

Table Of Content

Journal Cover	2
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	7

Academia Open



By Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licences/by/4.0/legalcode>

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

The Importance of Knowledge, Skill, Attitude and Competence to Achieve Professional Performance

Pentingnya Knowledge, Skill, Attitude dan Kompetensi untuk Mewujudkan Kinerja yang Profesional

Elive Twi Etik, eliveaulia@gmail.com, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wisnu Panggah Setiyono, wisnu.setiyono@umsida.ac.id, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

This study aims to analyze the effect of knowledge, skills, attitude and competence on professional performance in ASN at the Morokrembangan Kodiklatal Surabaya. The research was conducted using a quantitative approach, with a total sample of 193 ASN in Morokrembangan Kodiklatal Surabaya. The analysis technique used is multiple linear regression analysis, with the help of the SPSS version 25 program. The results show that, 1) knowledge has a significant effect on professional performance, 2) skill has a significant effect on professional performance, 3) attitude has a significant effect on performance. professionals, 4) competence has a significant effect on professional performance, and 5) knowledge, skills, attitudes and competencies on professional performance in ASN at the Morokrembangan Kodiklatal Surabaya.

Published date: 2021-12-26 00:00:00

Pendahuluan

Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi membawa perubahan yang hampir dirasakan di setiap 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 [1] Organisasi akan dapat mencapai tujuannya apabila mempunyai sumber daya manusia yang memiliki kinerja profesional dibidangnya.

Berdasarkan pendapat Mangkunegara [2], kinerja sebagai Ikerja 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 .[1]

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

Metode Penelitian

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:

Uji Asumsi Klasik

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

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 $> 0,05$ [3].

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 [4]

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 kriteria sebagai berikut [10] 1) Mempunyai angka tolerance diatas atau lebih dari ($>$) 0,1; 2) Mempunyai nilai VIF di bawah atau kurang dari ($<$) 10.

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 [5], dikatakan terjadi tidak heteroskedastisitas apabila hasil regresi membentuk pola menyebar berada di atas maupun dibawah sumbu 0.

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* [5] mengatakan bahwa nilai *Durbin-Watson* digunakan untuk menentukan uji autokorelasi dengan ketentuan apabila nilai *Durbin-Watson* hitung tidak berada pada rentang nilai tabel DW batas bawah dan batas atas. Berikut tabel dasar pengambilan keputusan dalam

uji autokorelasi:

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

Table 1. Dasar Pengambilan Keputusan DW Test 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:

Model	Coefficientsa				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
			B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	4.394	1.319	3.332	
	Knowledge	.162	.070	.188	
	Skill	.160	.069	.164	
	Attitude	.164	.068	.199	
	Kompetensi	.139	.055	.169	
	a. Dependent Variable: Kinerja				

Table 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda 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. [6] 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

Uji Parsial

Uji parsial bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara individual antara variabel bebas dengan variabel terikat [7] Uji parsial dalam penelitian ini menggunakan nilai *level of significance* (α) 0,05, dimana dapat dinyatakan berpengaruh parsial apabila nilai signifikansi dari $t_{hitung} < 0,05$.

Uji Simultan

Uji simultan bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama antara variabel bebas dengan variabel terikat [8]. Uji parsial dalam penelitian ini menggunakan nilai *level of significance* (α) 0,05, dimana dapat dinyatakan berpengaruh simultan apabila nilai signifikansi dari $F_{hitung} < 0,05$.

Uji Koefisien Korelasi Berganda (R)

Digunakan untuk menghitung tingkat keeratan hubungan yang terjalin antara *knowledge, skill, attitude* dan kompetensi terhadap kinerja profesional [9] Nilai R berkisar 0 sampai dengan 1, dimana semakin mendekati 1 maka variabel bebas memiliki hubungan yang sangat erat terhadap variabel terikat.

Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Uji R^2 bertujuan untuk mengetahui kemampuan model dalam menafsirkan pengaruh kedua variabel [10] 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 dan Pembahasan

Knowledge

[11] *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.[12]

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

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

H1 : *Knowledge* berpengaruh signifikan terhadap kinerja profesional ASN Kodiklatal Morokrembangan 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,[10] Organisasi akan dapat mencapai tujuannya dan mampu berkembang, apabila memiliki anggota atau karyawan profesional dan memiliki keterampilan yang baik sesuai dengan bidang yang dijalani.

[10] 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 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 [11] 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 Morokrengan Surabaya.

Attitude

[12] 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 [11] 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.

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 Morokrengan Surabaya.

Kompetensi

Kompetensi sebagai kemampuan yang dimiliki individu terkait dengan kegiatan mental, kegiatan berpikir dan sumber perubahan sosial serta penergerak dalam menyelesaikan tugas kerja, [6] 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.

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

[7] 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.

[8] 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 Kodiklatal Morokrengan Surabaya.

Kinerja

[9] 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 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 kompetensiberpengaruh signifikan terhadap kinerja profesional ASN Kodiklatal Morokrengan Surabaya

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 Morokrengan Surabaya yang beralamatkan di Morokrengan, Kecamatan Krengan, 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. [14] skala likert adalah teknik penskalaan yang bertujuan untuk mengetahui sikap dan persepsi seseorang terkait permasalahan dalam penelitian.

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:

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

Table 3. Hasil Uji Reliabilitas

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 [9] Berikut hasil uji normalitas dalam penelitian ini:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual

	N	193	
Normal Parametersa,b	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.83943320	
	Most Extreme Differences	Absolute	
		Positive	
Negative			
Test Statistic		.052	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200c,d	
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			

Table 4. Hasil Uji Normalitas

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:

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Knowledge (X1)	0,000	Linier
Skill (X2)	0,000	Linier
Attitude (X3)	0,000	Linier
Kompetensi (X4)	0,000	Linier

Table 5. Hasil Uji Linieritas

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 kriteria sebagai berikut [10] 1) Mempunyai angka tolerance diatas atau lebih dari ($>$) 0,1; 2) Mempunyai nilai VIF di bawah atau kurang dari ($<$) 10. Berikut hasil 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 [10], 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* [10] mengatakan bahwa nilai *Durbin-Watson* digunakan untuk menentukan uji autokorelasi dengan ketentuan apabila nilai *Durbin-Watson* hitung tidak berada pada rentang nilai tabel DW batas bawah dan batas atas. Berikut hasil uji autokorelasi dalam penelitian ini:

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.536a	.287	.272	1.85890	.287	18.919	4	188	.000	1.957
a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Attitude, Skill, Knowledge										
b. Dependent Variable: Kinerja										

Table 6. Hasil Uji Autokorelasi 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.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
			B		Std. Error
1	(Constant)		4.394	1.319	3.332
	Knowledge		.162	.070	.188
	Skill		.160	.069	.164
	Attitude		.164	.068	.199
	Kompetensi		.139	.055	.169
a. Dependent Variable: Kinerja					

Table 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

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.

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:

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:

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.

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 $F_{hitung} < 0,05$. Berikut hasil uji simultan dalam penelitian:

ANOVAa						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	261.505	4	65.376	18.919	.000b
	Residual	649.635	188	3.456		
	Total	911.140	192			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Attitude, Skill, Knowledge						

Table 8. Hasil Uji Simultan 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.

Uji Koefisien Korelasi Berganda (R)

Digunakan untuk menghitung tingkat keeratan hubungan yang terjalin antara *knowledge*, *skill*, *attitude* dan kompetensi terhadap kinerja profesional [13] 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:

Model Summaryb

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. Change	
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										

Table 9. Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda (R) 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.

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 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.

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.

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.

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 Morokrengan 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.

[8] 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.

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 Morokrengan Surabaya.
2. *Skill* berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang profesional pada ASN di Kodiklatal Morokrengan Surabaya.
3. *Attitude* berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang profesional pada ASN di Kodiklatal Morokrengan Surabaya.
4. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang profesional pada ASN di Kodiklatal Morokrengan Surabaya.
5. *Knowledge, skill, attitude* dan kompetensi terhadap kinerja yang profesional pada ASN di Kodiklatal Morokrengan Surabaya.

References

1. 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.
2. 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.
3. 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, -18.
4. 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.
5. Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
6. Chaerudin, A. (2019). Manajemen Pendidikan dan Pelatihan SDM. Sukabumi: CV. Jejak .
7. 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,

9. -7.

10. Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai, Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin dan Efikasi Diri*. Yogyakarta: Anggota IKAPI.
11. Gani, dan Amalia. (2015). *Alat Analisis Data; Aplikasi Statistik untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial*. Yogyakarta: Deepublish.
13. Ibda, H. (2018). *Filsafat Umum Zaman Now*. Pati: CV. Kataba Group.
14. 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.
15. 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.
16. Judisseno, R. (2013). *Jadilah Pribadi yang Kompeten di Tempat Kerja*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
17. 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
18. 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 Multidiciplinary Research & Pactice)*, 191-197.
19. Khurniawan, D. A., Guswandi., & Sodikin, A. (2018). The Effect Of Compotence and Motivation On Empolyee Performance Throught EmployeesCapabilitieson PT. Binasinar Amity. *aInternational Journal of Research Science & Management 5 (5)*, 48-60.
20. Langkai, J. E. (2018). *Evaluasi Kebijakan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Bolaang Mongondow Utara*. Jakarta: Kencana.
22. 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.