

**PENTINGNYA *KNOWLEDGE*, *SKILL*, *ATTITUDE* DAN
KOMPETENSI UNTUK MEWUJUDKAN KINERJA YANG
PROFESIONAL
(STUDI KASUS PADA ASN DI KODIKLATAL
MOROKREMBANGAN SURABAYA)**

Oleh:
Elive Twi Etik

Program Studi Magister Manajemen Fakultas Bisnis, Hukum Dan Ilmu Sosial
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Email: eliveaulia@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *knowledge*, *skill*, *attitude* dan kompetensi terhadap kinerja yang profesional pada ASN di Kodiklatal Morokrembangan Surabaya.

Penelitian dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan jumlah sampel 193 ASN di Kodiklatal Morokrembangan Surabaya. Adapun teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda, dengan bantuan program SPSS versi 25.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, 1) *knowledge* berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang profesional, 2) *skill* berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang profesional, 3) *attitude* berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang profesional, 4) kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang profesional, dan 5) *knowledge*, *skill*, *attitude* dan kompetensi terhadap kinerja yang profesional pada ASN di Kodiklatal Morokrembangan Surabaya.

Kata kunci : *knowledge*, *skill*, *attitude*, kompetensi, kinerja

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of knowledge, skills, attitude and competence on professional performance on ASN in the Morokrembangan Code of Art Surabaya.

The study was conducted using a quantitative approach, with a total sample of 193 ASNs in the Morokrembangan Kodiklatal Surabaya. The analysis technique used is multiple linear regression analysis, with the help of SPSS version 25.

The results showed that, 1) knowledge had a significant effect on professional performance, 2) skill had a significant effect on professional performance, 3) attitude had a significant effect on professional performance, 4) competence had a significant effect on professional performance, and 5) knowledge, skill, attitude and competence towards professional performance at ASN at the Morokrembangan Code Center in Surabaya.

Keywords : knowledge, skills, attitude, competence, performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi membawa perubahan yang hampir dirasakan disetiap aspek kehidupan. Perubahan akibat perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dapat dilihat dari semakin pesatnya persaingan global baik dalam maupun luar negeri. Organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, apabila mampu mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya yang dimilikinya mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya suatu organisasi. Sehingga perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi (Mangkunegara, 2013:1). Organisasi akan dapat mencapai tujuannya apabila mempunyai sumber daya manusia yang memiliki kinerja profesional dibidangnya.

Berdasarkan pendapat Mangkunegara (2013:67), kinerja sebagai hasil kerja yang telah dicapai individu baik secara kuantitas maupun kualitas dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Potensi sumber daya manusia organisasi yang memiliki kinerja baik, akan menjadi penentu keberhasilan organisasi. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya *knowledge*, *skill*, *attitude* dan kompetensi (Sari, dkk., 2020 ; Rande,2016).

kegiatan mental, kegiatan berpikir dan sumber perubahan sosial serta penerak dalam menyelesaikan tugas kerja. Kompetensi bisa diperoleh dengan proses belajar. Aktivitas belajar akan membuat individu mendapatkan berbagai pengertian, keterampilan, kecakapan, serta sikap dan perilaku.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *knowledge* berpengaruh terhadap kinerja yang profesional pada ASN di Kodiklatal Morokrembangan Surabaya?
2. Apakah *skill* berpengaruh terhadap kinerja yang profesional pada ASN

di Kodiklatal Morokrempangan Surabaya?

3. Apakah *attitude* berpengaruh terhadap kinerja yang profesional pada ASN di Kodiklatal Morokrempangan Surabaya?
4. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja yang profesional pada ASN di Kodiklatal Morokrempangan Surabaya?
5. Apakah *knowledge*, *skill*, *attitude* dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja yang profesional pada ASN di Kodiklatal Morokrempangan Surabaya?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh *knowledge* terhadap kinerja yang profesional pada ASN di Kodiklatal Morokrempangan Surabaya.
2. Untuk menganalisis pengaruh *skill* terhadap kinerja yang profesional pada ASN di Kodiklatal Morokrempangan Surabaya.
3. Untuk menganalisis pengaruh *attitude* terhadap kinerja yang profesional pada ASN di Kodiklatal Morokrempangan Surabaya.
4. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja yang profesional pada ASN di Kodiklatal Morokrempangan Surabaya.
5. Untuk menganalisis pengaruh *knowledge*, *skill*, *attitude* dan kompetensi terhadap kinerja yang profesional pada ASN di Kodiklatal Morokrempangan Surabaya.

Tinjauan Teoritis

Knowledge

Menurut Busro (2018:32), *knowledge* atau pengetahuan merupakan keseluruhan informasi yang dimiliki individu dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas, sangat bergantung pada pengetahuan yang dimiliki. Individu yang memiliki pengetahuan yang cukup, akan memberikan manfaat pada efisiensi organisasi dalam mencapai tujuan. Mengingat individu yang belum memiliki pengetahuan yang cukup, akan bekerja dengan tersendat-sendat, sehingga akan membutuhkan waktu tenaga dan biaya yang lebih.

Knowledge merupakan sebuah ilmu, pengalaman yang berupa daya serta informasi yang dimiliki individu yang dapat digunakan dalam mempertahankan, menganalisis

mengorganisasikan dan meningkatkan kemampuan yang dimilikinya (Prehanto, 2020:33). Sedangkan Lestari dan Widiartanto (2020), mendefinisikan *knowledge* sebagai habungan dari pengalaman, nilai-nilai, informasi kontekstual dan juga wawasan yang menyediakan sebuah kerangka pengetahuan dalam mengevaluasi dan menggabungkan pengalaman baru.

Menurut Ibda (2018:12), *knowledge* adalah informasi yang diketahui oleh individu atau disadari melalui pancaindera. Pengetahuan individu akan secara dimanis akan berkembang dan selama masih ada kehidupan dan tidak bisa terhenti. Apabil aindividu masih bisa membaca, belajar, melihat dan mendengar, pengetahuan akan terus berkembang tanpa mengenal adanya batas. Terkait demikian, dapat diketahui bahwa *knowledge* sebagai sesuatu yang diketahui dengan menggunakan akal sehat.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa *knowledge* adalah informasi yang dimiliki individu yang dapat dimanfaatkan dalam menjalankan aktivitasnya.

Berdasarkan uraian dia atas, maka Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1 : *Knowledge* berpengaruh signifikan terhadap kinerja professional ASN Kodiklatal Morokrengan Surabaya.

Skill

Keterampilan atau *skill* merupakan sesuatu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan pada pekerja, seperti standar perilaku pekerja dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien, Menurut Burso (2018:33). Organisasi akan dapat mencapai tujuannya dan mampu berkembang, apabila memiliki anggota atau karyawan profesional dan memiliki keterampilan yang baik sesuai dengan bidang yang dijalani.

Sedangkan menurut Chaerudin (2019:102), dimana keterampilan sebagai kemampuan yang lebih menspesifikasikan dari tujuan performasi, kemampuan mendiagnosa, kemampuan dalam menentukan strategi, kemampuan berinteraksi serta keterampilan menilai efektifitas pekerjaan yang dijalani. Keterampilan dapat diperoleh dari pendidikan maupun pengalaman individu.

Skill atau kerampilan merupakan kemampuan atau kecekatan individu dalam menjalankan tugas atau kegiatan tertentu (Suhelayanti,2020:101). Keterampilan menjadi modal awal individu dalam menjalankan pekerjaan. Individu yang memiliki keterampilan cukup akan lebih mudah dalam menjalankan pekerjaan. Sedangkan individu yang tidak memiliki

keterampilan, dalam bekerja akan mengalami kendala dan masih memerlukan waktu mempelajari pekerjaan yang harus diselesaikannya.

Skill merupakan potensi yang dapat digunakan untuk meningkatkan pengetahuan yang dapat diperoleh dari pelatihan dan pengalaman dalam melakukan pekerjaan, yang dapat memberikan kemudahan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya (Untari, dkk.,2018). Dalam hal ini, keterampilan juga dapat dimaknai sebagai kemahiran individu dalam menjalankan pekerjaan yang diperoleh dari pengalaman.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa keterampilan atau *skill* adalah kemampuan yang dimiliki individu dalam melakukan aktivitas yang sudah dikembangkan melalui latihan dan pengalaman.

Berdasarkan uraian di atas, maka Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H₂ : *Skill* berpengaruh signifikan terhadap kinerja profesional ASN Kodiklatal Morokrembangan Surabaya.

Attitude

Menurut Busro (2018:33), sikap atau *attitude* merupakan perasaan senang atau tidak senang atau reaksi atas adanya rangsangan yang datang dari luar, seperti reaksi atas krisis ekonomi dan perasaan atas kenaikan gaji. *Attitude* seseorang dapat dirubah sepanjang ada adakemauan dan komitmen yang kuat dalam dirinya. Namun, kebanyakan orang tidak memiliki kemauan dan komitmen yang kuat untuk berubah, sehingga dipaksa atau terpaksa adanya perubahan itu sendiri tergantung pada seleksi alam.

Attitude merupakan sikap yang dimiliki sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat mempengaruhi tingkah lakunya dalam berbuat serta bertindak untuk menjalankan tugas dan kewajibannya (Mastarida, dkk., 2020:63). Keberadaan *attitude* dapat didasarkan pada adanya perbedaan individu satu dengan individu lainnya. *Attitude* pada dasarnya terbentuk sejak kecil, dimana adanya perbedaan *attitude* akan berdampak pada perbedaan perubahan sosial dan kebudayaan.

Attitude atau sikap merupakan keadaan kesiapan mental individu yang dapat dipelajari dan diorganisi sesuai dengan pengalaman yang dimiliki dan dapat berdampak pada reaksi individu terhadap orang, benda serta situasi dengan siapa dia berhubungan (Sari, dkk., 2020). Adanya sikap, dapat menjelaskan atau menggambarkan sikap seseorang dalam merasakan sesuatu.

Sikap merupakan kondisi mental dan juga neural yang dapat diperoleh individu melalui pengalaman, yang mengarahkan serta secara dinamis dapat mempengaruhi respon individu terhadap objek dan situasi disekitarnya (Kandou, dkk., 2016).

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa *attitude* adalah sebuah evaluasi yang dapat bersifat menyenangkan atau tidak, berkaitan dengan situasi, obyek atau orang.

Berdasarkan uraian di atas, maka Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H3 : *Attitude* berpengaruh signifikan terhadap kinerja profesional ASN Kodiklatal Morokrembangan Surabaya.

Kompetensi

Kompetensi sebagai kemampuan yang dimiliki individu terkait dengan kegiatan mental, kegiatan berpikir dan sumber perubahan sosial serta penerak dalam menyelesaikan tugas kerja, Menurut Pribadiyono dan Hendarto (2017:24), Kompetensi bisa diperoleh dengan proses belajar. Aktivitas belajar akan membuat individu mendapatkan berbagai pengertian, keterampilan, kecakapan, serta sikap dan perilaku. Kompetensi termasuk dalam domain kognitif, yaitu proses yang terjadi melalui indera yang kemudian ditransformasikan, dielaborasi, direduksi, dikembangkan serta diterapkan.

Sedangkan Langkai (2018:13), mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan individu yang digunakan dapat mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien berdasarkan pada prinsip pelayanan yang baik sebagaimana dengan jabatan struktural yang diembannya. Kompetensi menjadi karakteristik individu yang sangat mendasar, dan memiliki dampak pada kinerjanya.

Kompetensi sebagai seperangkat tindakan cerdas dan penuh tanggungjawab yang dimiliki individu sebagai syarat yang dapat dianggap mampu oleh orang disekitarnya dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab dibidang pekerjaan tertentu (Judisseno, 2013:26).

Kompetensi yang dimiliki individu dalam dimanfaatkan untuk memenuhi tuntutan kerja, yang nantinya akan berdampak pada hasil yang sesuai dengan standart yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut Yuningsih dan Ardianti (2019), kompetensi sebagai jenis dari pengetahuan, pendidikan, keahlian dan kemampuan individu dalam menjalankan kegiatan dengan efektif dan efisien. Kompetensi yang dimiliki seseorang akan mendorong, orang tersebut untuk bekerja dengan baik. Mengingat kompetensi menjadi modal awal seseorang dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya.

Dalam penelitian yang dilakukan Rande (2016), kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi sesuai dengan jawaban yang diembannya akan terdorong untuk bekerja lebih efektif. Mengingat dengan kompetensi yang dimiliki, pegawai yang bersangkutan akan semakin mampu dalam melaksanakan apa yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki individu dalam melakukan pekerjaan. Tujuan organisasi akan dapat tercapai jika didalamnya memiliki sumber daya yang memiliki kompetensi baik.

Berdasarkan uraian di atas, maka Hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H₄ : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja profesional ASN Kodiklat Morokrembangan Surabaya.

Kinerja

Berdasarkan pendapat Mangkunegara (2013:67), kinerja sebagai hasil kerja yang telah dicapai individu baik secara kuantitas maupun kualitas dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Potensi sumber daya manusia organisasi yang memiliki kinerja baik, akan menjadi penentu keberhasilan organisasi. Individu akan memiliki kinerja yang baik, apabila memiliki kesadaran dan kesungguhan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

Kinerja merupakan sejauh mana individu telah atau mampu memainkan dirinya dalam melaksanakan tugas strategi organisasi, baik dalam mencapai tujuan khusus secara perorangan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang terbukti relevan bagi organisasi (Afandi, 2016:69). Dalam hal ini, kinerja sangat berkaitan dengan hasil yang telah dicapai individu dengan berpedoman pada ukuran yang berlaku dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Fattah (2017:10), kinerja merupakan perilaku atau apa yang dilakukan individu terhadap tugas dan tanggungjawabnya. Dalam hal ini kinerja sangat berkaitan dengan perilaku individu dalam melaksanakan tugas dalam organisasi sesuai dengan wewenang yang ditetapkan. Kinerja tidak hanya dapat dipandang sebagai hasil, melainkan pada kemandirian, kekonsistenan pada nilai organisasi, pemahaman pada isu yang berhubungan dengan tanggungjawabnya, disiplin dan juga berkomunikasi dengan baik.

Kinerja individu dianggap sangat perlu, karena dengan kinerja tersebut akan diketahui seberapa jauh kemampuan individu dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan

kepadanya (Afandi, 2016:68). Sehingga diperlukan kriteria yang jelas serta terukur yang dapat dimanfaatkan oleh individu sebagai acuan dalam melaksanakan tugasnya.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah perilaku yang dilakukan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan.

Berdasarkan uraian di atas, maka Hipotesis kelima yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H₅ : Knowledge, skill, attitude dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja profesional ASN Kodiklatal Morokrembangan Surabaya

Tekhnik Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Namun, sebelum dilakukan pengujian analisis data perlu dilakukan pengujian prasyarat analisis regresi yaitu dengan pengujian asumsi klasik. Adapun penjelasan untuk pengujian regresi linier berganda, asumsi klasik dan uji hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan uji prasyarat dalam analisis regresi linier berganda. Berikut beberapa uji asumsi klasik dalam penelitian ini:

a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh sudah terdistribusi normal atau belum. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *kolmogorov-smirnov*, dimana dinyatakan terdistribusi normal apabila memperoleh nilai signifikansi $> 0,05$ (Santoso, 2018:50).

b) Uji Linieritas

Uji linier bertujuan untuk melihat apakah model yang digunakan sudah benar atau tidak. Pada penelitian ini uji linieritas menggunakan *Test for Linearity* dengan pada taraf signifikansi 0,05. Sehingga kedua variabel untuk bisa dikatakan mempunyai hubungan yang linier harus memperoleh nilai signifikansi kurang dari 0,05 (Gani dan Amalia, 2015:116).

c) Uji Multikolinieritas

Uji asumsi multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui terjadi tidaknya penyimpangan antaran variabel independen dengan variabel dependen dalam model regresi dalam penelitian. Asumsi klasik multikolinieritas dalam penelitian mempunyai kriteria sebagai berikut (Gani

dan Amalia, 2015:126): 1) Mempunyai angka tolerance diatas atau lebih dari ($>$) 0,1; 2) Mempunyai nilai VIF di bawah atau kurang dari ($<$) 10.

d) Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian kuantitatif uji asumsi heteroskedastisitas bertujuan untuk adanya ketidak samaan varian dari residual pada semua pengamatan yang dilakukan terhadap model regresi tersebut. Dasar pengambilan keputusan (Gani dan Amalia, 2015:126), dikatakan terjadi tidak heteroskedastisitas apabila hasil regresi membentuk pola menyebar berada di atas maupun dibawah sumbu 0.

e) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan uji asumsi yang biasa digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi. Uji autokorelasi ini dilakukan dengan menggunakan metode *Durbin Watson Test* (Gani dan Amalia, 2015:124) mengatakan bahwa nilai *Durbin-Watson* digunakan untuk menentukan uji autokorelasi dengan ketentuan apabila nilai *Durbin-Watson* hitung tidak berapa pada rentang nilai tabel DW batas bawah dan batas atas. Berikut tabel dasar pengambilan keputusan dalam uji autokorelasi:

Tabel 3.2
Dasar Pengambilan Keputusan *DW Test*

Jika	Keputusan	Hipotesis nol
$0 < d < d_L$	Tolak	Terjadi autokorelasi
$d_L \leq d \leq d_U$	No decision	Tidak dapat disimpulkan
$d_U < d < 4-d_U$	Tidak ditolak	Tidak ada autokorelasi
$4-d_U \leq d \leq 4-d_L$	No decision	Tidak dapat disimpulkan
$4-d_L \leq d \leq 4$	Tolak	Terjadi autokorelasi

Sumber: Hasil *Output SPSS* (2020)

2. Teknik analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui besar kecilnya dan mengetahui arah hubungan-pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Purnomo, 2017:147). Berikut hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini:

Tabel 4.15
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.394	1.319		3.332	.001
Knowledge	.162	.070	.188	2.328	.021
Skill	.160	.069	.164	2.313	.022
Attitude	.164	.068	.199	2.420	.016
Kompetensi	.139	.055	.169	2.518	.013

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: Hasil *Output SPSS* (2020)

Dari tabel di atas, dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,394 + 0,162 X_1 + 0,160 X_2 + 0,164 X_3 + 0,139X_4 + e$$

Teknik analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui besar kecilnya dan mengetahui arah hubungan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Purnomo, 2017:147). Adapun persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Kinerja profesional
a = Konstanta
 β_{1-3} = Koefisien regresi
 X_1 = *Knowledge*
 X_2 = *Skill*
 X_3 = *Attitude*
 X_4 = Kompetensi
e = *error*

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Yusuf (2017:44), penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang diperoleh dari data kuantitatif dan diolah dengan teknik statistik. Penelitian kuantitatif juga memiliki tujuan untuk mengembangkan dan menerapkan model matematis, teori serta hipotesis sesuai fakta dilapangan. Sedangkan jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kausal, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antar variabel.

3. Uji Hipotesis

a) Uji Parsial

Uji parsial bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara individual antara variabel bebas dengan variabel terikat (Purnomo, 2017:217). Uji parsial dalam penelitian ini menggunakan nilai *level of significance* (α) 0,05, dimana dapat dinyatakan berpengaruh parsial apabila nilai signifikansi dari $t_{hitung} < 0,05$.

b) Uji Simultan

Uji simultan bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama antara variabel bebas dengan variabel terikat (Purnomo, 2017:216). Uji parsial dalam penelitian ini

menggunakan nilai *level of significance* (α) 0,05, dimana dapat dinyatakan berpengaruh simultan apabila nilai signifikansi dari $F_{hitung} < 0,05$.

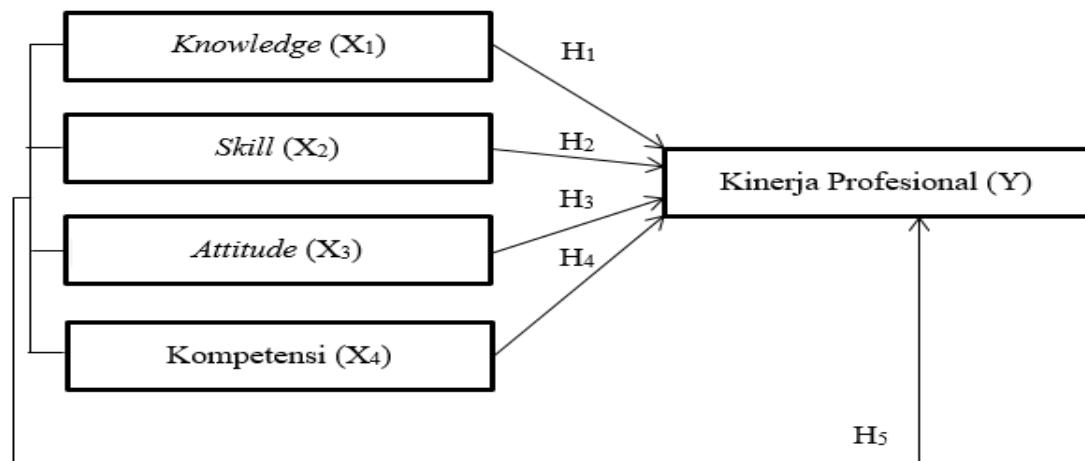
c) Uji Koefisien Korelasi Berganda (R)

Digunakan untuk menghitung tingkat keeratan hubungan yang terjalin antara *knowledge*, *skill*, *attitude* dan kompetensi terhadap kinerja profesional (Suyono, 2018:83). Nilai R berkisar 0 sampai dengan 1, dimana semakin mendekati 1 maka variabel bebas memiliki hubungan yang sangat erat terhadap variabel terikat.

d) Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Uji R^2 bertujuan untuk mengetahui kemampuan model dalam menafsirkan pengaruh kedua variabel (Suyono, 2018:84). Nilai R^2 berkisar 0 sampai dengan 1, dimana semakin mendekati 1 maka variabel bebas besar penafsiran variabel *knowledge*, *skill*, *attitude* dan kompetensi terhadap variabel kinerja profesional.

HASIL PENELITIAN PEMBAHASAN :



Sumber: Hasil *Output SPSS* (2020)

1. Studi pustaka, metode ini menggunakan populasi keseluruhan atribut yang dapat berupa manusia, objek, atau kejadian yang menjadi fokus penelitian. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah keseluruhan ASN Kodiklatal Surabaya yang berjumlah 370 orang. Penelitian ini dilakukan di Kodiklatal Morokembang Surabaya yang beralamatkan di Morokrengangan, Kecamatan Krembangan, Kota SBY, Jawa Timur 60178.
2. Pengambilan data dalam penelitian ini berupa kuesioner. Kuesioner adalah sekumpulan pernyataan-pernyataan tertentu secara tertulis untuk mendapatkan informasi dengan beberapa opsi jawaban. Dalam penelitian ini kuesioner menggunakan kriteria jawaban dengan skala

likert. Menurut Yulianto, dkk (2018:83) skala likert adalah teknik penskalaan yang bertujuan untuk mengetahui sikap dan persepsi seseorang terkait permasalahan dalam penelitian.

1. Uji Keabsahan Data :

a. Uji Validitas

Uji keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 25.

Variabel dan Indikator Penelitian

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas

Item	Variabel	<i>Corrected Item-total Correlation</i>	Keterangan
X1.1	<i>Knowledge</i>	0,726	Valid
X1.2		0,782	Valid
X1.3		0,794	Valid
X1.4		0,547	Valid
X2.1	<i>Skill</i>	0,741	Valid
X2.2		0,647	Valid
X2.3		0,823	Valid
X2.4		0,412	Valid
X3.1	<i>Attitude</i>	0,659	Valid
X3.2		0,659	Valid
X3.3		0,764	Valid
X3.4		0,635	Valid
X3.5		0,510	Valid
X3.6		0,500	Valid
X4.1	Kompetensi	0,642	Valid
X4.2		0,704	Valid
X4.3		0,787	Valid
X4.4		0,692	Valid
X4.5		0,466	Valid
Y1.1	Kinerja	0,729	Valid
Y1.2		0,620	Valid
Y1.3		0,817	Valid
Y1.4		0,395	Valid

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban responden. Dapat dinyatakan reliabel atau konsisten apabila mempunyai nilai *cronbach's alpha* > 0,6 (Sufren dan Natanael, 2014:59). Berikut hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini:

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Knowledge</i>	0,862	Reliabel
<i>Skill</i>	0,823	Reliabel
<i>Attitude</i>	0,842	Reliabel
Kompetensi	0,848	Reliabel
Kinerja	0,812	

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menggunakan *cronbach alpha* diketahui variabel instrumen memiliki *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6. Dengan demikian seluruh instrumen dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis data dengan, perlu dilakukan pengujian prasyarat asumsi klasik. Uji asumsi klasik merupakan uji prasyarat dalam analisis regresi linier berganda. Berikut beberapa uji asumsi klasik dalam penelitian ini:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh sudah terdistribusi normal atau belum. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *kolmogorov-smirnov*, dimana dinyatakan terdistribusi normal apabila memperoleh nilai signifikansi $> 0,05$ (Santoso, 2018:50). Berikut hasil uji normalitas dalam penelitian ini:

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		193
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.83943320
Most Extreme Differences	Absolute	.052
	Positive	.052
	Negative	-.028
Test Statistic		.052
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi atau *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 atau $> 0,05$. Artinya model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas atau data terdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linier bertujuan untuk melihat apakah model yang digunakan sudah benar atau tidak. Pada penelitian ini uji linieritas menggunakan *Test for Linearity* dengan pada taraf signifikansi 0,05. Sehingga kedua variabel untuk bisa dikatakan mempunyai hubungan yang linier harus memperoleh nilai signifikansi kurang dari 0,05 (Gani dan Amalia, 2015:116). Berikut hasil uji linieritas dalam penelitian ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
<i>Knoeledge</i> (X_1)	0,000	Linier
<i>Skill</i> (X_2)	0,000	Linier
<i>Attitude</i> (X_3)	0,000	Linier
Kompetensi (X_4)	0,000	Linier

Dari tabel di atas, dapat diketahui semua variabel mempunyai nilai signifikansi $< 0,05$. Artinya terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dengan variabel terikat.

c. Uji Multikolinieritas

Uji asumsi multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui terjadi tidaknya penyimpangan antaran variabel independen dengan variabel dependen dalam model regresi dalam penelitian. Asumsi klasik multikolinieritas dalam penelitian mempunyai kreteria sebagai berikut (Gani dan Amalia, 2015:126): 1) Mempunyai angka tolerance diatas atau lebih dari ($>$) 0,1; 2) Mempunyai nilai VIF di bawah atau kurang dari ($<$) 10. Berikut hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini:

Hasil Uji Multikolinieritas

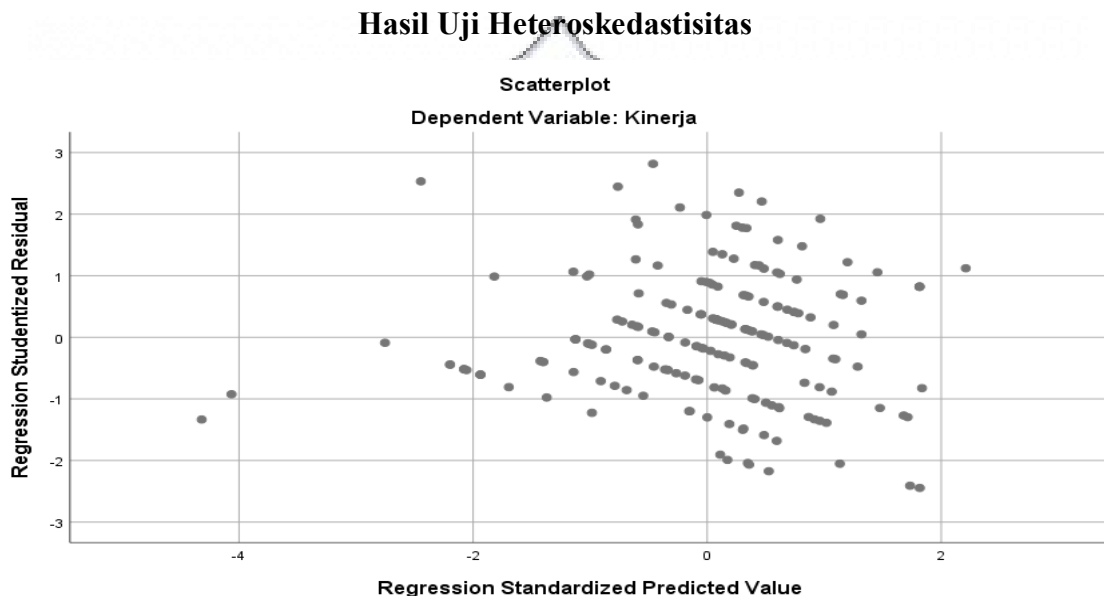
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Knowledge	.579	1.729
	Skill	.759	1.318
	Attitude	.559	1.788
	Kompetensi	.840	1.190

Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS di atas, diperoleh hasil bahwa nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 sedangkan nilai VIF kurang dari 10. Dengan demikian dapat diketahui bahwa model regresi dalam penelitian ini terhindar dari gejala multikolinieritas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian kuantitatif uji asumsi heteroskedastisitas bertujuan untuk adanya ketidak samaan varian dari residual pada semua pengamatan yang dilakukan terhadap model regresi tersebut. Dasar pengambilan keputusan (Gani dan Amalia, 2015:126), dikatakan terjadi tidak heteroskedastisitas apabila hasil regresi membentuk pola menyebar berada di atas maupun dibawah sumbu 0. Berikut hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini:



Dari gambar di atas *scatter plot* terlihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak ada kecenderungan untuk membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

e. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan uji asumsi yang biasa digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi. Uji autokorelasi ini dilakukan dengan menggunakan metode *Durbin Watson Test* (Gani dan Amalia, 2015:124) mengatakan bahwa nilai *Durbin-Watson* digunakan untuk menentukan uji autokorelasi dengan ketentuan apabila nilai *Durbin-Watson* hitung tidak berapa pada rentang nilai tabel DW batas bawah dan batas atas. Berikut hasil uji autokorelasi dalam penelitian ini:

Tabel 4.14
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Sig. F Change	Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2		
1	.536 ^a	.287	.272	1.85890	.287	18.919	4	188	.000	1.957

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Attitude, Skill, Knowledge

b. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber: Hasil *Output SPSS* (2020)

Dalam penelitian ini menggunakan jumlah responden 193 atau N=93 dengan jumlah variabel bebas 4 atau K=4, sehingga diperoleh $dL = 1,7223$ dan $dU = 1,8068$. Dengan demikian $DU < DW < 4-DU$ maka H_0 diterima atau tidak terjadi autokorelasi.

Tabel 4.15
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.394	1.319		3.332	.001
Knowledge	.162	.070	.188	2.328	.021
Skill	.160	.069	.164	2.313	.022
Attitude	.164	.068	.199	2.420	.016
Kompetensi	.139	.055	.169	2.518	.013

a. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber: Hasil *Output SPSS* (2020)

Dari tabel di atas, dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,394 + 0,162 X_1 + 0,160 X_2 + 0,164 X_3 + 0,139X_4 + e$$

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 4,394. Artinya tanpa adanya pengaruh dari variabel bebas yaitu *knowledge*, *skill*, *attitude* dan kompetensi, maka nilai variabel kinerja tetap konstan sebesar 4,394.
2. Nilai koefisien variabel *knowledge* sebesar 0,162 dengan nilai positif. Artinya setiap kenaikan satu satuan variabel *knowledge* akan berdampak pada kenaikan variabel kinerja sebesar 0,162 satuan dengan asumsi faktor lainnya konstan atau tetap.
3. Nilai koefisien variabel *skill* sebesar 0,160 dengan nilai positif. Artinya, setiap kenaikan satu satuan variabel *skill* akan berdampak pada kenaikan variabel kinerja sebesar 0,160 satuan dengan asumsi faktor lainnya konstan atau tetap.
4. Nilai koefisien variabel *attitude* sebesar 0,164 dengan nilai positif. Artinya setiap kenaikan satu satuan variabel *attitude*, akan berdampak pada kenaikan variabel kinerja sebesar 0,164 satuan dengan asumsi faktor lainnya konstan atau tetap.
5. Nilai koefisien variabel kompetensi sebesar 0,139 dengan nilai positif. Artinya setiap kenaikan satu satuan variabel kompetensi, akan berdampak pada kenaikan variabel kinerja sebesar 0,139 satuan dengan asumsi faktor lainnya konstan atau tetap.

2. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), uji koefisien korelasi berganda (R) dan uji koefisien determinansi berganda (R^2). Berikut penjelasan untuk masing-masing uji dalam penelitian:

a. Uji Parsial

Uji parsial bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara individual antara variabel bebas dengan variabel terikat (Purnomo, 2017:217). Uji parsial dalam penelitian ini menggunakan nilai *level of significance* (α) 0,05, dimana dapat dinyatakan berpengaruh parsial apabila nilai signifikansi dari $t_{hitung} < 0,05$. Berikut hasil uji parsial dalam penelitian ini:

Hasil Uji Parsial

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.394	1.319		3.332	.001
	Knowledge	.162	.070	.188	2.328	.021
	Skill	.160	.069	.164	2.313	.022
	Attitude	.164	.068	.199	2.420	.016
	Kompetensi	.139	.055	.169	2.518	.013

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil *Output SPSS* (2020)

Dari tabel di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Variabel *knowledge* memiliki nilai signifikansi sebesar $0,021 < 0,05$. Artinya variabel *knowledge* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.
- 2) Variabel *skill* memiliki nilai signifikansi sebesar $0,022 < 0,05$. Artinya variabel *skill* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.
- 3) Variabel *attitude* memiliki nilai signifikansi sebesar $0,016 < 0,05$. Artinya variabel *attitude* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.
- 4) Variabel kompetensi memiliki nilai signifikansi sebesar $0,013 < 0,05$. Artinya variabel kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.

b. Uji Simultan

Uji simultan bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama antara variabel bebas dengan variabel terikat (Purnomo, 2017:216). Uji simultan dalam penelitian ini menggunakan nilai *level of significance* (α) 0,05, dimana dapat dinyatakan berpengaruh simultan apabila nilai signifikansi dari $F_{hitung} < 0,05$. Berikut hasil uji simultan dalam penelitian:

Hasil Uji Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	261.505	4	65.376	18.919	.000 ^b
	Residual	649.635	188	3.456		
	Total	911.140	192			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Attitude, Skill, Knowledge

Sumber: Hasil *Output SPSS* (2020)

Dari tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya variabel *knowledge, skill, attitude* dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.

c. Uji Koefisien Korelasi Berganda (R)

Digunakan untuk menghitung tingkat keeratan hubungan yang terjalin antara *knowledge, skill, attitude* dan kompetensi terhadap kinerja profesional (Suyono, 2018:83). Nilai R berkisar 0 sampai dengan 1, dimana semakin mendekati 1 maka variabel bebas memiliki hubungan yang sangat erat terhadap variabel terikat. Berikut hasil uji koefisien korelasi berganda (R) dalam penelitian ini:

Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda (R)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Sig. F Change	Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2		
1	.536 ^a	.287	.272	1.85890	.287	18.919	4	188	.000	1.957

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Attitude, Skill, Knowledge

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil *Output SPSS* (2020)

Dari tabel di atas, diperoleh nilai R sebesar 0,536 atau 53,6%. Artinya naik turunnya variabel kinerja, dipengaruhi oleh variabel *knowledge, skill, attitude* dan kompetensi sebesar 53,6%, sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain diluar penelitian.

d. Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Uji R² bertujuan untuk mengetahui kemampuan model dalam menafsirkan pengaruh kedua variabel (Suyono, 2018:84). Nilai R² berkisar 0 sampai dengan 1, dimana semakin mendekati 1 maka variabel bebas besar penafsiran variabel *knowledge, skill, attitude* dan kompetensi terhadap variabel kinerja profesional.

Hasil uji koefisien determinasi berganda dapat dilihat pada tabel 4.18. Dimana diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,287 atau 28,7%. Artinya naik turunnya variabel kinerja

pegawai, dapat dijelaskan oleh variabel *knowledge*, *skill*, *attitude* dan kompetensi sebesar 28,7%, sedangkan sisanya dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisa dan pengujian yang dilakukan menggunakan data penelitian yang disesuaikan dengan penelitian sebelumnya dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh *knowledge* terhadap kinerja yang profesional

Dalam penelitian ini *knowledge* dimaknai sebagai informasi yang dimiliki ASN yang dapat dimanfaatkan dalam menjalankan aktivitasnya. *Knowledge* merupakan sebuah ilmu, pengalaman yang berupa daya serta informasi yang dimiliki individu yang dapat digunakan dalam mempertahankan, menganalisis mengorganisasikan dan meningkatkan kemampuan yang dimilikinya.

Dari hasil analisis data, diperoleh informasi bahwa *knowledge* berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN yang profesional. Artinya semakin tinggi pengetahuan yang dimiliki ASN di Kodiklatal akan semakin meningkatkan profesionalnya dalam melaksanakan tugas. Keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas, sangat tergantung pada pengetahuan yang dimilikinya.

Selaras dengan penelitian yang dilakukan Sari, Arifin dan Wahono (2020), menunjukkan bahwa pengetahuan (*knowledge*) yang dimiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya pegawai yang memiliki pengetahuan yang cukup, cenderung memiliki kinerja yang baik dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Kesuksesan suatu organisasi, dapat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia melalui kompetensi. Dimana kompetensi akan mendorong seseorang untuk memiliki kinerja terbaik dalam organisasinya.

2. Pengaruh *skill* terhadap kinerja yang profesional

Dalam penelitian ini *skill* dimaknai sebagai keterampilan yang dimiliki ASN dalam melakukan aktivitas yang dapat dikembangkan melalui latihan dan pengalaman. Keterampilan menjadi modal awal individu dalam menjalankan pekerjaan. Individu yang memiliki keterampilan cukup akan lebih mudah dalam menjalankan pekerjaan. Sedangkan individu yang tidak memiliki keterampilan, dalam bekerja akan mengalami kendala dan masih memerlukan waktu mempelajari pekerjaan yang harus diselesaikannya.

Dari hasil analisis data, diperoleh informasi bahwa *skill* berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang profesional pada ASN di Kodiklatal Morokrembangan Surabaya. Artinya, apabila ASN memiliki *skill* atau kerempilan yang mempuni dalam menyelesaikan

tugas, maka kinerjanya akan meningkat. *Skill* yang dimiliki pegawai akan membuat mereka lebih profesional dalam bekerja.

Selaras dengan penelitian Sari, Arifin dan Wahono (2020), *skill* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya pegawai yang memiliki *skill* yang baik, akan lebih mudah dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya, sehingga kinerjanya akan semakin meningkat. Dengan *skill* yang dimiliki, individu akan lebih mudah beradaptasi dengan lingkungan, sehingga data meminimalisir terjadinya kesalahan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya.

3. Pengaruh *attitude* terhadap kinerja yang profesional

Dalam penelitian ini, *attitude* dimaknai sebagai sikap yang dimiliki ASN dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan jawaban yang diembannya. Keberadaan *attitude* dapat didasarkan pada adanya perbedaan individu satu dengan individu lainnya.

Dari hasil analisis data, diperoleh hasil bahwa *attitude* berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang profesional pada ASN di Kodiklatal. Artinya, semakin baik sikap yang dimiliki ASN dalam bekerja, maka kinerjanya akan meningkat. Meningkatnya kinerja menunjukkan bahwa mereka mampu bekerja secara profesional dibidangnya. Sikap yang baik akan memudahkan pegawai untuk bekerjasama dengan rekan kerja, hal ini akan membantu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Selaras dengan penelitian yang dilakukan Nevi dan Peranginangin (2019), *attitude* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, pegawai yang memiliki sikap yang baik dalam melaksanakan tugas, akan berdampak pada hasil kerja yang dicapainya. Sikap yang baik akan mudah diterima dilingkungan kerja. Sikap dalam bekerja sangat menentukan perilaku seseorang dalam menyelesaikan tugasnya.

4. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja yang profesional

Kompetensi dalam penelitian ini dimaknai sebagai kemampuan yang dimiliki ASN yang digunakan dalam melaksanakan tugas. Kompetensi yang dimiliki individu dalam dimanfaatkan untuk memenuhi tuntutan kerja, yang nantinya akan berdampak pada hasil yang sesuai dengan standart yang telah ditetapkan.

Dari hasil analisis data, diperoleh hasil bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang profesional ASN di Kodiklatal Morokrembangan Surabaya. Artinya, kompetensi ASN yang baik akan semakin meningkatkan kinerjanya. Kompetensi ASN dapat diperoleh dari program-program pelatihan yang diselenggarakan instansi. Selain itu, kompetensi seorang ASN sudah dianggap cukup untuk melaksanakan tugas dan

tanggungjawabnya, mengingat proses seleksi untuk menjadi ASN lebih mengedepankan kompetensi individu.

Selaras dengan penelitian yang dilakukan Rande (2016), kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi sesuai dengan jawaban yang diembannya akan terdorong untuk bekerja lebih efektif. Mengingat dengan kompetensi yang dimiliki, pegawai yang bersangkutan akan semakin mampu dalam melaksanakan apa yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya.

5. Pengaruh *knowledge, skill, attitude* dan kompetensi terhadap kinerja yang profesional

Kinerja dalam penelitian ini dimaknai sebagai perilaku ASN dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan jabatan dan ketentuan yang berlaku. Kinerja sebagai hasil yang telah dicapai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab, dimana kinerja setiap individu berbeda-beda. Kinerja individu sangat tergantung pada kombinasi dari adanya usaha, kemampuan dan juga kesempatan.

Dari hasil analisis data, diperoleh informasi *knowledge, skill, attitude* dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang profesional pada ASN di Kodiklatal. Artinya apabila ASN memiliki *knowledge, skill, attitude* dan kompetensi yang cukup, akan membantu ASN dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Pegawai akan lebih mudah mengerjakan tugas, apabila memiliki pengetahuan dan keterampilan yang cukup. Selain itu pekerjaan akan mudah terselesaikan apabila pegawai memiliki perilaku yang baik, sehingga mudah bersosialisasi dengan rekan kerja. Pegawai dapat bekerja secara profesional, juga karena kompetensi yang dimiliki. Apabila mereka memiliki kompetensi yang kurang, maka akan mengalami kendala dalam melaksanakan tugas.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan pada analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan dalam penelitian sebagai berikut:

1. *Knowledge* berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang profesional pada ASN di Kodiklatal Morokrembangan Surabaya.
2. *Skill* berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang profesional pada ASN di Kodiklatal Morokrembangan Surabaya.
3. *Attitude* berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang profesional pada ASN di Kodiklatal Morokrembangan Surabaya.

4. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang profesional pada ASN di Kodiklatal Morokrembangan Surabaya.
5. *Knowledge, skill, attitude* dan kompetensi terhadap kinerja yang profesional pada ASN di Kodiklatal Morokrembangan Surabaya.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, D. (2017). Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Bpr Majalengka. *MAKSI : Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi Volume 4 Nomor 2*, 68-77.
- Almusaddar, A. S., Ramzan, S. R., & Raju, V. (2018). The Influence Of Knowledge, Satisfaction, And Motivation On Employee Performance Through Competence. *International Journal of Business and General Management (IJBGM) Vol. 7, Issue 5*, 21-40.
- Anggiani, S. (2017). Skill Influence On Employee Performance (Empirical Study Of Frontlines Three Star Hotels In Jakarta). *International Journal of Management and Applied Science, ISSN: 2394-7926 Volume-3, Issue-12*, 14-18.
- Basori, M. A. N., Prahiawan, W., & Daenulhay. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Krakatau Bandar Samudera). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT), Vol. 1 (2)*, 149-157.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Chaerudin, A. (2019). *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan SDM*. Sukabumi: CV. Jejak .
- Chinthia, D. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kinerja, Sikap Terhadap Pekerjaan Dan Komitmen Organisasi Di Pt. Sepanjang Baut Sejahtera Kota Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Volume 2 Nomor 3*, 1-7.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai, Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin dan Efikasi Diri*. Yogyakarta: Anggota IKAPI.
- Gani, dan Amalia. (2015). *Alat Analisis Data; Aplikasi Statistik untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ibda, H. (2018). *Filsafar Umum Zaman Now*. Pati: CV. Kataba Group.
- Inuwa, M. (2015). The Impact of Job Satisfaction, Job Attitude and Equity on Employee Performance. *The International Journal Of Business & Management (ISSN 2321 – 8916) Vol 3 Issue 5*, 288-293.

- Iskandar, A., & Subekan, A. (2018). Pengaruh Personal Knowledge, Job Procedure Dan Technology Terhadap Kinerja Pegawai Organisasi Publik. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) | Vol 9, No. 2*, 168-192.
- Judisseno, R. (2013). *Jadilah Pribadi yang Kompeten di Tempat Kerja*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Kandou, Y. L., Lengkong, V.P.K., & Sendow, G. (2016). Pengaruh Knowledge Management, Skill Dan Attitude Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Bank Sulutgo Kantor Pusat Di Manado). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 16 No. 01*, 147-158.
- Khan, I., Dongping, H., & Ghauri, T. A. (2014). Impact of Attitude on Employess Performance : A Study of Textile Industry in Punjab, Pakistan. *World Apllied Sciences Journal 30 (Innovation Challenges in Multidisciplinay Research & Pactice)*, 191-197.
- Khurniawan, D. A., Guswandi., & Sodikin, A. (2018). The Effect Of Compotence and Motivation On Empolyee Performance Throught EmployeesCapabilitieeson PT. Binasinar Amity. *aInternational Journal of Research Science & Management 5 (5)*, 48-60.
- Langkai, J. E. (2018). *Evaluasi Kebijakan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Bolaang Mongondow Utara*. Jakarta: Kencana.
- Latief, A., Nurlina., Medagri, E., & Suhrayanto, A. (2019). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial 11(2)*, 173-182.
- Lengkong,F., Lengkong, V, P. K., & Tatoreh, R. N. (2019). Pengaruh Keterampilan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan). *Jurnal EMBA : Volume 7 Nomor 1*, 281-290.
- Lestari,P. S., & Widiartanto. (2017). Pengaruh Personal Knowledge, Job Procedure Dan Teknologi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Penerapan Knowledge Management pada PT. Nasmoco Karangjati Motor). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis SI Undip*, 1-9.
- Liliwari, A. (2011). *Komunikasi : Serba Ada Serba Makna*. Jakarta: Kencana. Mahardiana, L., & Thahir, H. (2019). A Study Of Competence And Motivation Of Employees To Achieve Performace In A Supermarket. *Review of Behavioral Aspect in Organizations & Society: Volume 1 Nomor 1*, 46-55.
- Mastarida, dkk. (2020). *Service Management*. Jakarta: Yayasan Kita Menulis.

- Nevi, R., & Peranginangin, J. (2019). Effect of Religiosity, Job Stress, and Job Attitude on Performance. *Jurnal Organisasi dan Manajemen* 15 (1), 82-97.
- Pramularso, E. Y. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan . *Widya Cipta ; Vol. II No. 1*, 40-46.
- Prehanto, D. R. (2020). *Buku Ajar Konsep Sistem Informasi*. Jakarta: Scopindo.
- Pribadiyono, d. (2019). *Kompetensi Kerja Perusahaan Perkapalan*. Surabaya: CV. Jakad Publishing Surabaya.
- Purnomo, R. A. (2017). *Analisis Statistis Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS*. Ponorogo: CV. Wade Group.
- Rande, D. (2016). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara. *e Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 2, Februari 2016*, 101-109.
- Runtu, A. C., Mandley, J., & Ogotan, M. (2016). Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Bagian Akademik Universitas Sam Ratulangi Manado. *E-Journal Universitas Sam Ratulangi, Vol.3 No.1*, 30-43.
- Sanny, L. (2015). Analisis Pengaruh Kompetensi Individu Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Beta Setia Mega. *Binus Business Review Vol. 4 No. 1*, 274-282.
- Santoso, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Santoso, S. (2018). *Menguasai Statistik dengan SPSS 25*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sari, N., Arifin, R., & Wahono, B. (2020). Pengaruh Knowledge Management, Skill, Attitude Dan Ability Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan VarnaCulture Hotel Surabaya). *e – Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN Fakultas Ekonomi Unisma*, 1-16.
- Sarwono, J. (2010). *Menulis Karya Ilmiah - Kunci Sukses dalam Menulis Ilmiah*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sufren, & Natanael. (2014). *Belajar Otodidak SPSS Pasti Bisa*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Suhelayanti, D. (2020). *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Yayasan Kita Menulis.
- Sulaksono, H. (2019). *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.

Untari, N. P., Sudarwati., Wulan, I. A. D. P. (2018). Analisis Attitude, Knowledge dan Skill terhadap Kinerja di Hotel (Studi Tentang Kinerja Alumni Victoria Hotel School). *Jurnal Manajemen Dan Keuangan, Vol.7, No.1*, 25-31.

Wahyudi, S. T. (2017). *Statistika Ekonomi Konsep, Teori dan Penerapan*. Malang: UB Press.

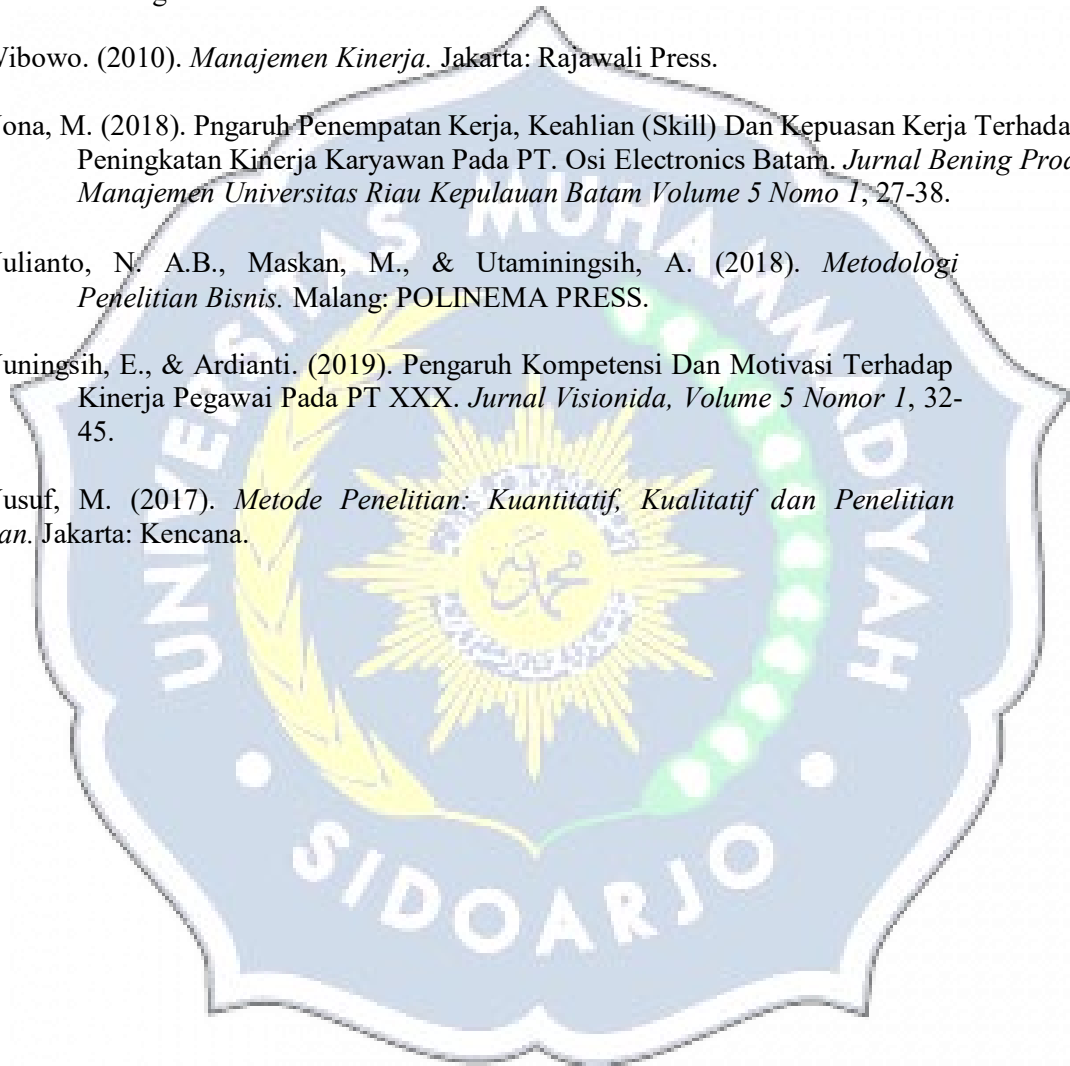
Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.

Yona, M. (2018). Pngaruh Penempatan Kerja, Keahlian (Skill) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Osi Electronics Batam. *Jurnal Bening Prodi Manajemen Universitas Riau Kepulauan Batam Volume 5 Nomo 1*, 27-38.

Yulianto, N. A.B., Maskan, M., & Utaminingsih, A. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Malang: POLINEMA PRESS.

Yuningsih, E., & Ardianti. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT XXX. *Jurnal Visionida, Volume 5 Nomor 1*, 32-45.

Yusuf, M. (2017). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana.



1
0
8

