada umumnya, pengetahuan memiliki kemampuan prediktif terhadap sesuatu sebagai hasil pengenalan atas suatu pola.

2. Pemahaman terhadap prosedur pelaksanaan tugas atau pekerjaan

Indikator ini adalah tentang menyelesaikan suatu pekerjaan yang bertujuan untuk memperoleh hasil kerja yang paling efektif.

3. Pemahaman terhadap cara pelaksanaan tugas atau pekerjaan

Tidak semua kemampuan (skill) yang diperlukan oleh dunia kerja bisa didapatkan dari sekolah yang formal, hal ini dikarenakan kemampuan (skill) yang diperlukan tersebut lebih spesifik dan fokus dengan apa yang akan ditugaskan, setiap perusahaan juga memiliki budaya-budaya perusahaan yang harus diketahui oleh semua karyawannya, budaya-budaya perusahaan tersebut berbedabeda antara sekolah dan perusahaan ataupun antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Oleh karena itu, diperlukannya training atau pelatihan yang dapat memenuhi kebutuhan dan standar dimana karyawan tersebut bekerja serta mencocokkan pribadi karyawan terhadap budaya pada perusahaan yang bersangkutan.

4. Penghayatan terhadap tanggung jawab tugas atau pekerjaan

Berarti memikul semua kewajiban dan beban pekerjaan sesuai dengan batas-batas yang ada di job diskripsi. Setiap karyawan wajib bekerja sesuai tanggung jawab, dan tidak melewati batas- batas tanggung jawab yang ada. Jadi, setiap karyawan harus patuh dan bekerja sesuai dengan apa yang diberikan oleh perusahaan, sebatas tugas dan tanggung jawab yang diperbolehkan oleh perusahaan.

5. Pemahaman terhadap tantangan dalam pelaksanaan tugas atau pekerjaan

Karyawan dapat mengembangkan diri dan mampu memahami seluk-beluk pelaksanaan pekerjaan lebih mendalam, dapat memahami perkembangan perusahaan, memahami sasaran yang akan dicapai perusahaan, mengerti akan perlunya kerjasama dalam melaksanakan pekerjaan, dapat dengan mudah memahami Informasi yang disampaikan perusahaan, dapat memahami setiap kesulitan-kesulitan yang dihadapi perusahaan, mampu

melakukan hubungan-hubungan dengan lingkungan, mampu memahami kebijaksanaan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan, mampu memahami sistem dan prosedur yang digunakan dalam pelaksanaan tugas perusahaan, mampu memahami dan menerapkan perilaku yang mendukung dan dituntut perusahaan.

6. Kesesuaian variasi pengetahuan yang dimiliki, dengan pengetahuan dalam pelaksanaan tugas.

Adalah segala sesuatu yang ada dikepala kita. Kita dapat mengetahui sesuatu berdasarkan pengalaman yang kita miliki. Selain pengalaman, kita juga menjadi tahu karena kita diberitahu oleh orang lain. Pengetahuan juga didapatkan dari tradisi

2.1.3 Skill (Keterampilan)

2.1.3.1 Definisi *Skill* (Keterampilan)

Skill (keterampilan) adalah mengoperasikan suatu pekerjaan yang ditugaskan dengan mudah dan akurat, yang memerlukan keterampilan dasar yang diperoleh melalui suatu pembelajaran atau pendidikan dan pengalaman serta ditingkatkan melalui pelatihan. Secara rinci, pendapat para ahli tentang definisi atau pengertian dari *skill* (keterampilan) yaitu :

Skill (keterampilan) merupakan suatu kemampuan seseorang yang menerapkan pengetahuan yang dimiliki ke dalam bentuk tindakan atau aksi nyata, dimana keterampilan ini diperoleh dari pendidikan di bangku sekolah dan pelatihan (Mahfud, 2019). Selanjutnya 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 teknis, keterampilan manusia, keterampilan konseptual.

Keahlian atau keterampilan kerja adalah kecakapan atau kemahiran untuk mengerjakan suatu pekerjaan yang hanya didapatkan dari praktik. Haji, dkk. (2020) juga berpendapat bahwa keterampilan atau *skill* adalah kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan serangkaian tugas yang berkembang dari pelatihan dan pengalaman. Keterampilan dapat digunakan untuk mengendalikan perilaku—cara orang memandang sikap mereka memengaruhi dunia. Sikap terdiri dari aspek kognitif (persepsi, pengetahuan, keyakinan), aspek afektif (perasaan, emosi), aspek konatif (perilaku berupa tindakan). Karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi. Di sisi lain, karyawan yang tidak terampil akan memperlambat tujuan organisasi. Bagi pegawai baru atau pegawai dengan penugasan baru, diperlukan kemampuan tambahan untuk melaksanakan tugas yang diberikan.

Menurut Yusuf, “*skill is the ability to use reason, thoughts, ideas, and creativity in doing, changing, or making something more meaningful to produce value from the work results. Skills should be developed and trained continuously to increase one's abilities to become experts or professionals in one particular field. Skills can be used to control behavior—the way people perceive their attitudes influence the world.*” Keterampilan adalah kemampuan menggunakan akal, pikiran,

gagasan, dan keaktifitas dalam berbuat sesuatu yang lebih berarti untuk menghasilkan nilai dari hasil kerja. Keterampilan harus dikembangkan dan dilatih secara terusmenerus untuk meningkatkan kemampuan seseorang menjadi ahli atau professional dalam suatu bidang tertentu. Keterampilan dapat digunakan untuk mengontrol perilaku orang memandang sikap mereka memengaruhi dunia.

Robbins (2000) menyatakan bahwa *skill* atau keterampilan adalah kemampuan untuk bekerja dengan memahami dan memberi motivasi kepada orang lain, baik dalam individu maupun kelompok. Kemudian menurut Goldon (2010), Keterampilan merupakan ilmu yang meluaskan pengetahuan, dalam suatu proses yang telah dikembangkan lewat kegiatan yang dilatih dan berdasarkan pengalaman yang didapatkan. Menurut Yuniarsih dan Suwanto yang dikutip (dalam Sari dkk, 2019), menjelaskan bahwa *skill* (keterampilan) adalah kemampuan untuk bisa menyelesaikan tugas-tugas fisik dan mental. Selanjutnya Wahyudi Bambang, 2002 (dalam Mayasari & Tridayanti, 2011) menjelaskan bahwa keterampilan (*skill*) adalah suatu keahlian dalam melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dari latihan. Ersa (2021) menjelaskan bahwa keterrampilan (*skill*) mempunyai beberapa tingkatan yaitu:

1. Prsepsi yaitu mengenal dan memilih berbagai objek sehubungan dengan tindakan yang akan diambil merupakan tingkatan tingkat pertama.
2. Respon terpinpin yaitu bisa melakukan sesuatu yang berdasarkan urutan yang benar (dalam hal ini adalah prosedur).
3. Mekanisme yaitu apabila sseorang telah melakukan sesuatu dengan benar secara otomatis atau sesuatu itu sudah merupakan kebiasaan.

4. Adapatai yaitu kegiatan yang berkembang dengan baik, artinya tindakan tersebut sudah diubah tanpa mengurangi kebenaran tindakan tersebut.

Untuk bisa menerapkan kegiatan manajemen sesuai pada fungsinya masing-masing, sehingga dibutuhkan keahlian atau keterampilan manajemen yang dibutuhkan oleh setiap orang atau pegawai yang ikut andil dalam perusahaan atau organisasi (Nurannisa, 2020). Keahlian-keahlian tersebut adalah sebagai berikut :

1. Keahlian teknis (*technical skills*), merupakan keahlian yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan spesifik tertentu, seperti mengoperasikan personal computer, mendesain bangunan, membentuk layout perusahaan, serta lain sebagainya.
2. Keahlian berkomunikasi dan berinteraksi menggunakan masyarakat (*human relation skills*), merupakan keahlian dalam memahami serta melakukan hubungan dengan aneka macam jenis orang pada masyarakat. Misalnya ialah keahlian pada berorganisasi, memotivasi, meyakinkan orang, serta lain sebagainya.
3. Keahlian konseptual (*conceptual skills*), merupakan keahlian pada dalam berpikir secara abstrak, sistematis, termasuk di dalamnya mendiagnosis serta menganalisis aneka macam permasalahan untuk situasi yang tidak selaras, bahkan keahlian buat memprediksi masa yang akan tiba.
4. Keahlian dalam pengambilan keputusan (*decision making skill*), merupakan keahlian untuk mengidentifikasi permasalahan sekaligus menawarkan berbagai alternative solusi permasalahan yang dihadapi.
5. Keahlian dalam mengendalikan waktu (*time management skills*), merupakan keahlian dalam memanfaatkan waktu secara efektif dan efisien.

Solihin menjelaskan bahwa kategori keahlian (*skill*) ada 3, yaitu sebagai berikut :

1. Kelompok keahlian *technical*, merupakan kelompok keahlian yang mempraktikkan pelatihan, pengalaman individu dan pendidikan untuk melakukan pengorganisasian proyek atau pekerja secara baik dan efektif. Keahlian *technical* ini dibagi menjadi beberapa keahlian khusus, yaitu:
 - a. Kepakaran teknis (*technical expertise*), adalah kemampuan (*skill*) yang diperoleh dari pengalaman dan pendidikan serta keahlian untuk memahami dan melakukan komunikasi terhadap teknis yang dianggap penting secara rinci.
 - b. Menjelaskan tujuan, adalah kemampuan (*skill*) yang dimiliki individu guna melakukan pengorganisasian dan membuat *schedule* terhadap pekerjaan dari unit yang bersangkutan dengan begitu tujuan dapat dicapai sesuai dengan yang diharapkan dan standart yang ada.
 - c. Melakukan penyelesaian masalah, adalah kemampuan (*skill*) yang dikuasai individu guna menyelesaikan masalah serta melakukan kerja sama tim untuk menghadapi permasalahan.
 - d. Kreativitas dan imajinasi, adalah kemampuan (*skill*) yang dimiliki individu untuk menciptakan berbagai ide serta melakukan koreksi dan kemudian mengembangkannya dengan berbagai cara agar produktivitas meningkat.
2. Kelompok keahlian *team building*, yaitu kelompok keahlian yang mendengarkan dengan serius kemudian mengkomunikasikan dengan jelas untuk melakukan pengembangan terhadap koordinasi kelompok yang baik

dan efektif. Keahlian *team building* ini dibagi menjadi beberapa keahlian khusus, yaitu diantaranya sebagai berikut :

- a. Memperoleh kejelasan pandangan dari mendengarkan, adalah kemampuan (*skill*) yang dimiliki individu untuk memahami berbagai kegiatan yang dilakukan kelompoknya ataupun kegiatan yang dilakukan unit tempat suatu individu bekerja.
 - b. Memberikan pengarahan dan pelatihan, adalah kemampuan (*skill*) yang dimiliki individu untuk menjaga kelompoknya agar tetap bisa mempertahankan *skill* yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan dan standart organisasi.
 - c. Memecahkan masalah sebagai tim, adalah kemampuan (*skill*) yang dimiliki individu terkhusus manajer untuk membantu suatu tim bisa memberikan suatu dukungan dengan ide-ide yang digunakan untuk meningkatkan kinerja.
 - d. Kooperasi dan koordinasi, adalah adanya keinginan suatu individu atau kelompok guna melakukan kerjasama dengan pihak lain baik itu individu maupun unit.
3. Kelompok keahlian *drive*, adalah kelompok keahlian mendengarkan dengan cermat selanjutnya mengkomunikasikan dengan jelas untuk melakukan peningkatan terhadap koordinasi tim yang efektif. Keahlian *drive* ini dibagi menjadi beberapa keahlian khusus, yaitu sebagai berikut :
- a. Standart kinerja, adalah keahlian yang merupakan bentuk upaya untuk menjaga agar suatu organisasi atau perusahaan tetap berjalan,

dan keinginan individu serta kelompok untuk memfokuskan suatu organisasi agar mencapai target lebih tinggi.

- b. Mengendalikan rincian kerja, adalah keahlian meninjau suatu kinerja dengan saksama dan teliti untuk memastikan bahwa kinerja terlaksana sesuai standart kinerja dan tujuan.
- c. Energi, adalah menunjukkan kepada kelompok atau kolega terkait keinginan untuk berkolaborasi dan mengharap adanya *feedback* dari kelompok ataupun kolega yang diajak kerja sama.
- d. Menghindar dari tekanan, adalah keahlian untuk mengajak orang lain agar berkenan melakukan unjuk kinerja terhadap aktivitas kinerja suatu individu sehingga terlihat sebagai bagian dari kerja sama dan tidak ada dominasi yang dilakukan orang lain.

2.1.3.2 Indikator *Skill* (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 kemampuanyang dimiliki dalam mengembangkan *skill* (keterampilan) seperti keahlian pada penggunaan computer.

2. Keterampilan untuk menjalin hubungan kemanuisaan

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.

2.1.3.3 Faktor *Skill* (Keterampilan)

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.

2.1.4 *Attitude* (Sikap)

2.1.4.1 Pengertian *Attitude* (Sikap)

Attitude (sikap) adalah suatu kumpulan perasaan, kepercayaan, serta pemikiran yang dimiliki dan dipegang oleh setiap orang, hal ini terkait tentang bagaimana berperilaku di setiap 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.

Menurut Winardi (2004) berpendapat bahwa *attitude* atau sikap merupakan kondisi kesiapan mental yang diperoleh dari proses pembelajaran dan diorganisir sesuai dengan pengalaman-pengalaman serta memberikan pengaruh khusus pada reaksi seseorang terhadap orang, benda dan situasi dengan siapa dia berhubungan.

Kemudian Hakim (dalam Mahfud, 2019) menyatakan bahwa *Attitude* (sikap) ialah suatu kondisi mental yang kompleks dan mengikutsertakan kepercayaan dan perasaan, serta disposisi untuk bertindak dengan cara-cara tertentu lainnya. Khan, dkk. (2014) berpendapat bahwa setiap organisasi menetapkan harapan dari karyawan atau pegawai dan merumuskan sikap, perilaku, dan kepercayaan mereka. Perilaku dan sikap pemimpin juga dapat mempengaruhi perilaku karyawan, keyakinan dan sikap untuk meningkatkan tingkat kinerja mereka.

Robbins & Judge (2017) menjelaskan bahwa pada umumnya *Attitude* (sikap) memiliki 3 komponen utama, yaitu sebagai berikut :

1. Komponen kognitif, adalah komponen yang terdiri dari suatu opini, suatu sikap deskriptif dari atau kepercayaan tentang suatu hal.
2. Komponen afektif, adalah segmen perasaan atau emosional dari sikap yang direfleksikan dalam suatu pernyataan tertentu.
3. Komponen perilaku, adalah sebuah maksud untuk berperilaku tertentu terhadap seseorang atau terhadap sesuatu lainnya.

2.1.4.2 Indikator *Attitude* (sikap)

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 pengolaan, pengalaman dan keyakinan serta harapan-harapan individu terkait obyek atau kelompok orbyek tertentu.

2. Afektif atau sering disebut emosional adalah proses yang menyagkut 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.

Menurut Nurannisa (2020) mengemukakan bahwa terdapat lima indikator yang bisa digunakan untuk mengukur *Attitude* (sikap), yaitu :

1. Berfikir secara bebas dan fleksibel
2. Merasa bebas dalam berekspresi
3. Adanya minat terhadap aktifitas yang kreatif
4. Merasa percaya terhadap gagasan sendiri
5. Ikut serta dalam tugas yang menjadi tanggung jawab

2.1.4.3 Faktor-faktor Pembentukan *Attitude* (Sikap)

Mahfud (2019) menjelaskan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pembentukan *Attitude* (sikap) adalah sebagai berikut :

1. Pengalaman pribadi

Untuk bisa menjadi dasar pembentukan sikap, pengalama pribadi semestinya dapat meninggalkan kesan yang kuat. Karena sikap lebih mudah terbentuk jika pengalaman pribadi tersebut melibatkan faktor emosional. Pada situasi yang melibatkan emosi, penghayatan akan pengalaman bisa lebih mendalam serta lebih lama berbekas.

2. Kebudayaan

B.F. Skinner (2005) menekankan pengaruh lingkungan (termasuk kebudayaan) dalam membentuk kepribadian seseorang. Kepribadian tidak

lain dari perilaku yang konsisten yang menggambarkan secara *Reinforcement* (penguatan dan pelajaran) yang dimiliki. Dari masyarakat untuk sikap dan perilaku tersebut, bukan untuk sikap dan perilaku tersebut dan perilaku lainnya.

3. Orang lain yang dianggap penting

Pada umumnya, individu bersikap konformis dengan sikap orang-orang yg diklaim penting. Kesamaan ini diantaranya dimotivasi oleh harapan buat berhubungan dan harapan untuk menghindari konflik dengan orang yg disebut krusial tersebut.

4. Media massa

Sebagai wahana komunikasi, banyak sekali media massa seperti televisi, radio, mempunyai dampak yang besar pada pembentukan opini dan agama orang. Adanya berita baru mengenai sesuatu hal menyampaikan landasan kognitif baru lagi terbentuknya sikap terhadap hal tadi.

5. Institusi pendidikan dan agama

Sebagai suatu sistem, institusi pendidikan dan agama memiliki dampak besar pada pembentukan perilaku dikarenakan keduanya meletakkan dasar pengertian dan konsep moral pada diri individu. Pemahaman akan baik dan jelek, garis pemisah antara sesuatu yang boleh dan tidak boleh dilakukan, diperoleh dari pendidikan dan sentra keagamaan dan ajaran-ajarannya.

6. Faktor emosi dalam diri

Tidak semua bentuk perilaku ditentukan oleh situasi lingkungan serta pengalaman eksklusif seseorang. Kadang-kadang, suatu bentuk perilaku adalah pernyataan yang didasari oleh emosi yg berfungsi sebagai

penyaluran frustrasi atau pengalihan bentuk mekanisme pertahanan ego. Sikap demikian bersifat sementara dan segera berlaku begitu frustrasi telah hilang tapi bisa juga merupakan perilaku yg lebih persisten dan lebih tahan lama . Misalnya bentuk perilaku yang didasari sang faktor emosional artinya prasangka.

2.1.5 Kinerja

2.1.5.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah kesanggupan seorang atau sekelompok orang untuk mengerjakan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya berdasarkan pada tanggung jawab pada hasil seperti yang diharapakan. Sehingga, pengetahuan dan keterampilan SDM (karyawan) sebagai tenaga kerja semestinya harus ditingkatkan. Kemampuan profesional karyawan adalah suatu modal yg sangat krusial serta besar kiprahnya dalam pengembangan perusahaan dalam pengembangan dan peningkatan dimana suatu karyawan yang bekerja berada. Selanjutnya kinerja pegawai adalah suatu hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki tingkat keterampilan atau kemampuan yang berbeda-beda dalam melaksanakan tugasnya (Ersa, 2021).

Menurut Nurannisa (2020) kinerja merupakan hasil pencapaian target kerja atau penyelesaian tugas seorang karyawan atau pegawai dalam organisasi atau perusahaan pada periode atau waktu yang telah ditentukan berdasarkan pembuktian serta dengan pengukuran tertentu. Ikrahmawati (2016) menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu prestasi kerja atau hasil kerja (output), baik kualitas ataupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan (sumber daya manusia) kesatuan periode waktu dalam menyelesaikan tugas kerjanya berdasarkan tanggung jawab yang

ditujukan kepadanya. Menurut Hasibuan dalam Marlina (2018) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawab berupa tugas-tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan atas kemampuan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Stoner dalam Satrohadiwiry (2003) menjelaskan bahwa kinerja adalah suatu kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh individu, kelompok atau organisasi. Kemudian menurut Prawirosentono dalam Sinambela (2016) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, berdasarkan dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Selanjutnya Nawawi (2015) dalam Elsera (2019) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil yang bersumber dari kinerja seseorang dalam organisasi atau perusahaan.

Kinerja merupakan suatu yang akan terjadi sebagai hasil kerja yang diperoleh seorang karyawan diartikan buat mencapai tujuan yang diperlukan. Kinerja menjadi hasil-hasil fungsi pekerjaan/aktivitas seseorang atau kelompok pada suatu organisasi yang dipengaruhi oleh macam-macam faktor guna mencapai tujuan organisasi pada periode waktu tertentu. Kinerja ditentukan oleh tiga faktor, yaitu (a) faktor individu yang mencakup pemahaman terhadap pekerjaannya, pengalaman, latarbelakang keluarga, tingkat sosial, ekonomi, dan faktor demografi; (b) faktor organisasi meliputi kepemimpinan, desain pekerjaan, sumber daya yang lain, struktur organisasi, dan sebagainya; dan (c) faktor psikologis, meliputi persepsi terhadap pekerjaan, sikap, motivasi, kepribadian, dan sebagainya (Marlina, 2018).

Flippo dalam Sari , dkk. (2019) menjelaskan standar ukuran buat mengetahui tingkat kinerja seorang diantaranya:

1. Kualitas hasil pekerjaan mencakup ketepatan waktu, ketelitian, serta kerapian kerja.
2. Kuantitas sebagai hasil pekerjaan mencakup banyaknya pekerjaan reguler serta banyaknya pekerjaan tambahan yang diselesaikan.
3. Ketangguhan terhadap pekerjaan yaitu mengikuti petunjuk yg ada, melakukan mekanisme keselamatan (*safety*) yang baik, inisiatif, ketepatan waktu, dan kehadiran.
4. Sikap mencakup tanggung jawab terhadap pelaksanaan pekerjaan, serta tingkat kolaborasi dengan para rekan kerja.

2.1.5.2 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah fondasi yang digunakan pada pemebntukan kompensasi. Penilaian kinerja ini pada dasarnya adaalah faktor kunci untuk memajukan suatu organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien. Menurut Rivai & Sagala yang dikutip dalam Elsera (2019) untuk bisa melakukan penilaian kinerja karyawan, jadi dibutuhkan aspek-aspek guna mendukung proses penilaian yaitu kualitas pekerjaan, *knowledge*, akan pekerjaannya, kerjasama, kepemimpinan inisiatif, kreatifitas, perencanaan, sikap, organisasi, usaha, pemecahan masalah, intelegensi, dan motifasi. Kemudian adapun aspek penilaian kinerja yang dimaksud dapat dikelompokkan menjadi :

1. Kemampuan konseptual, yaitu penafsiran terhadap penyesuaianbidang gerak setiap unit terhadap bidang operasional organisasi atau perusahaan secara

keseluruhan atau dengan kata lain penafsiran terhadap kompleksitas organisasi atau perusahaan.

2. Kemampuan teknis, yaitu penerapan pengetahuan, teknis, metode, dan peralatan yang bisa dipakainya untuk menyelesaikan tugas serta adanya pelatihan dan juga pengalaman yang didapat.
3. Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu terdiri dari memotivasi karyawan, melakukan kerja sama dengan pihak lain atau pihak luar, melakukan negosiasi, dan lain sebagainya

Selanjutnya menurut Timpe yang dikutip dalam Satrohadiwiryono (2003) menyatakan bahwa ada empat alasan mengapa perlu dilakukan penilaian kinerja, yaitu sebagai berikut :

1. Sebagai alat memotivasi pegawai yang berorientasi prestasi.
2. Sebagai dasar pemberian ganjaran (kenaikan gaji), kompensasi, insentif, hadiah pelayanan, liburan, dan promosi.
3. Sebagai dasar disiplin (status pekerjaan tetap, penurunan pangkat, dan pemecatan).
4. Sebagai pedoman untuk persyaratan pelatihan dan pengembangan perorangan.

2.1.5.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Khaerul (2010) berpendapat bahwa ada tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Faktor kemampuan, yang secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri atas kemampuan potensi (IQ) serta kemampuan realita (pendidikan).

2. Faktor motivasi, yaitu faktor yang terbentuk sebagai akibat dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja.
3. Faktor mental, yaitu faktor yang terbentuk akibat kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha menggapai potensi kerja secara maksimal.

2.1.5.4 Indikator Kinerja

Sedangkan menurut Robbins (2006) menjelaskan bahwa ada lima indikator kinerja karyawan atau pegawai, yaitu :

1. Kualitas

Pengukuran berasal dari pendapat dan pemikiran karyawan terhadap kualitas pekerjaanyang dihasilkan dan kesempurnaan tugas terhadap kemampuan dan keterampilan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan terkait berapa besar jumlah yang diperoleh dan dinyatakan dengan istilah seperti unit, jumlah, serta jumlah aktifitas yang sudah diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkatan suatu pekerjaan yang diselesaikan berdasarkan dengan waktu yang ditargetkan.

4. Efektifitas

Efektifitas adalah tingkatan sumber daya orgnaisasi atau perusahaan yang digunakan, misalnya teknologi, tenaga, bahan baku, dan uang secara maksimal.

5. Kemandirian

Tingkat kemampuan seseorang karyawan untuk menjalankan fungsi kerjanya tanpa adanya pengawasan dari atasannya.

Sedangkan menurut Moeheriono (dalam Tamara, 2019) bahwa pada umumnya ukuran indikator kinerja bisa dikelompokkan ke dalam enam kategori. Namun demikian, organisasi dapat mengembangkan kategori masing-masing yang sesuai dengan visi dan misi organisasinya. Adapun indikator kinerja karyawan yaitu :

1. Efektif, indikator ini mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.
2. Efisien, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
3. Kualitas, kualitas digunakan untuk mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan pelanggan dan harapan konsumen atau nasabah.
4. Ketepatan waktu, ini digunakan untuk mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
5. Keselamatan, indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja pegawai ditinjau dari aspek keselamatan.
6. Produktifitas, indikator ini mengukur tingkat produktifitas suatu organisasi. Dalam bentuk yang lebih ilmiah, produktifitas juga mengukur nilai tambah yang dihasilkan oleh suatu proses dibandingkan dengan nilai yang dikonsumsi untuk biaya modal dan tenaga kerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terkait dengan *knowledge*, *skill*, dan *attitude* telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya sehingga hasil penelitian tersebut dapat dijadikan sebagai

landasan untuk melakukan suatu penelitian. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu mengenai *knowledge, skill, dan attitude* :

Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu

No.	Judul Penelitian dan Nama Peneliti	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Skill, Knowledge dan Attitude terhadap Kinerja pegawai pada BNI Syariah Palangka Raya (Roehanun Dwi Nurannisa, 2020)	Variabel independen : <i>Skill (X1)</i> <i>Knowledge (X2)</i> <i>Attitude (X3)</i> . Variabel dependen : Kinerja Pegawai (Y) Sampel : 45 Responden Metode analisis : 1. Uji validitas 2. Uji reliabilitas 3. Uji normalitas 4. Uji linieritas 5. Analisis regresi linier berganda	<i>Skill (X1)</i> berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). <i>Knowledge (X2)</i> berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). <i>Attitude (X3)</i> berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y), serta variabel skill, knowledge, dan attitude berpengaruh positif secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai pada BNI Syariah Palangka Raya.
2.	Analisa Pengaruh Pengetahuan, Sikap dan Pengalaman Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Lembaga	Variabel independen : Pengetahuan (X1) Sikap(X2)	Pengetahuan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). sikap (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

	Keuangan Mikro Syariah di Tulungagung. (Tamara, 2019)	Pengalaman Kerja (X3) Variabel dependen : Kinerja Karyawan (Y) Sampel : 35 Responden Metode analisis : 1. Uji validitas dan Realibilitas Instrumen 2. Uji Asumsi Klasik 3. Uji Regresi Berganda 4. Uji Hipotesisi 5. Uji Koefisien Determinasi	Karyawan (Y). Pengalaman Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dan Variabel Knowledge Management ,Skills, Ability dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan lembaga keuangan syariah di Tulungagung.
3.	Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan, dan pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang. (Moulina, 2019)	Variabel independen : Pengetahuan (X1) Kemampuan (X2) Pengalaman Kerja (X3) Variabel dependen : Kinerja Karyawan (Y) Sampel : 38 Responden Metode analisis 1. Uji validitas 2. Uji reliabilitas 3. Uji Asumsi Klasik 4. Analisis Regresi Linier	Pengetahuan (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), Kemampuan (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), Pengalaman kerja (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), dan Pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang.

		Berganda 5. Uji Hipotesisi	
4.	<p>Pengaruh <i>Knowledge Management, skill,</i> Dan <i>Work Attitude</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank BRI Syariah Kantor Cabang Bayuwangi.</p> <p>(Resty Mega Elsera, 2019)</p>	<p>Variabel independen :</p> <p><i>Knowledge Management (X1)</i></p> <p><i>Skill (X2)</i></p> <p><i>Work Attitude (X3)</i></p> <p>Variabel dependen :</p> <p>Kinerja Karyawan (Y)</p> <p>Sampel :</p> <p>30 Responden</p> <p>Metode analisi :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Uji instrumen 2. Uji Normalitas Data 3. Analisis Regresi Berganda 4. Uji Asumsi Klasik 5. Uji Hipotesis 	<p><i>Knowledge Management (X1)</i></p> <p>berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), <i>Skill (X2)</i> tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), <i>Work Attitude (X3)</i> berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).</p>
5.	<p>Pengaruh <i>Knowledge Management dan Skill,</i> serta <i>Attitude</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (SKK BRI) Kota Samarinda.</p> <p>(Ninin Dea & Pritania, 2017)</p>	<p>Variabel independen :</p> <p><i>Knowledge Management (X1)</i></p> <p><i>Skill (X2)</i></p> <p><i>Attitude (X3)</i></p> <p>Variabel dependen :</p> <p>Kinerja Karyawan (Y)</p> <p>Sampel :</p> <p>51 Responden</p>	<p><i>Knowledge Management (X1)</i></p> <p>berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), <i>Skill (X2)</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), <i>Attitude (X3)</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).</p>

		<p>Metode analisis :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Uji validitas 2. Uji reliabilitas 3. Uji hipotesis 4. Uji t 5. Analisis regresi linier berganda 	
6.	<p>Pengaruh <i>Knowledge Management, Skill, dan Attitude Terhadap Employee Percformance</i> (Studi Kasus Pada Satuan Kerja Pemerintahan Daerah Kabupaten Wonosobo)</p> <p>(Yusqi Mahfud, 2019)</p>	<p>Variabel independen :</p> <p><i>Knowledge Management (X1)</i></p> <p><i>Skill (X2)</i></p> <p><i>Attitude (X3)</i></p> <p>Variabel dependen :</p> <p><i>Employee Performance (Y)</i></p> <p>Sampel :</p> <p>97 Responden</p> <p>Metde analisis:</p> <p>Persamaan struktural (Structural Equation Modeling – SEM) berbasis variance atau Component based SEM.</p>	<p><i>Personal Knowledge</i> berpengaruh positif terhadap <i>Employee Performance (Y)</i>, <i>Skill (X2)</i> berpengaruh positif terhadap <i>Employee Performance (Y)</i>, dan <i>Attitude (X3)</i> berpengaruh positif terhadap <i>Employee Performance (Y)</i>.</p>
7.	<p>The Effect of Work Skills, Work Attitude, Work Knowledge on Work Competence and Employee Performance in Galaxy Mall Shuang Surabaya</p>	<p>Variabel independen :</p> <p><i>Work Skills (X1)</i></p> <p><i>Work Attitude (X2)</i></p> <p><i>work knowledge (X3)</i></p> <p>Variabel dependen :</p>	<p><i>Work Skills (X1)</i> berpengaruh secara signifikan terhadap <i>Work Competency (Y)</i>, <i>Work Attitude (X2)</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Work Competency (Y)</i>, <i>work knowledge (X3)</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Work</i></p>

	(Luvy Dian Mayasari & Hermien Tridayanti, 2011)	<p><i>Work Competency (Y)</i></p> <p>Sampel :</p> <p>41 Responden</p> <p>Metde analisis</p> <p>Pendekatan Kuantitatif, dan dianalisis menggunakan PLS (Partial Least Square) melalui software SmartPLS 3.0.</p>	<i>Competency (Y),</i>
8.	<p><i>Impact of Attitude on Employees Performance: A Study of Textile Industry in Punjab, Pakistan</i></p> <p>(Imran Khan, Han Dongping and Tauqir Ahmad Ghauri, 2014)</p>	<p><i>Variabel independen :</i></p> <p><i>Attitude (X1)</i></p> <p><i>Variabel dependen :</i></p> <p><i>Employees Performance (Y)</i></p> <p>Sampel :</p> <p>106 Responden</p> <p>Metde analisis:</p> <p>Pendekatan Kuantitatif, dan analisis regresi.</p>	<i>Attitude (X1)</i> berpengaruh positif terhadap <i>Employees Performance (Y)</i>
9.	<p><i>The Influence Of Knowledge Management, Skill, and Attitude On Employee Performance.</i></p> <p>(Wachyu Hari Haji, Harries Madiistriyatno, C.</p>	<p><i>Variabel independen :</i></p> <p><i>Knowledge Management (X1)</i></p> <p><i>Skill (X2)</i></p> <p><i>Attitude (X3)</i></p> <p><i>Variabel dependen :</i></p> <p><i>Employee Performance (Y)</i></p>	<i>Knowledge management</i> berpengaruh positif terhadap <i>Employee Performance (Y)</i> , <i>Skill (X2)</i> berpengaruh positif terhadap <i>Employee Performance (Y)</i> , dan <i>Attitude (X3)</i> berpengaruh positif terhadap <i>Employee Performance (Y)</i> .

	Catur Widayati, Muhammad Usman, 2021)	<p>Sampel :</p> <p>35 Responden</p> <p>Metde analisis:</p> <p>Analisis deskriptif dan instrumen uji berupa Uji Validasi dan Reliabilitas dengan software Smart PLS (Partial Least Square) Versi 3.0.</p>	
10.	<p><i>The Effect of Knowledge Management on Performance: A Basic PLS Approach.</i></p> <p>(Mahir Pradana, Wahyu Ilham Nugroho and Farah Oktafani, 2021</p>	<p><i>Variabel independen :</i></p> <p><i>Knowledge Management (X1)</i></p> <p><i>Variabel dependen :</i></p> <p><i>Performance (Y)</i></p> <p>Sampel :</p> <p>60 Responden</p> <p>Metde analisis:</p> <p>purposive sampling, dan Uji validitas instrumen menggunakan Confirmatory Factor Analysis, sedangkan uji reliabilitas menggunakan Alpha Cronbach. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur.</p>	<i>Knowledge management</i> berpengaruh positif terhadap <i>Performance (Y)</i> .
11.	<p><i>Effect Of Knowledge Management Perception, Skill Perception And</i></p>	<p><i>Variabel independen :</i></p> <p><i>Perception Knowledge</i></p>	Secara parsial tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan antara persepsi <i>iKnowledge management</i>

	<p><i>Attitude Perception On Employee Performance In The Middle Of Covid - 19 (Pt Sua Jakarta Case Study (Case Study On Pt Sua Jakarta)</i></p> <p>(Sadam Putra Utama, dan Lina Noersanti, S.Si., MSi, 2020)</p>	<p><i>Management (X1)</i></p> <p><i>Perception Skill (X2)</i></p> <p><i>Perception Attitude (X3)</i></p> <p>Variabel dependen :</p> <p><i>Employee Performance (Y)</i></p> <p>Sampel :</p> <p>126 Responden</p> <p>Metde analisis:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Analisis program SPSS versi 22.0, 2. Program SPSS versi 25 3. Uji validitas 4. Uji reliabilitas 5. Analisis Statistik Deskriptif 6. Analisis regresi linier berganda 7. Analisis koefisien Determinasi 8. Uji Hipotesis 	<p>terhadap <i>Employee Performance (Y)</i>, secara parsial terdapat pengaruh positif yang signifikan persepsi <i>Skill (X2 terhadap Employee Performance (Y)</i>, dan <i>Attitude (X3)</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Employee Performance (Y)</i>.</p>
12.	<p>Pengaruh /Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumsel Syariah Palembang.</p> <p>(Neni Marlina, 2018)</p>	<p>Variabel independen :</p> <p>Keterampilan (X1)</p> <p>Variabel dependen :</p> <p>Kinerja Karyawan (Y)</p> <p>Sampel :</p>	<p>Hasil penelitiannya menunjukkan adanya pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan PT. bank Sumsel Syariah Palembang. Nilai koefisien korelasi adalah 0,448 atau sebesar 44,8%, dengan</p>

		30 Responden Metode analisis : <ol style="list-style-type: none"> 1. Uji instrument 2. Analisis Deskriptif 3. Uji asumsi klasik 4. Uji regresi linier sederhana 5. Uji hipotesis 	demikian, tingkat pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan sebesar 44,8%, selanjutnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
--	--	---	---

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ini bertujuan untuk membantu peneliti menguraikan dan memahami hubungan dan keterkaitan antar variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Berdasarkan uraian latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, tinjauan pustaka dan konsep yang telah dijelaskan sebelumnya dan didukung oleh penelitian-penelitian terdahulu maka akan dijabarkan hubungan dan keterkaitan antara variabel independen yaitu *Knowledge* (X1), *Skill* (X2), dan *Attitude* (X3) sedangkan variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y). Adapun keterkaitan antar variabel-variabel adalah sebagai berikut :

2.3.1 Keterkaitan Antara Knowledge (Pengetahuan) dengan Kinerja

Notoatmodjo (2014) mengemukakan bahwa terdapat hubungan dan keterkaitan antara pengetahuan dan kinerja, menurutnya pengetahuan merupakan domain yang sangat penting dalam mendorong terbentuknya tindakan seseorang, dimana pengetahuan dapat menjadi penentu berhasil atau tidaknya pelaksanaan tugas yang diberikan kepadanya, ini berarti bahwa pengetahuan merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran yang berimbas pada pencapaian kinerja. Apabila

para pegawai dan karyawan memiliki penguasaan pengetahuan yang baik dalam pelaksanaan tugasnya maka akan menghasilkan kinerja yang progresif sehingga dengan begitu tujuan organisasi dapat terealisasi dengan baik.

Tamara (2019) mengemukakan bahwa pengetahuan yang dimiliki oleh para pegawai atau karyawan merupakan salah satu bagian penting yang dapat menentukan berhasil atau tidaknya pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang diberikan kepadanya. Dalam praktiknya, jika pegawai atau karyawan dihadapkan pada suatu masalah dalam bekerja, pegawai atau karyawan tersebut akan berusaha untuk memecahkan masalah yang terjadi dengan pengetahuan yang dimilikinya. Karyawan dengan pengetahuan yang cukup tinggi akan lebih cepat dan mudah mengambil sebuah keputusan dan mengetahui konsekuensi apa saja yang akan diperolehnya melalui keputusan itu. Selanjutnya menurut Padang & Sihombing (2020) menjelaskan bahwa pengetahuan yang dimiliki oleh setiap pegawai atau karyawan akan menentukan berhasil atau tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya. Pegawai dan karyawan yang bekerja dengan pengetahuan yang baik dan kinerjanya sesuai dengan standart yang telah ditentukan oleh organisasi sehingga organisasi bisa bersaing dengan yang lainnya serta tujuan organisasi bisa tercapai. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Setyorini, dkk, (2021) bahwa pengetahuan (*knowledge*) secara persial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

2.3.2 Keterkaitan Antara *Skill* dengan Kinerja

Tolo (2016) berpendapat bahwa terdapat hubungan dan keterkaitan antara *skill* (keterampilan) dengan kinerja dimana dengan memiliki keahlian atau keterampilan dalam bekerja akan meningkatkan kinerja pegawai. Peryataan ini

didukung oleh pernyataan Suhartini (2017) yang menyatakan bahwa usaha yang sukses harus didukung dengan karyawan yang terampil dalam menjalankan pekerjaan. Pritania (2017) juga menjelaskan bahwa *skill* atau keterampilan adalah hal yang harus dimiliki oleh karyawan untuk mengoperasikan suatu pekerjaan secara cermat. Karyawan yang menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya dengan cermat sehingga karyawan tersebut sudah menunjukkan bahwa dia dapat bertanggung jawab dengan baik terhadap pekerjaan miliknya. *Skill* juga bisa meningkatkan kinerja karyawan jika keterampilan (*skill*) pegawai yang ada lebih di maksimalkan oleh organisasi, dan jika hal itu sudah terjadi bisa dipastikan hal itu menjadi suatu keuntungan tersendiri baik untuk pegawai dan organisasi tersebut.

Latief, dkk. (2019) juga menambahkan bahwa menurutnya pekerjaan yang membutuhkan keterampilan mendatangkan suatu kepuasan maka akan berpengaruh pada kinerja, apabila suatu pekerjaan dilakukan berdasarkan *skill* (keterampilan) maka akan tercipta kinerja karyawan yang baik dan akan meningkatkan produktifitas kerja yang baik pula. Selanjutnya Ersu (2021) juga berpendapat bahwa *skill* (keterampilan) adalah salah satu faktor dalam usaha mewujudkan tujuan organisasi yang sukses. Hal ini sejalan dengan tujuan keterampilan kerja yaitu untuk bisa mempermudah suatu pekerjaan dan tugas yang dipertanggungjawabkan dalam menyelesaikannya secara lebih efektif dan efisien tanpa adanya kesulitan sehingga akan menghasilkan suatu kinerja pegawai yang baik.

2.3.3 Keterkaitan Antara Attitude dengan Kinerja

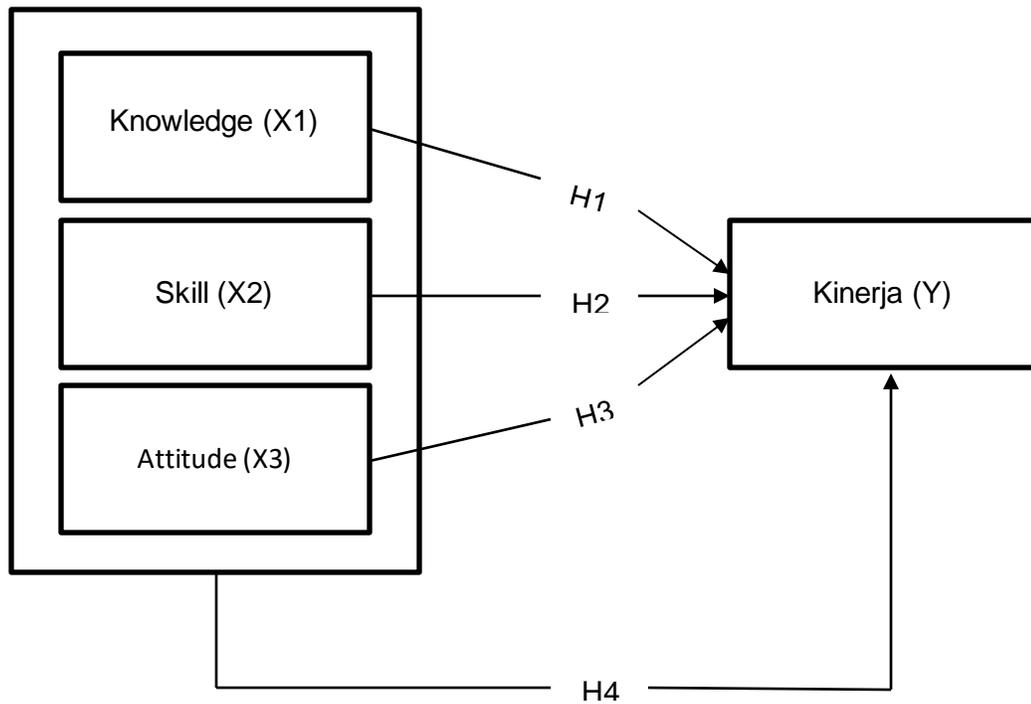
Masril (2014) mengemukakan bahwa terdapat hubungan dan keterkaitan antara *attitude* (sikap) dengan kinerja, dimana menurutnya sikap adalah suatu

ekspresi perasaan dan kebulatan tekad seseorang untuk mengadakan pemilihan ditempat kerja, mengadakan penataan, pembersihan, ,memelihara konsisi yang mantap dan memelihara kebiasaan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik, sehingga sikap kerja bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan memperbaiki kondisi area kerja agar menjadi lebih baik dari sebelumnya.

Menurut Tamara (2019) semakin baik sikap seorang pegawai atau karyawan dalam berhubungan dengan orang-orang, objek-objek dan situasi-situasi dalam pekerjaannya sehari-hari maka sikapnya dalam bekerja akan semakin baik juga, yang akan berimbas pada kinerjanya yang semakin baik juga. Serta apabila karyawan menyukai pekerjaannya, maka akan semakin nyaman dia dalam bekerja sehingga akan meningkatkan kinerjanya juga.

Saryono, dkk. (2019) menjelaskan bahwa jika sikap positif yang dimiliki oleh pegawai terhadap pekerjaan , maka pegawai itu sendiri akan bekerja lebih lama dan lebih keras guna usahanya. Sikap mendorong pegawai untuk bertindak dengan cara spesifik dalam konteks spesifik. Dengan kata lain sikap yang dimiliki oleh pegawai akan menentukan kinerja pegawai itu sendiri sehingga nantinya dapat menentukan visi dan misi dari organisasi itu tercapai atau tidak. Berdasarkan hasil penelitian S. P. Utama, dkk. (2020) bahwa sikap (*attitude*) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.

Berdasarkan uraian teori dan beberapa penelitian terdahulu sebelumnya, *knowledge*, *skill*, dan *attitude* dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Adapun variabel dalam penelitian ini dimana variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan dan variabel bebas (X) adalah *knowledge* (X1), *skill* (X2), *attitude* (X3). Kerangka pemikiran untuk penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara ataupun kesimpulan sementara terhadap masalah yang akan diteliti. Hipotesis dirumuskan berdasarkan pada literature yang ada. Berdasarkan rumusan masalah dan kajian pustaka, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. H_1 : Terdapat pengaruh *knowledge* (X1) terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang (Y)
2. H^2 : Terdapat pengaruh *skill* (X2) terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang (Y)

3. H₃ : Terdapat pengaruh *Attitude* (X₃) terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang (Y)
4. H₄ : Terdapat pengaruh *knowledge* (X₁), *skill* (X₂), dan *Attitude* (X₃) terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang (Y)

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian merupakan inti utama dari sebuah penelitian. Secara umum, rancangan penelitian akan mempengaruhi hasil dari penelitian itu sendiri. Sederhananya, rancangan penelitian diibaratkan sebagai jalan untuk mencapai kesimpulan. Karena fungsi itulah, maka seorang peneliti harus memikirkan dengan baik rancangan penelitian yang akan dipilih untuk digunakan Syahrums & Salim (2014). Penelitian ini akan meneliti terkait pengaruh *knowledge*, *skill*, dan *attitude* terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang, untuk mengetahui apakah *knowledge* (X1), *skill* (X2), dan *attitude* (X3) mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang.

Penelitian ini adalah suatu penelitian *explanatory research* yang merupakan penelitian yang metodenya dengan melakukan penelitian terhadap ada tidaknya pola hubungan antara dua variabel atau lebih Famella, Setyanti, dan Mufidah (dalam Elsera, 2019). Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif dinamakan metode metode tradisional, karena metode ini sudah sudah lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. 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.

3.2 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.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang yaitu sebanyak 39 pegawai PNS atau pegawai tetap.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2012) menjelaskan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Sampling* Jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota

populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012:85). Jadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 39 pegawai PNS atau pegawai tetap.Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang.

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

- a. Data Kuantitatif, yaitu hasil pengukuran variabel yang dioperasionalkan dengan menggunakan instrument. Data ini diperoleh dari hasil kuesioner dan data pegawai.
- b. 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.

3.4.2 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini terdiridari dua macam yaitu :

- a. Data primer, merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengupulan data (Sugiyono, 2013). Data primer diperoleh dari penyebaran kusioner kepada responden.
- b. Data sekunder, merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2013). Data sekunder dapat diperoleh dari orang lain serta dokumen dan kepustakaan lainnya yang memiliki hubungan yang relevan dengan penelitian ini.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam suatu penelitian, karena tujuan utama penelitian adalah memperoleh data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data maka sulit untuk bisa memperoleh data yang sesuai dengan standar data yang ditetapkan (Sugiyono, 2015). Untuk memperoleh data dan keterangan yang didapat dalam penelitian ini, maka teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu :

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Field Research adalah teknik pengumpulan data dengan cara mendatangi perusahaan bersangkutan secara langsung berupa :

a. *Interview* (Wawancara)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil (Sugiyono, 2013).

b. *Angket* (Kuesioner)

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data yang efisien jika peneliti tahu dengan baik variabel yang akan diukur dan tahu apa yang dapat diharapkan dari responden (Sugiyono, 2013).

c. Observasi

Observasi merupakan suatu teknik pengumpulandata yang memiliki ciri yang spesifik jika dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan jika, penelitian berkenan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamatati tidak terlalu besar (Sugiyono, 2013)

2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Studi kepustakaan berhubungan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang terkait dengan nilai, budaya, dan norma yang berkembang pada situasi social yang diteliti (Sugiyono, 2013)

3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.6.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, selanjutnya ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2013). Adapun variabel dalam penelitian ini ada dua, yaitu :

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas atau sering juga disebut variabel independen adalah variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (dependen) (Sugiyono, 2013). Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri atas tiga, yaitu *Knowledge (X)*, *Skill (X2)*, dan *Attitude (X3)*.

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat atau sering disebut juga variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat adanya variabel bebas (Sugiyono, 2013:39). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y).

3.6.2 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan definisi yang didasarkan atas variabel yang diamati. Definisi operasional mengacu pada bagaimana mengukur suatu variabel. Definisi operasional dari variabel penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.6.2.1 Variabel Bebas

1. *Knowledge* (X1)

Knowledge (pengetahuan) adalah apa yang diketahui oleh seseorang terkait suatu topik, dan suatu kemampuan yang diperoleh melalui jenjang pendidikan (Berutu, 2019). Adapun tiga indikator yang digunakan untuk mengukur *Knowledge* (pengetahuan), yaitu :

1. Analytical Thinking (Berpikir Analitis)

Berpikir analitis adalah kemampuan untuk menyelesaikan suatu permasalahan berdasarkan informasi yang dimiliki, mulai dari informasi yang bersifat rumit ke yang lebih mendasar.

2. Conceptual Thinking (Berpikir Konseptual)

Berpikir konseptual adalah memahami suatu situasi atau masalah dengan menempatkan setiap bagian menjadi satu kesatuan untuk memperoleh gambar yang lebih besar.

3. Expertise (Pengetahuan tentang Pekerjaan)

Pengetahuan tentang pekerjaan adalah pemahaman yang dikuasai oleh seorang pegawai baik pengetahuan yang berhubungan dengan pekerjaan, serta motivasi untuk memperluas, memanfaatkan, dan mendistribusikan pengetahuan tersebut.

2. *Skill* (X2)

Skill (keterampilan) adalah kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan serangkaian tugas yang berkembang dari pelatihan dan pengalaman (Haji, dkk. 2020). Adapun tiga indikator yang digunakan untuk mengukur *skill*, yaitu

a. Keterampilan teknis

Keahlian yang dimiliki seseorang guna meningkatkan teknik yang dimilikinya seperti keterampilan untuk memakai teknologi *online banking* untuk kebutuhan pelayanan nasabah, mengerti untuk mengoperasikan data dengan menggunakan *Microsoft Office*, keterampilan pemrograman computer, dan lain sebagainya.

b. Keterampilan kemanusiaan

Kehahlian untuk melayani nasabah atau klien dengan menerapkan konsep holistik, yaitu cara melayani nasabah atau klien dengan memandang secara keseluruhan dan menganggap seluruh nasabah atau klien mempunyai kemiripan baik itu dalam aspek spiritual, psikologi, strata social, ataupun kultural.

c. Keterampilan konseptual

Keterampilan untuk membuat rencana kerja sebagai penjabaran dari ide ataupun gagasan. Rencana kerja disini berhubungan dengan

bagaimana memberikan pelayanan yang terbaik untuk nasabah atau klien.

3. *Attitude* (X3)

Attitude (sikap) adalah cara menempatkan atau membawa diri, atau cara merasakan, jalan pikiran, dan perilaku dalam suatu organisasi. Adapun tiga indikator yang bisa mengukur attitude, yaitu :

a. Behavior (Perilaku)

Behavior (perilaku) menunjukkan bagaimana seseorang bermaksud atau mengharapkan bertindak terhadap seseorang atau sesuatu. Bagaimana kita bermaksud merespon terhadap orang yang berbicara dengan telepon genggam tersebut apabila kita berada didekatnya.

b. Afektif (Emosi)

Afektif (emosi) merupakan perasaan atau emosi yang dimiliki seseorang terhadap objek, situasi, orang dan kelompok.

c. Konatif (Psikomotorik)

Konatif adalah domain yang terdiri dari perilaku gerakan dan koordinasi pengetahuan tentang pekerjaan jasmani, keterampilan, motorik, dan kemampuan fisik seorang pegawai.

3.6.2.2 Variabel Terikat

1. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja Pegawai merupakan hasil kerja yang diperoleh seorang pegawai pada Kantor Dinas perhubungan Kabupaten Enrekang baik secara kuantitas dan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaannya berdasarkan pada

tanggung jawab yang diberikan. Adapun indikator yang bisa mengukur kinerja pegawai, yaitu :

a. Kualitas

Kualitas adalah suatu pengukuran yang berasal dari persepsi pegawai terhadap hasil pekerjaan yang dikerakan dan kesempurnaan tugas terhadap kemampuan dan keterampilan pegawai.

b. Kuantitas

Kuantitas adalah berapa besar jumlah yang diperoleh dan dinyatakan dengan istilah seperti unit, jumlah, serta jumlah aktifitas yang telah diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu adalah tingkatan suatu pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditargetkan.

d. Efektifitas

Efektifitas adalah tingkatan sumber daya lembaga yang digunakan, seperti manusia, teknologi, tenaga, bahan baku, dan uang secara maksimal.

e. Kemandirian

Kemandirian adalah tingkat kemampuan seorang pegawai untuk menalankan fungsi keranya tanpa adanya pengawasan dari atasannya.

3.7 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun social yang diamati (Sugiyono, 2015). Menyusun instrument adalah suatu langkah sangat penting pada model prosedur penelitian. Intrumen penelitian berguna sebagai alat bantu dalam mengumpulkan data-data yang

diperlukan (Siyoto & Sodik, 2015). Selain itu instrument penelitian juga berfungsi untuk mengumpulkan data dan mengukur nilai variabel yang diteliti. Instrumen yang dipakai dalam penelitian ialah kuesioner yang dibagikan kepada responden. Pernyataan dalam kuesioner untuk tiap variabel pada penelitian ini diukur menggunakan skala Likert. Variabel yang akan diukur pada penelitian ini ialah *knowledge*, *skill*, *attitude*, dan kinerja karyawan. Skala Likert menurut (Sugiyono, 2015) digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terkait fenomena sosial.

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu alat pengujian terhadap instrumen kuesioner yang dibentuk sedekimian rupa guna mengukur ketepatan, kecermatan dan sahnya suatu instrumen kuesioner (Kusuma, 2016). Selanjutnya menurut Ghozali (dalam Elsera, 2019) bahwa uji validitas dilakukan yang mempunyai tujuan untuk mengetahui tentang validitas data yang diperoleh dari pembagian kuesioner. Sah atau tidaknya suatu kuesioner dapat menjadi alasan digunakannya uji validitas. Valid ialah instrumen tersebut bisa digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2015).

Dasar yang digunakan dalam pengambilan keputusan adalah sebagai berikut

1. Jika $r_{hitung} > r_{table}$ pada tingkat $\alpha = 5\%$, maka variabel tersebut dapat dinyatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{table}$ pada tingkat $\alpha = 5\%$, maka variabel tersebut dapat dinyatakan tidak valid.

Apabila suatu data dalam penelitian yang dilakukan terdapat data yang tidak valid, maka peneliti bisa melakukan tindakaperbaikan dengan cara mengganti struktur dan maksud kalimat.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu alat yang digunakan untuk menguji atau mengukur kepercayaan instrument kuesioner yang merupakan indikator dari variable atau konstruk yang berguna untuk mengetahui konsistensi alat ukur dan konsisten jika pengukuran tersebut diulang dari waktu ke waktu. Metode yang digunakan dalam uji reliabilitas merupakan metode alpha (α) dalam model *Cronbach Alpha*, yang apabila variabel mempunyai nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0,60 maka variabel tersebut bisa dikatakan reliable (Kusuma, 2016).

Menurut Ghozali (dalam Elsera, 2019) bahwa uji reliabilitas yang digunakan untuk mengukur kuesioner bisa dirumuskan sebagai berikut :

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan :

A = Koefisien reliabilitas

K = Jumlah variabel bebas dalam persamaan

R = Koefisien rata-rata korelasi antar variabel

3.8 Metode Analisa Data

Analisa data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi,

dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah difahami oleh diri sendiri maupun orang lain (Sugiyono, 2013).

Analisis data digunakan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.8.1 Analisis Data Deskriptif

Analisis data deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisis data melalui cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku secara umum/generalisasi. Menurut Kurniawan & Puspitaningtyas (2016) analisis data deskriptif terdiri dari penyajian data menggunakan tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, dan mean (pengukuran tendensi sentral).

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Menurut Ariawaty & Evita (2018) menyatakan bahwa uji asumsi klasik merupakan persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis beranda. Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji kecocokan sebuah data yang digunakan untuk di uji secara regresi ataupun secara analisis jalur. Pada umumnya uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas model, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji auto korelasi.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang dilakukan untuk dapat mengetahui apakah sebuah data yang ada didalam suatu penelitian sudah memiliki distribusi secara normal atau tidak, suatu data akan terlihat baik digunakan untuk menganalisis saat menjawab dan menjelaskan fenomena jika data penelitian mempunyai distribusi secara normal atau memenuhi normalitas data. Uji normalitas dapat digunakan dengan bantuan program SPSS. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yaitu jika nilai signifikan $> 0,05$ sehingga data tersebut terdistribusi secara normal. Ada beberapa teknik yang bisa digunakan untuk menguji normalitas, yakni Uji Kuadrat, Uji Lilliefors, Uji Kolmogorof-Smirnov, *Normal P-Plot* dan dengan grafik. Pada *normal P-Plot* distribusi data dikatakan normal apabila data menyebar di sekitar garis diagonal atau mengikuti garis diagonal. Uji normalitas dimaksudkan untuk menunjukkan bahwa suatu sampel diambil dari suatu populasi yang berdistribusi normal. Terdapat beberapa teknik yang bisa digunakan untuk menguji normalitas, diantaranya adalah Uji Chi Kuadrat, Uji Lilliefors, Uji Kolgomorov-Smirnov dan dengan grafik (Kusuma, 2016).

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk dapat mendeteksi apakah variabel independent pada model regresi saling berkorelasi. Untuk dapat memenuhi kriteria BLUE, tidak diperbolehkan terdapat korelasi antara tiap variabel independent dalam model regresi. Jika terjadi korelasi antara variabel independent, maka variabel tersebut dapat dikatakan tidak ortogonal. Cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi gejala multikolinearitas ialah

dengan melihat nilai tolerance value atau Variance Inflation Factor (VIF) dengan kriteria keputusan sebagai berikut:

- Apabila tolerance value > 0.1 dan $VIF < 10$, maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independent pada model regresi.
- Apabila tolerance value < 0.1 dan $VIF > 10$, maka dapat disimpulkan terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independent pada model regresi (Ariawaty & Evita, 2018).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas adalah alat uji model regresi untuk mengetahui ketidakcocokan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Apabila variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi masalah heterokedastisitas (Kusuma, 2016).

Selanjutnya Ariawaty & Evita (2018) menjelaskan bahwa menurut uji heterokedastisitas bertujuan untuk dapat mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik harus mempunyai variance yang sama (homoskedastisitas). Gejala heteroskedastisitas biasa terjadi pada penelitian yang menggunakan data cross section dan sangat jarang terjadi pada penelitian yang menggunakan data time series. Untuk menguji terjadi atau tidaknya gejala heteroskedastisitas dapat menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID)

dengan dasar keputusan apabila pada *scatterplot* terdapat titik-titik yang menyebar di bawah atau di atas angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

3.8.1 Analisa Regresi Linier Berganda

Analisa regresi linear berganda merupakan suatu teknik yang digunakan untuk mendapatkan model hubungan antara 1 variabel dependen dengan 1 atau lebih variabel independen (Harlan, 2018). Sedangkan menurut Ariawaty & Evita (2018) menyatakan bahwa analisa regresi berganda berlaku pada variabel penelitian yang mempunyai variabel independen lebih dari satu (1) dan mempunyai variabel dependen satu (1) ataupun memiliki persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan

Y = Variabel dependen

α = Nilai Konstanta

β_1 = Koefisiensi Regresi Variabel X1

β_2 = Koefisiensi Regresi Variabel X2

X₁ = Variabel independen yang pertama

X₂ = Variabel independen yang kedua

e = Kesalahan Pengganggu (*disturbance term*)

3.8.2 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dapat dilakukan dengan menggunakan uji persial (uji t) dan uji simultan (uji F) (Nurannisa, 2020).

1. Uji persial (uji t), Uji statistic t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen, dengan asumsi variabel independen lainnya konstan. Uji t digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen secara persial. Jika nilai t hitung > nilai t table atau nilai signifikan < 0,05 maka terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen ehingga hipotesi diterima.
2. Uji simultan (uji F), uji simultan digunakan yang pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Uji F digunaka untuk mengetahui terdapat adanya pengaruh dari semua variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Jika nilai F hitung > nilai F table atau nilai signifikan < 0,05 maka terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, sehingga berdasarkan haltersebut hipotesis dapat diterima.
3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi dari variabel independen yang diteliti terhadap variabel dependen. Jika nilai R^2 hitung semakin besar (mendekati satu) maka kontribusi dari variabel independen terhadap variabel dependen semakin besar. Hal ini mengindikasikan bahwa model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan variasi variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai R^2 hitung

semakin kecil (mendekati nol) maka kontribusi dari variabel independen terhadap variabel dependen semakin kecil, dan model yang digunakan semakin lemah menerangkan variasi variabel dependen. Besarnya koefisien determinasi ganda (R^2) berada di antara 0 dan 1 atau $0 < R^2 < 1$ (Rukmana, 2010).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4. 1 Gambaran Umum Perusahaan

4. 1. 1 Sejarah Singkat perusahaan

Dinas perhubungan Kabupaten Enrekang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Enrekang Nomor 11 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Enrekang.

Sebelum berubah menjadi Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang, nomenklaturnya adalah sebagai berikut :

1. Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Enrekang (2014)
2. Dinas Perhubungan Informasi Komunikasi Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Enrekang (2015).

Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang merupakan unsur pelaksana pemerintah di bidang perhubungan yang dipimpin oleh Kepala Dinas dan berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang memiliki tugas untuk menyelenggarakan urusan kebijakan perhubungan atau transportasi untuk daerah Kabupaten Enrekang, Sulawesi Selatan.

Adapun fungsi dari Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang adalah merumuskan kebijakan bidang perhubungan dalam wilayah kerjanya, kebijakan teknis bidang perhubungan, penyelenggaraan administrasi termasuk perzinan

angkutan perhubungan, evaluasi dan laporan terkait bidang perhubungan. Karena fungsinya yang strategis bidang perhubungan.

4. 1. 2 Visi Misi Perusahaan

Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang memiliki visi dan misi sebagai berikut :

1. Visi

“Terwujudnya pelayanan transportasi berkualitas, menuju gerakan membangun Enrekang Maju Aman dan Sejahtera (Gerbang EMAS)”.

2. Misi

- a. Peningkatan Kualitas dan Kompetensi Aparatur Dinas Perhubungan dalam rangka mewujudkan pemerintah yang bersih dan profesional.
- b. Peningkatan pelayanan Transportasi darat yang selamat, aman serta mampu menjangkau masyarakat dalam wilayah kabupaten Enrekang.

4. 1. 3 Tugas Pokok dan Fungsi Dinas perhubungan Kabupaten

Enrekang

Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang memiliki tugas pokok dan fungsi sebagai berikut :

1. Tugas Pokok

Dinas Perhubungan memiliki tugas dan fungsi melaksanakan urusan rumah tangga Pemerintah Daerah dan tugas pembantuan di Bidang Perhubungan.

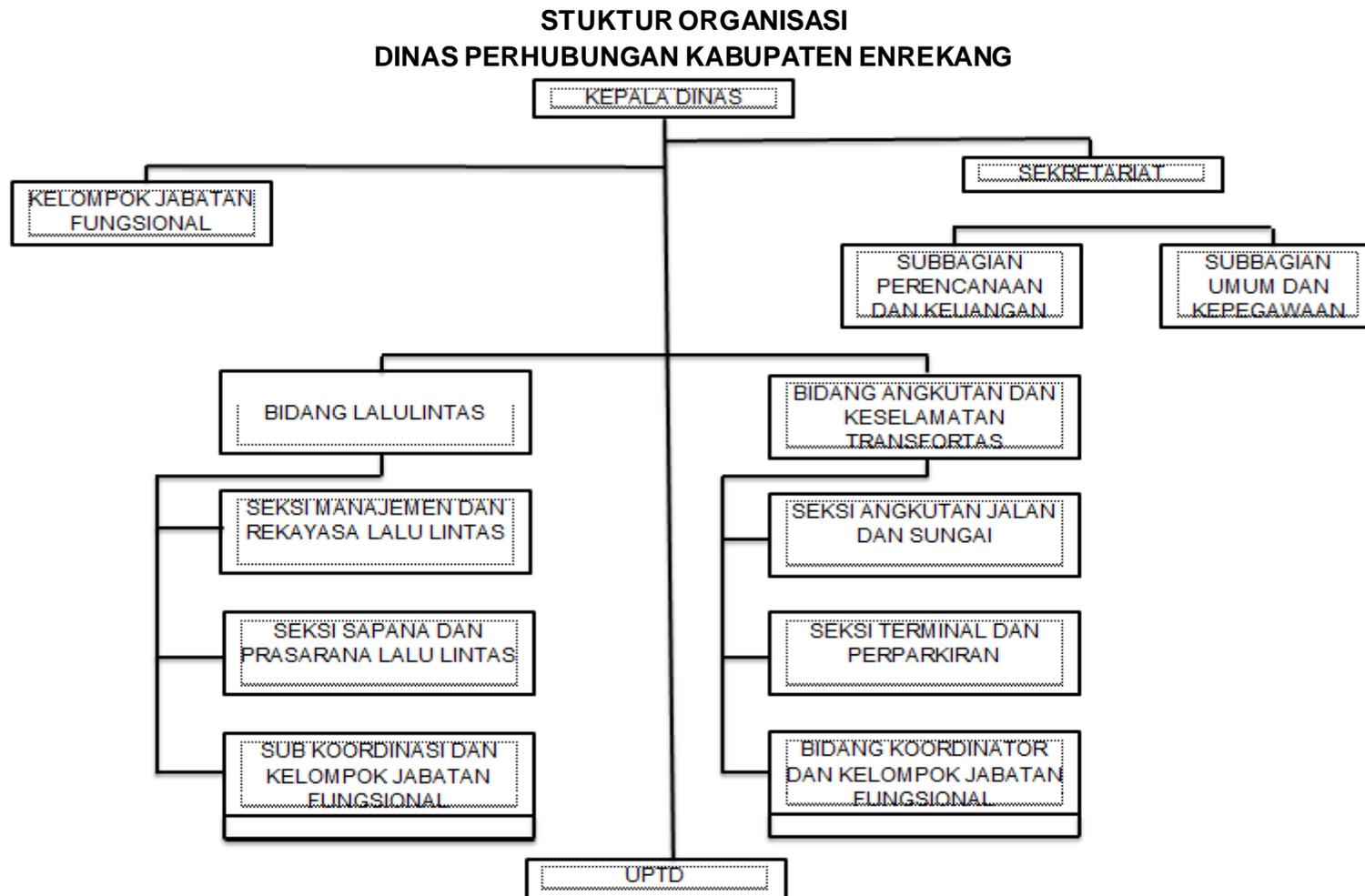
2. Fungsi

Dinas perhubungan dalam melaksanakan tugas dan fungsi melaksanakan urusan rumah tangga Pemerintah Daerah dan tugas pembantuan di Bidang Perhubungan :

- a. Perumusan kebijakan, pedoman dan standar teknis pelaksanaan di Bidang Perhubungan.
- b. Pelaksanaan kebijaksanaan di bidang Perhubungan, pembangunan, pengembangan, pembinaan, pemantauan, pengendalian dan evaluasi kegiatan di Bidang perhubungan.
- c. Pelaksanaan pembinaan operasional di Bidang Perhubungan, Pengendalian dan Pengawasan, izin di Bidang Perhubungan.
- d. Pemberian bimbingan teknis di Bidang Perhubungan.
- e. Pelaksanaan pelayanan umum di Bidang Perhubungan.
- f. Penegakan peraturan perundang-undangan di Bidang Perhubungan.
- g. Pelaksanaan Rumah Tangga dan Tata Usaha Dinas Perhubungan.
- h. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

4. 1. 4 Struktur Organisasi

Stephen P. Robbins-Timothy A. Judge (2017) menyatakan bahwa *“an organizational structure defines how job tasks are formally divided, grouped, and coordinated”*. Struktur organisasi didefinisikan sebagai penentuan bagaimana pekerjaan dibagi dan dikelompokkan secara formal. Berikut ini adalah stuktur organisasi Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang.



Gambar 4. 1 Stuktur Organisasi Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang

4. 2 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini sebanyak 39 orang yang merupakan pegawai tetap kantor Dnas Perhubungan Kabupaten Enrekang. Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja.

4. 2. 1 Tingkat Pengembalian Kuesioner (*Response Rate*)

Data dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden yaitu pegawai tetap Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang. Kuesioner ini dimaksudkan untuk mendapatkan informasi yang ingin diketahui terkait dengan penelitian ini. Kuesioner dalam penelitian ini dibagikan langsung kepada para pegawai yang telah ditetapkan sebagai responden dalam penelitian ini. Rincian pengembalian kuesioner (*response rate*) dari responden disajikan dalam tabel 4. 1 berikut ini:

Tabel 4. 1 Tingkat Pengembalian Kuesioner (Responden Rate)

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang disebar	39
Kuesioner yang tidak kembali	0
Kuesioner yang kembali	39
Tingkat pengembalian (<i>response Rate</i>) (39/39 x 100%)	100%

Sumber: Data primer diolah (2022)

Data 4. 1 menggambarkan tingkat pengembalian kuesioner adalah sebesar 100% yang didapatkan dan dihitung dari jumlah kuesioner yang kembali yaitu 39 dibagi jumlah kuesioner yang disebar yaitu 39.

4. 2. 2 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	32	82%
Perempuan	7	18%
Total	39	100%

Sumber: Data primer diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa dari total 39 responden, terdapat 32 responden atau 82% yang berjenis kelamin laki-laki dan 7 responden atau 18% yang berjenis kelamin perempuan. Sehingga jumlah responden pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang yang berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dibanding pegawai yang berjenis kelamin perempuan.

4. 2. 3 Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
21-30 Tahun	9	23%
31-40 Tahun	6	15,3%
41-50 Tahun	17	43,6%
51-60 Tahun	7	18%
Total	39	100%

Sumber: Data primer diolah (2022)

Tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia dapat diketahui bahwa dari total 39 responden yang berusia di antara 21-30 terdiri dari 9 orang atau 23%. Sedangkan responden yang berusia di antara 31-40 tahun sebanyak 6 orang atau 15,3% dan responden yang berusia di antara 41-50 yang paling banyak, yaitu terdiri dari 17 orang atau 43,6% serta 51-60 tahun sebanyak 7 orang atau 18%.

4. 2. 4 Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 4. 4 Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
SMA/Sederajat	13	33,3%
Diploma	6	15,3%
S1	14	35,9%
S2	5	12,9%
S3	1	2,6%
Total	39	100%

Sumber: Data primer diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.4 di atas dapat diketahui bahwa dari total 39 responden, responden yang memiliki pendidikan terakhir SMA/Sederajat sangat mendominasi dan paling banyak yaitu terdiri dari 13 orang atau 33,3%. Sedangkan sisanya memiliki tingkat pendidikan terakhir diploma sebanyak 6 orang atau 15,3%, pendidikan terakhir S1 sebanyak 14 orang atau 35,9% dan pendidikan S2 sebanyak 5 orang atau 12,9%.

4. 2. 5 Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut ini:

Tabel 4. 5 Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase
≤ 5 Tahun	8	20,6%
5-10 Tahun	10	25,7%
10-15 Tahun	9	23,1%
≥15 Tahun	12	30,8%
Total	39	100%

Sumber: Data primer diolah (2022)

Tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa dari 39 responden, responden yang memiliki masa kerja dibawah 5 tahun sebanyak 8 orang atau 20,6%, kemudian diikuti masa kerja antara 5-10 Tahun sebanyak 10 orang atau 25,7%, dan masa kerja 10-15 Tahun merupakan yang bayak yaitu sebanyak 11 orang atau 28,2%. Sedangkan sisanya yaitu memiliki masa kerja ≥15 Tahun sebanyak 10 orang atau 25,7%.

4. 3 Deskripsi Variabel

Untuk melihat tanggapan responden terhadap indikator-indikator variabel-variabel penelitian *knowledge* (X1), *skill* (X2), *attitude*(X3) dan kinerja pegawai (Y) diuraikan berikut ini:

4.3.1 Penentuan Raga

Peneliti menggunakan skala Likert dalam penelitian ini dengan bobot tertinggi pernyataan adalah lima (5) dan bobot terendah adalah satu (1). Dengan jumlah

responden sebanyak 39 pegawai tetap Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang, maka *range* dapat dihitung dengan:

$$Range = \frac{Skor\ Tertinggi - Skor\ Terendah}{Range\ Skor}$$

Skor tertinggi dan skor terendah didapatkan dari perkalian antara jumlah sampel dan bobot kuesioner, maka diperoleh:

$$Skor\ tertinggi: 39 \times 5 = 195$$

$$Skor\ terendah: 39 \times 1 = 39$$

Sehingga penentuan *range* dalam penelitian ini adalah sebesar:

$$Range = \frac{195 - 39}{5} = 31,2$$

Maka angka indeks yang digunakan sebagai berikut:

$$39 - 70,2 = \text{Sangat rendah}$$

$$71,2 - 102,4 = \text{Rendah}$$

$$103,4 - 134,6 = \text{Cukup}$$

$$135,6 - 166,8 = \text{Tinggi}$$

$$167,8 - 199 = \text{Sangat tinggi}$$

4.3.2 Deskripsi Variabel *knowledge* (X1) dan Perhitungan Skor

Pada variabel *knowledge* terdiri dari 3 indikator dan 6 pernyataan dalam mengukur variabel *knowledge*. Adapun hasil jawaban dari 39 orang responden terhadap variabel *knowledge* dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 6 Deskripsi Variabel Knowledge (X1)

No.	Tanggapan Responden	Jawaban					Skor
	Indikator	SS	S	KS	TS	STS	
		F (%)	F (%)	F (%)	F (%)	F (%)	
1.	X1.1	17 (43,6%)	22 (56,4%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	173
2.	X1.2	16 (41,0%)	22 (56,4%)	1 (2,6%)	0 (0%)	0 (0%)	171
3.	X1.3	12 (30,8%)	26 (66,7%)	1 (2,6%)	0 (0%)	0 (0%)	167
4.	X1.4	10 (25,7%)	26 (66,7%)	3 (7,7%)	0 (0%)	0 (0%)	163
5.	X1.5	18 (46,1%)	21 (53,9%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	174
6.	X1.6	15 (38,4%)	24 (61,6%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	171
Rata-rata							170

Sumber: Data primer diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.6, menunjukkan bahwa variabel *knowledge* memiliki indeks rata-rata sebesar 170 dari keseluruhan pernyataan indikator *knowledge* dimana berada pada *range* sangat tinggi. Adapun pernyataan dengan nilai indeks tertinggi dimiliki pernyataan kelima yaitu “Saya memiliki pengetahuan terkait pekerjaan secara professional, teknikal dan manajerial” dengan nilai 174. Sedangkan pernyataan dengan nilai indeks rata-rata terendah dimiliki oleh pernyataan keempat yaitu “Saya mampu memecahkan masalah dari yang tersulit sampai yang paling rendah” dengan nilai sebesar 163.

4.3.3 Deskripsi Variabel skill (X2) dan Perhitungan Skor

Pada variabel *skill* terdiri dari 3 indikator dan 3 pernyataan dalam mengukur variabel *skill*. Adapun hasil jawaban dari 39 orang responden terhadap variabel *skill* dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 7 Deskripsi Variabel Skill (X2)

No.	Tanggapan Responden	Jawaban					Skor
	Indikator	SS	S	KS	TS	STS	
		F (%)	F (%)	F (%)	F (%)	F (%)	
1.	X2.1	8 (20,6%)	23 (59%)	7 (18%)	1 (0%)	0 (0%)	155
2.	X2.2	13 (33,3%)	25 (64,1%)	1 (2,6%)	0 (0%)	0 (0%)	168
3.	X3.3	13 (33,3%)	24 (61,5%)	2 (5,1%)	0 (0%)	0 (0%)	167
Rata-rata							163

Sumber: Data primer diolah (2022)

Berdasarkan data hasil analisis untuk variabel *skill* di atas, menggambarkan bahwa jawaban dari 39 responden terhadap variabel *skill* berada pada range tinggi dimana nilai indeks rata-rata yang diperoleh yaitu 163 yang merupakan nilai rata-rata dari keseluruhan pernyataan indikator variabel *skill*. Dari 3 item pernyataan, pernyataan kedua berada pada range tertinggi dengan nilai indeks rata-rata sebesar 168.

4.3.4 Deskripsi Variabel attitude (X3) dan Perhitungan Skor

Pada variabel *attitude* terdiri dari 3 indikator dan 6 pernyataan dalam mengukur variabel *attitude*. Adapun hasil jawaban dari 39 orang responden terhadap variabel *attitude* dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 8 Deskripsi Variabel Attitude (X3)

No.	Tanggapan Responden	Jawaban					Skor
	Indikator	SS	S	KS	TS	STS	
		F (%)	F (%)	F (%)	F (%)	F (%)	
1.	X3.1	12 (30,8%)	27 (69,2%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	168
2.	X3.2	8 (20,6%)	30 (77%)	1 (2,6%)	0 (0%)	0 (0%)	163
3.	X3.3	8 (20,6%)	27 (69,2%)	4 (10,2%)	0 (0%)	0 (0%)	160
4.	X3.4	8 (20,6%)	28 (71,8%)	3 (7,7%)	0 (0%)	0 (0%)	161
5.	X3.5	14 (35,9%)	24 (61,6%)	1 (2,6%)	0 (0%)	0 (0%)	169
6.	X3.6	14 (35,9%)	25 (64,1%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	170
Rata-rata							165

Sumber: Data primer diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.8, menunjukkan bahwa variabel *attitude* memiliki indeks rata-rata sebesar 165 dari keseluruhan pernyataan indikator *attitude* dimana berada pada *range* tinggi. Adapun pernyataan dengan nilai indeks tertinggi dimiliki pernyataan keenam yaitu “Saya memiliki kecenderungan untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang saya lakukan.” dengan nilai 170. Sedangkan pernyataan dengan nilai indeks rata-rata terendah dimiliki oleh pernyataan ketiga yaitu “Saya mampu menjaga kestabilan emosional dalam bekerja” dengan nilai sebesar 160.

4.3.5 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y) dan Perhitungan Skor

Berdasarkan hasil jawaban variabel kinerja yang diukur dengan 5 indikator dan 6 pernyataan di dalam kuesioner yang telah dibagikan pada 39 orang responden, maka hasil analisis untuk variabel kinerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 9 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No.	Tanggapan Responden	Jawaban					Skor
	Indikator	SS	S	KS	TS	STS	
		F (%)	F (%)	F (%)	F (%)	F (%)	
1.	X3.1	12 (30,8%)	24 (61,6%)	3 (7,7%)	0 (0%)	0 (0%)	165
2.	X3.2	8 (20,6%)	29 (74,3%)	2 (5,1%)	0 (0%)	0 (0%)	162
3.	X3.3	11 (28,2%)	25 (64,1%)	3 (7,7%)	0 (0%)	0 (0%)	164
4.	X3.4	9 (23,1%)	26 (71,8%)	4 (7,7%)	0 (0%)	0 (0%)	161
5.	X3.5	11 (35,9%)	26 (66,7%)	2 (5,1%)	0 (0%)	0 (0%)	165
6.	X3.6	9 (23,1%)	25 (64,1%)	5 (12,9%)	0 (0%)	0 (0%)	160
Rata-rata							163

Sumber: Data primer diolah (2022)

Berdasarkan data hasil analisis untuk variabel kinerja di atas, menggambarkan bahwa jawaban dari 39 responden terhadap variabel kinerja berada pada range tinggi dimana nilai indeks rata-rata yang diperoleh yaitu yang 163 merupakan nilai rata-rata dari keseluruhan pernyataan indikator variabel kinerja. Dari 6 item pernyataan, pernyataan keenam berada pada range terendah yaitu “Saya dapat memulai pekerjaan tanpa harus menunggu perintah atasan” dengan nilai indeks rata-rata sebesar 160.

4. 4 Uji Instrumen Penelitian

4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner penelitian yang dilakukan. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *bivariate person* dengan alat bantu program SPSS. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan r hitung > r tabel. Jika r hitung > r tabel maka kuesioner

dinyatakan valid dan sebaliknya jika r hitung $<$ r tabel maka kuesioner dinyatakan tidak valid. Hasil uji validitas atas kuesioner penelitian ini disajikan pada tabel 4.10 berikut:

Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Variabel Knowledge (X1)

Pernyataan	r hitung	r tabel (0,05 dan df = N – 2)	Keterangan
X1.1	0,815	0,316	Valid
X1.2	0,817	0,316	Valid
X1.3	0,757	0,316	Valid
X1.4	0,818	0,316	Valid
X1.5	0,808	0,316	Valid
X1.6	0,794	0,316	Valid

Sumber: Data primer diolah (2022)

Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Variabel Skill (X2)

Pernyataan	r hitung	r tabel (0,05 dan df = N – 2)	Keterangan
X1.1	0,720	0,316	Valid
X1.2	0,682	0,316	Valid
X1.3	0,858	0,316	Valid

Sumber: Data primer diolah (2022)

Tabel 4. 12 Hasil Uji Validitas Variabel Attitude (X3)

Pernyataan	r hitung	r tabel (0,05 dan df = N – 2)	Keterangan
X1.1	0,740	0,316	Valid
X1.2	0,713	0,316	Valid
X1.3	0,766	0,316	Valid
X1.4	0,754	0,316	Valid
X1.5	0,643	0,316	Valid
X1.6	0,640	0,316	Valid

Sumber: Data primer diolah (2022)

Tabel 4. 13 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Pernyataan	r hitung	r tabel (0,05 dan df = N – 2)	Keterangan
X1.1	0,822	0,316	Valid
X1.2	0,733	0,316	Valid
X1.3	0,831	0,316	Valid
X1.4	0,779	0,316	Valid
X1.5	0,803	0,316	Valid
X1.6	0,512	0,316	Valid

Sumber: Data primer diolah (2022)

Berdasarkan tabel hasil uji validitas di atas, dapat diketahui bahwa r hitung dari semua item pernyataan lebih besar dari r tabel, maka semua item yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kepercayaan instrumen kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk untuk mengetahui konsistensi alat ukur dan konsisten jika pengukuran tersebut diulang dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung besarnya nilai *Cronbach's Alpha* (α). Apabila nilai *Cronbach's Alpha* (α) lebih besar dari 0,60, maka jawaban dari responden pada kuesioner dinyatakan reliabel. Jika nilai *Cronbach's Alpha* (α) lebih kecil dari 0,60 maka jawaban dari responden pada kuesioner dinyatakan tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas atas instrument kuesioner penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut:

Tabel 4. 14 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha (α)	Standar Realibilitas	Keterangan
1.	<i>Knowledge</i> (X1)	0,888	0,60	Reliabel
2.	<i>Skill</i> (X2)	0,606	0,60	Reliabel
3.	<i>Attitude</i> (X3)	0,801	0,60	Reliabel
4.	Kinerja Pegawai (Y)	0,837	0,60	Reliabel

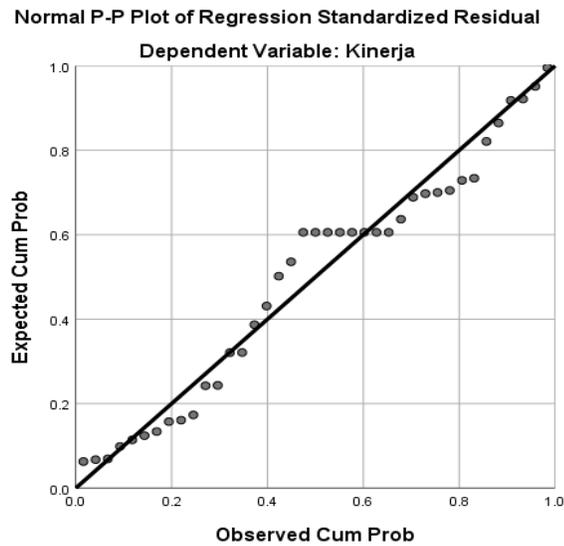
Sumber: Data primer diolah (2022)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas, diketahui nilai *Cronbach's Alpha* (α) pada variabel *knowledge* (X1) sebesar 0,888, variabel *skill* (X2) sebesar 0,606, variabel *attitude* (X3) sebesar 0,801, dan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,837. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua kuesioner dalam penelitian ini reliabel atau konsisten sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian karena nilai *Cronbach's Alpha* (α) pada X1, X2, X3, dan Y tersebut lebih besar dari 0,60.

4. 5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah data residual yang didapatkan berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan alat bantu program SPSS. Model yang digunakan adalah *Normal P-Plot* dan grafik histogram. Pada *Normal P-Plot* distribusi data dikatakan normal apabila data menyebar di sekitar garis diagonal atau mengikuti garis diagonal. Hasil uji normalitas menggunakan *Normal P-Plot* dapat dilihat pada gambar berikut ini:

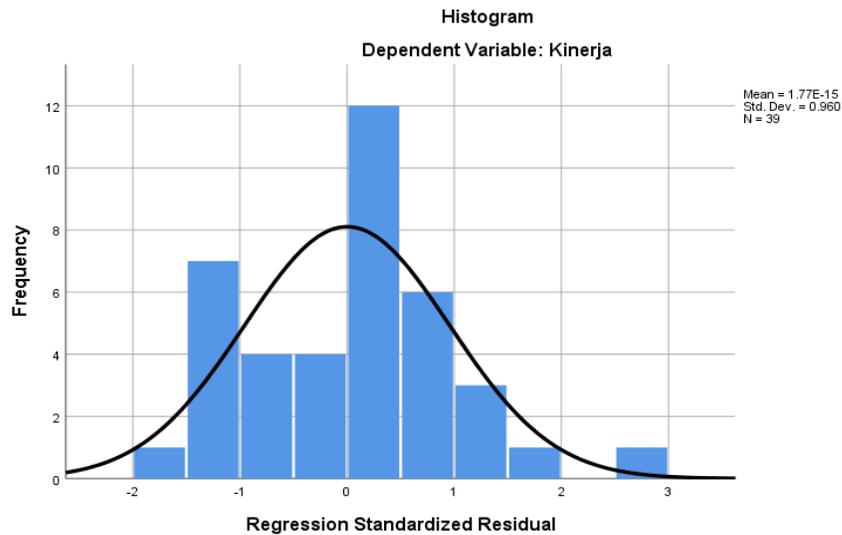


Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas P-Plot

Sumber: Data primer diolah (2021)

Pada gambar 4.2 terlihat titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena itu, berdasarkan gambar tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi kriteria normalitas.

Adapun hasil uji normalitas menggunakan grafik histogram disajikan pada gambar berikut ini:



Gambar 4. 3 Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram

Sumber: Data primer diolah (2022)

Berdasarkan gambar 4.3 pada uji normalitas menggunakan grafik histogram di atas menunjukkan bahwa semua variabel terdistribusi normal dan memenuhi kriteria normalitas karena dapat dilihat dari bentuk grafiknya yang simetris dan menjulang ke atas seperti gunung serta memanjang diagonal.

4.5.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Dasar Pengambilan Keputusan Uji Multikolinieritas:

- Apabila tolerance value > 0.1 dan VIF < 10 , maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independent pada model regresi.

- Apabila tolerance value < 0.1 dan VIF > 10 , maka dapat disimpulkan terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independent pada model regresi

Tabel 4. 15 Hasil 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: KINERJAPEGAWAI

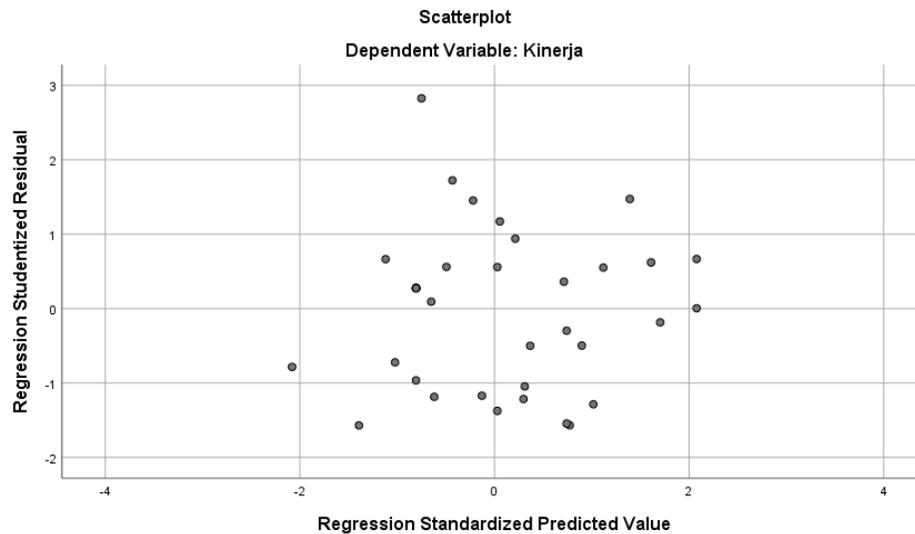
Sumber: Data primer diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.15 output “coefficients” pada bagian “Collinearity Statistics” diketahui nilai *Tolerance* untuk *knowledge* (X1) adalah $0,477 > 0,1$, untuk *skill* (X2) adalah $0,624 > 0,1$, dan untuk *attitude* (X3) adalah $0,548 > 0,1$. Sementara nilai VIF untuk variabel untuk *knowledge* (X1) adalah $2.098 < 10$. , untuk *skill* (X2) adalah $1.603 < 10$, dan untuk *attitude* (X3) adalah $1.824 < 10$ Maka, mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolonieritas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolonieritas dalam model regresi.

4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan kondisi terjadinya perbedaan varians dan residual untuk semua model regresi. Apabila terdapat perbedaan dalam hal ini maka mengindikasikan terjadinya gejala heterokedastisitas dalam model regresi tersebut. Untuk mengetahui terjadinya heterokedastisitas dapat dideteksi dengan melihat pola

titik-titik pada scatterplots regresi. Terjadi gejala heterokedastisitas jika pada grafik scatter plot terlihat titik-titik yang membentuk pola tertentu. Kemudian juga terjadi gejala heterokedastisitas apabila pada grafik scatter plot terlihat titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu.



Gambar 4. 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah (2022)

Berdasarkan gambar 4.4 dapat dilihat dari hasil pengujian heterokedastisitas dengan menggunakan *scatterplot* menunjukkan titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0, tidak berkumpul di atas dan di bawah saja dan tidak membentuk pola tertentu. Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada model regresi dalam penelitian.

4. 6 Uji analisis Regresi Linear Berganda

Analisisregresi linear berganda dilakukan untuk menghitung besarnya pengaruh antar variabel independen yaitu Knowledge (X1), skill (X2), dan attitude

(X3), terhadap variabel dependen kinerja (Y). Analisis linear berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. 16 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.813	3.401		0.533	0.597
	KNOWLEDGE	0.406	0.156	0.411	2.605	0.013
	SKILL	0.294	0.247	0.164	1.190	0.242
	ATTITUDE	0.353	0.170	0.306	2.080	0.045

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data primer diolah (2022)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.16, dapat dilihat persamaan regresi linear berganda yang dihasilkan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

$$Y = 1,813 + 0,406X_1 + 0,294X_2 + 0,353X_3 + e$$

Dari hasil uji analisis di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Koefisien konstanta bernilai sebesar 1,813. Koefisien konstanta yang bernilai positif ini mengindikasikan bahwa jika tidak terdapat *knowledge* (X1), *skill* (X2), dan *attitude* (X3) maka kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 1,813 atau dengan kata lain dapat diartikan nilai 1,813 merupakan nilai ketika variabel *knowledge*, *skill*, dan *attitude* konstan.
- Koefisien regresi *knowledge* (X1) sebesar 0,406 yang berarti apabila *knowledge* mengalami kenaikan sebesar 1% maka kinerja akan meningkat

sebesar 0,406. Dan apabila *knowledge* mengalami penurunan sebesar 1% maka kinerja akan menurun sebesar 0,406.

- c. Koefisien regresi *skill* (X2) sebesar 0,294 yang berarti apabila *skill* mengalami kenaikan 1% maka kinerja akan meningkat sebesar 0,294. Dan jika *skill* mengalami penurunan 1% maka kinerja juga akan menurun sebesar 0,294.
- d. Koefisien regresi *attitude* (X3) sebesar 0,353 yang berarti apabila *attitude* mengalami kenaikan 1% maka kinerja akan meningkat sebesar 0,353. Dan jika *attitude* mengalami penurunan 1% maka kinerja juga akan menurun sebesar 0,353.

4.7 Uji Hipotesis

4.7.1 Uji Persial (Uji Statistika T)

Uji t dilakukan untuk mengukur apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Adapun kriteria yang digunakan dalam uji t yaitu jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis dalam penelitian ini diterima, artinya ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka hipotesis ditolak, artinya tidak ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Jika nilai signifikansi yang diperoleh $< 0,05$ maka hipotesis dalam penelitian ini diterima dan jika sebaliknya maka hipotesis ditolak. Pengujian statistik T dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 17 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)

a. *Knowledge* (X1)

Dari 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.

b. *Skill* (X2)

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 pengaruh 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.

c. Attitude (X3)

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.

4.7.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji f (simultan) bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh simultan (bersama-sama) yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen. Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$, dengan ketentuan dikatakan signifikan apabila nilai sig < 0,05. Jika f hitung > f tabel maka ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dan sebaliknya jika f hitung < f tabel maka tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil uji f dimuat dalam tabel 4.18 berikut ini:

Tabel 4. 18 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 4.18 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.

4.7.3 Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk menjelaskan proporsi variabel dependen yang dapat dijelaskan dengan perubahan variabel independen atau mengukur seberapa jauh variabel dependen dalam menjelaskan variabel independen. Berikut ini tabel hasil pengujian koefisien determinasi (R²).

Tabel 4. 19 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

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				

Sumber: Data primer diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, hasil analisis variabel bebas terhadap variabel terikat menunjukkan koefisien determinasi (R²) sebesar 0,585. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel *knowledge* (X1) *skill* (X2), dan *attitude* (X3) terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 58, 5%. Sedangkan sisanya 41, 5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

4.8 Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data yang dilakukan, maka hasil hipotesis dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

4.8.1 Pengaruh *knowledge* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang

Berdasarkan hasil analisis data statistika yang sudah dilakukan, dapat diketahui bahwa secara parsial terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel *knowledge* dan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang sehingga H1 diterima. Artinya semakin tinggi pengetahuan (*knowledge*) maka akan semakin tinggi tingkat kinerja pegawai, dan sebaliknya jika tingkat pengetahuan (*knowledge*) menurun maka tingkat kinerja pegawai juga akan mengalami penurunan. Tamara (2019) menjelaskan bahwa pengetahuan yang dimiliki oleh para pegawai merupakan salah satu bagian penting yang menentukan berhasil atau tidaknya kinerja pegawai. Dalam praktiknya, apabila pegawai dihadapkan pada suatu masalah dalam bekerja, pegawai tersebut akan berusaha untuk memecahkan masalah yang terjadi dengan pengetahuan yang dimilikinya. Pegawai dengan pengetahuan yang cukup tinggi akan lebih cepat dan mudah mengambil sebuah keputusan dan mengetahui konsekuensi apa saja yang akan diperolehnya melalui keputusan itu, dengan begitu kinerja pegawai dapat terlaksana dengan baik.

Berdasarkan deskripsi jawaban responden terhadap kuesioner yang diberikan, pernyataan pengetahuan (*knowledge*) secara umum didominasi oleh jawaban setuju (S) dan sangat setuju (SS). Misalnya pernyataan dengan skor

tertinggi adalah pernyataan X1.5 (Saya memiliki pengetahuan terkait pekerjaan secara professional, teknis dan manajerial) dengan total skor 174 yang menjelaskan bahwa secara keseluruhan para pegawai sudah memiliki pengetahuan terkait pekerjaan yang dilakukan. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai merasa sudah memiliki pengetahuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan dan tugas yang diberikan guna meningkatkan kinerja organisasi. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syamsul et al (2021), yang mengatakan bahwa pengetahuan merupakan informasi yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk bidang tertentu, dimana setiap organisasi atau perusahaan mengharapkan para pegawai dan karyawannya memiliki pengetahuan yang luas. Pengetahuan merupakan hal yang sangat penting yang harus dimiliki oleh karyawan. Pengetahuan yang dimiliki setiap masing-masing karyawan adalah sumber kekuatan dan keunggulan pada setiap organisasi. Dengan pengetahuan maka karyawan akan mampu memahami pekerjaan dan tugas yang seharusnya dikerjakan.

Beberapa hasil penelitian lain yang sejalan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Maspriyadi dan Indrawati (2019) dimana peningkatan kinerja para pegawai dikarenakan adanya kemampuan berfikir analitis dan berfikir secara konseptual dengan menyelesaikan masalah secara rinci, sebagai perencanaan mampu membuat perencanaan pembangunan yang baik dalam jangka pendek, menengah dan panjang, mencari penyebab masalah dan menganalisa masalah tersebut. Semakin tinggi tingkat pengetahuan pegawai maka semakin berpengaruh terhadap kinerja pegawai itu sendiri. Dampak yang ditimbulkan dari kinerja yang baik. Pengetahuan sangat diperlukan dalam semua aspek pekerjaan manusia, baik dari segi pengetahuan ilmiah, pengetahuan dalam

praktik dan pengetahuan dalam memutuskan masalah. Kinerja pegawai akan mencapai hasil yang lebih maksimal apabila didukung dengan pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri. Setiap pegawai diharapkan dapat terus menggali pengetahuannya dan tidak hanya bergantung pada system yang ada, sehingga dapat dikatakan bahwa setiap pegawai mempunyai peran di dalam meningkatkan tujuan organisasi Mooduto, dkk (2021).

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Julianto (2018), Nurannisa (2020), Wahyuni (2020), Padang dan Sihombing (2020), Setiyawan (2020) bahwa pengetahuan (*knowledge*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

4.8.2 Pengaruh skill terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan

Kabupaten Enrekang

Berdasarkan uji statistika T yang dilakukan, diketahui bahwa variabel *skill* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas perhubungan Kabupaten Enrekang sehingga H2 ditolak. Hal ini berarti bahwa apabila terjadi peningkatan atau penurunan kinerja pegawai tidak dipengaruhi oleh *skill* atau keterampilan kerja. Dari hasil penelitian di lapangan diketahui bahwa penyebab keterampilan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas perhubungan Kabupaten Enrekang karena rata-rata pegawai disana tergolong dalam masa kerja yang cukup lama. Berdasarkan data yang ada bahwa masa kerja >15 Tahun ada sebanyak 12 orang, masa kerja 10-15 tahun ada sebanyak 9 orang, masa kerja 5-10 tahun sebanyak 10 orang, dan masa kerja 1-5 tahun ada sebanyak 8 orang. Berdasarkan hal tersebut diketahui bahwa masa kerja pegawai di Kantor Dinas perhubungan Kabupaten Enrekang yang sudah cukup lama serta memiliki

aktifitas dan kebiasaan yang dilakukan secara berulang. Karena tugas dan tanggung jawab yang diberikan memang tidak bervariasi atau hanya berfokus pada satu tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh setiap pegawai. Jadi memang rata-rata pegawai disana cenderung tidak memiliki keinginan yang kuat untuk menambah dan meningkatkan skill atau keterampilannya karena memang tugas-tugas yang diberikan tidak terlalu membutuhkan adanya peningkatan skill atau keterampilan, tapi mereka hanya fokus untuk menyelesaikan tugas mereka saja.

Selanjutnya alasan lain yang mempengaruhi keterampilan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah karena rata-rata pegawai sudah berumur atau sudah cukup tua, hal ini sesuai dengan fenomena latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya 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. Sisanya untuk pegawai pada usia 21-30 tahun ada 9 orang dan pada usia 31-40 tahun sebanyak 6 orang pegawai. Hal ini berpengaruh pada tingkat skill yang dimiliki karena keterampilan atau skill sulit untuk bisa ditingkatkan dan dikembangkan pada usia yang sudah tidak mudah lagi. Saat usia tidak mudah dapat berpengaruh pada organ fisik yang memang sudah tidak siap lagi untuk beraktifitas lebih banyak dan tingkat produktifitas juga sudah berkurang sehingga dapat mengganggu aktifitas kerja. Dalam suatu organisasi memang dibutuhkan adanya peningkatan skill dan keterampilan demi tercapainya tujuan organisasi, dengan demikian dibutuhkan kreatifitas dari pada pegawainya untuk mendukung hal tersebut. Namun disamping itu kreatifitas sulit berkembang pada seseorang yang berada pada usia tua. Jadi skill

para pegawai di Kantor Dinas perhubungan Kabupaten Enrekang sulit berkembang karena pengaruh usia.

Adapun pengaruh lainnya karena rata-rata posisi atau jabatan para pegawai di Kantor Dinas perhubungan Kabupaten Enrekang berfokus pada pelaksanaan, pengawasan, pengendalian serta evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan sesuai bidang tugasnya. Jadi memang keterampilan teknis tentang beberapa bahasa pemrograman untuk berbagai tugas serta menulis program komputer tidak terlalu dibutuhkan disana, karena tugas kerja yang ada hanya berfokus pada pelayanan masyarakat umum. Jadi itulah beberapa faktor mengapa keterampilan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas perhubungan Kabupaten Enrekang.

Menurut Latief dkk, (2019) menjelaskan bahwa Pekerjaan yang membutuhkan keterampilan mendatangkan kepuasan maka akan berpengaruh pada kinerja, apabila suatu pekerjaan dilakukan berdasarkan skill (keterampilan) maka bukan hal yang tidak mungkin suatu kinerja pegawai yang baik akan tercipta, sehingga dengan sendirinya tercipta pula suatu produktivitas organisasi yang baik. Selanjutnya menurut pendapat Smith, bahwa produktivitas dalam pekerjaan dapat meningkat jika karyawan atau pekerja bekerja sesuai dengan skill (keterampilan) yang dimiliki (N. Sari dkk, 2020)

Berdasarkan deskripsi jawaban responden, pernyataan yang memiliki skor paling rendah yaitu pernyataan X2.1 (Saya memiliki kemampuan untuk mengoperasikan komputer,printer, mesin fotocopy, dan proyektor LCD dalam mendukung pelaksanaan tugas-tugas kerja) dengan total skor 155. Hal ini berarti bahwa tingkat keterampilan teknis yaitu penguasaan teknologi masih rendah.

Dimana diketahui bahwa keterampilan merupakan kemampuan untuk mengoperasikan suatu pekerjaan secara mudah dan cermat yang membutuhkan kemampuan dasar. Menurut Bidara, dkk (2019) bahwa keahlian (*skill*) dapat tercermin dengan seberapa baik seorang dalam melaksanakan suatu kegiatan yang spesifik, seperti mengoperasikan suatu peralatan, berkomunikasi efektif atau mengimplementasikan suatu strategi bisnis. Jika para pegawai cakap dan mampu dalam mengoperasikan alat teknologi dalam menunjang pekerjaan, maka pekerjaan yang dilakukan akan dengan mudah terlaksana. Sebaliknya, jika para pegawai belum mampu menguasai dan mengoperasikan teknologi penunjang tugas-tugas kerja maka pekerjaan akan lebih sulit terealisasikan sehingga berdampak pada pencapaian organisasi.

Selanjutnya, untuk pernyataan X2.2 (Saya melakukan pelayanan kepada masyarakat dan element terkait yang berkepentingan secara keseluruhan) memiliki skor tertinggi dengan total nilai 168 serta pernyataan yang paling banyak dijawab adalah setuju (S) dengan total responden sebesar 25 orang. Hal ini menggambarkan bahwa tujuan dan pencapaian yang diperoleh oleh element terkait seperti masyarakat yang terpenuhi kepentingannya jika adanya kemampuan kemanusiaan yang tertanam dalam diri para pegawai dan senantiasa diaplikasikan dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat terkait. Sehingga demikian tujuan dan target organisasi bisa terwujud dengan mudah. Hal ini sesuai dengan pendapat Sofyang, dkk (2017) bahwa pentingnya suatu keterampilan yang memungkinkan dapat membantu dan menyelesaikan permasalahan pekerjaan, tanggung jawab, serta orang lain disekitar kita sehingga bisa menjadi lebih produktif dalam bekerja guna mendukung tujuan dan pencapaian organisasi. Selain itu, *skill* (keterampilan)

merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi, apabila pegawai memiliki keterampilan yang tinggi maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi juga Famella, dkk (2015).

Namun berdasarkan hasil penelitian ini yang sesuai dengan hasil analisis data statistik bahwa *skill* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas perhubungan Kabupaten Enrekang. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sofyang, dkk (2017), Lengkong, dkk (2019), Elsera (2019), Viviani, dkk (2020), dan Fadhilah dan Sutrisno (2021) bahwa *skill* (keterampilan) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

4.8.3 Pengaruh attitude terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang

Berdasarkan hasil analisis data statistika yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa secara parsial terdapat hubungan positif dan signifikan antara *attitude* dan kinerja pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang sehingga H3 diterima. Hal ini berarti bahwa apabila *attitude* semakin baik maka tingkat kinerja pegawai juga akan semakin tinggi. Sebaliknya, semakin rendah *attitude* yang dimiliki oleh para pegawai maka semakin rendah pula tingkat kinerja yang dihasilkan. N. Sari dkk, (2020) menjelaskan bahwa Hubungan sikap dengan kinerja karyawan merupakan kebulatan tekad untuk memberikan suatu pemilihan ditempat kerja, melakukan penataan, pembersihan, memelihara kondisi yang sesuai, sehingga sikap bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan memperbaiki kondisi area kerja agar menjadi lebih baik dari sebelumnya.

Dari hasil tanggapan responden terhadap variabel *attitude*, pernyataan yang memiliki skor paling rendah yaitu pernyataan X3.3 (saya mampu menjaga kestabilan emosional dalam bekerja) merupakan pernyataan dengan skor 160. Hal ini berarti bahwa para pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang masih belum mampu mengontrol kestabilan emosinya dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi pekerjaan atau tugas yang diberikan. Selanjutnya pernyataan dengan skor yang paling tinggi adalah pernyataan X3.6 (Saya memiliki kecenderungan untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang saya lakukan) dengan skor 170. Pernyataan X3.6 juga didominasi jawaban setuju (S) dengan jumlah responden 25 orang. Hal ini mengidentifikasi bahwa para pegawai senantiasa sudah memiliki rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Marpaung (2019) *attitude* sangat penting karena *attitude* merupakan salah satu faktor pendorong perilaku seseorang dalam aktifitas organisasi yang bertujuan untuk kemajuan organisasi itu sendiri. Sikap atau *attitude* adalah sebuah keyakinan yang mengandung aspek kognitif, konatif, dan afektif yang merupakan kesiapan mental psikologi untuk bereaksi dan bertindak secara positif atau negative terhadap objek tertentu. Pegawai yang lebih terlibat dalam pekerjaannya adalah pegawai yang memiliki kinerja yang baik dibandingkan dengan pegawai yang memiliki sikap (*attitude*) tidak baik terhadap pekerjaannya, dengan kata lain sikap (*attitude*) yang lebih baik terhadap pekerjaan menghasilkan peningkatan kinerja.

Selanjutnya, untuk pernyataan X3.5 (Saya memiliki kecenderungan untuk membantu dan bekerjasama satu sama lain) dengan skor 169 serta dengan pernyataan yang paling banyak dijawab adalah setuju (S) dengan total responden 24

orang. Hal ini menggambarkan bahwa dengan adanya kecenderungan membantu dan bekerja ama satu sama lain maka akan meningkatkan kinerja yang tinggi. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Handayani (2020), bahwa apabila sikap kerja pegawai kurang baik atau tidak mampu mengendalikan perilaku serta emosional dengan rekan kerja maka kinerja pegawai akan menurun sebab kurangnya rasa kerjasama yang baik dalam bekerja. Sebaliknya, apabila seorang pegawai dalam mengerjakan suatu pekerjaan mampu bekerjasama dengan rekan kerja dan dengan cara yang baik maka pekerjaan yang dikerjakan akan baik dan sesuai dengan keinginan serta hasil kinerja juga semakin baik. Selain itu, sikap (*attitude*) menjadi salah satu yang harus diperhatikan dalam berfikir divergen, yang nantinya akan menghasilkan ide kreatif dan inovatif yang menghasilkan kinerja yang maksimal Saryono, dkk (2019). Adapun penelitian yang dilakukan oleh (Rayyani, 2019), Widjaja, dkk (2019), dan Nurannisa (2020) yang menyatakan bahwa sikap (*attitude*) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

4.8.4 Knowledge, skill, dan attitude secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang

Dari hasil pengujian statistik secara simultan yang dilakukan, f hitung variabel *knowledge* (X1) *skill* (X2), dan *attitude* (X3) bernilai 16.456 dimana lebih besar dibandingkan f tabel yang bernilai 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. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang

dilakukan oleh Untari, dkk (2018), Sumarah (2019), Nurannisa (2020) di mana *knowledge*, *skill*, dan *attitude* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian statistika dan pembahasan yang telah dilakukan terkait pengaruh *knowledge*, *skill*, dan *attitude* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang, maka dapat diambil kesimpulan 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 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.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka saran yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

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*.
- 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 Tunga
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

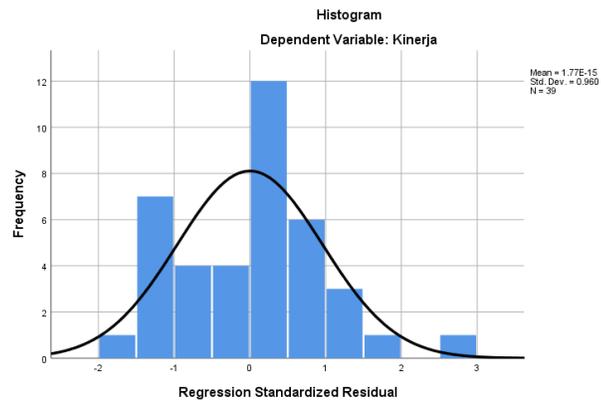
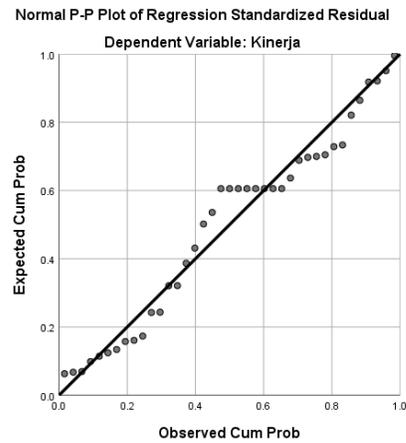
4. Variabel Kinerja (Y)

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

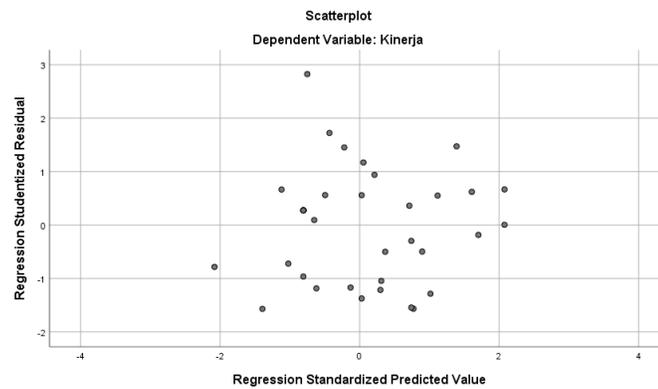


2. Uji Multikolinearitas

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

a. Dependent Variable: KINERJAJEPAGAWAI

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, gisi 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)

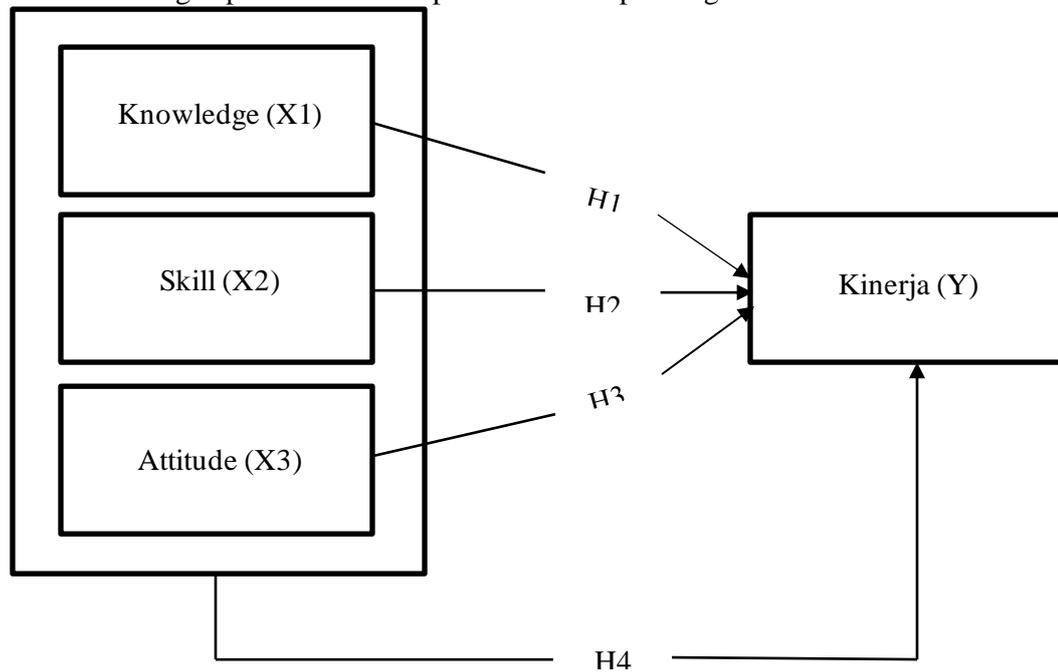
Attitude (sikap) adalah suatu kumpulan perasaan, kepercayaan, serta pemikiran yang dimiliki dan dipegang oleh setiap orang, hal ini terkait tentang bagaimana berperilaku disetiap kondisi kapanpun dan dimanapun. Selanjutnya *Attitude* (sikap) merupakan suatu evaluasi kognitif dan afektif yang mempengaruhi 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 Pemasalahan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia.* PT. Raja Grafindo Persada.