

Attitude, Knowledge, Motivasi, Skill dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan **(Studi pada Karyawan di PT. Titan Teknikatama Indonesia)**

Kadarisman^{1*}, Agus Purbo Widodo², Heri Sudarsono³

¹⁻³ Universitas Teknologi Surabaya, Indonesia

Email: kadarisman@titan-corporation.com¹, aguspurbo.w@gmail.com²

Alamat: Jl. Balongsari Praja V no. 1 Surabaya

*Korespondensi penulis: kadarisman@titan-corporation.com

Abstract. *The purpose of this study was to determine the effect of attitude, knowledge, motivation and skill simultaneously and partially on Employee Performance. This study was conducted at PT Titan Teknikatama Indonesia Jakarta, involving 75 respondents taken based on random sampling techniques. The research approach used a quantitative method that included research instrument testing, descriptive statistical analysis, multiple linear analysis, classical assumption testing, and hypothesis testing. The results showed that Attitude had a positive and significant effect on Employee Performance. Knowledge had a positive and significant effect on Employee Performance. Motivation had a positive and significant effect on Employee Performance. Skill had a positive and significant effect on Employee Performance. Attitude, knowledge, motivation and skill had a positive and significant simultaneous effect on Employee Performance. Among the independent variables, attitude has the largest contribution to Employee Performance.*

Keywords: *Performance, Attitude, knowledge, motivation, skill.*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *attitude, knowledge, motivasi dan skill* secara simultan dan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT Titan Teknikatama Indonesia Jakarta, dengan melibatkan 75 responden yang diambil berdasarkan teknik random sampling. Pendekatan penelitian menggunakan metode kuantitatif yang meliputi uji instrumen penelitian, analisis statistik deskriptif, analisis linier berganda, uji asumsi klasik, serta uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Attitude* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. *Knowledge* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. *Motivasi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. *Skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. *Attitude, knowledge, motivasi dan skill* berpengaruh simultan positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Diantara variabel bebas, *attitude* mempunyai kontribusi terbesar terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci: *Kinerja, Attitude, knowledge, motivasi, skill*

1. LATAR BELAKANG

Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi kunci strategis dalam pencapaian tujuan perusahaan. Beberapa praktik manajemen sumber daya manusia menjadi dimensi penting dalam formulasi strategi bisnis organisasi, menganalisis pekerjaan dan *designing jobs*, menentukan berapa banyak karyawan dengan pengetahuan dan keterampilan khusus yang dibutuhkan (*human resource planning*), rekrutmen karyawan, seleksi karyawan, pelatihan karyawan dan mempersiapkan karyawan untuk masa depan (*training and development*), evaluasi kinerja (*performance management*), memberi penghargaan kepada karyawan (kompensasi), dan menciptakan lingkungan kerja yang positif (*employee relations*) (Noe, R., et al., 2019).

Obyek penelitian ini PT Titan Teknikatama Indonesia adalah perusahaan yang didirikan pada tahun 2015, bergerak sebagai perusahaan manufaktur yang menyediakan alat potong dan solusi alat untuk industri otomotif. PT Titan Teknikatama Indonesia sebagai perusahaan manufaktur perlu memperhatikan berbagai faktor yang mampu meningkatkan kinerja karyawan, yang merupakan refleksi dari perwujudan kompetensi karyawan dalam menghasilkan hasil kerja, yang mampu memberi kontribusi kepada produktivitas proses dan kinerja perusahaan.

Arifin *et al.*, (2019) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh sekelompok karyawan yang sesuai dengan tugas dan kewajiban yang di berikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2016), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

PT Titan Teknikatama Indonesia menerapkan kriteria penilaian kinerja karyawan berdasarkan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan berbasis kompetensi yang dilakukan secara berkala dengan menerapkan *Performance Management System* (PMS), sebuah sistem penilaian kinerja sumber daya manusia yang didalamnya mencakup perencanaan, pengorganisasian, dan evaluasi kinerja karyawan. Hasil penilaian rata-rata kinerja karyawan (*Key Performance Index*) PT Titan Teknikatama Indonesia mengindikasikan pola data yang fluktuatif dengan adanya kecenderungan terjadi penurunan kinerja karyawan pada dua tahun terakhir, walaupun pada tahun 2022 terjadi kenaikan rata rata KPI namun pada dua tahun berikutnya (2023 dan 2024) kembali mengalami penurunan.

Peningkatan kinerja karyawan secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan. Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan pengoptimalan kinerja melalui karyawan yang kompeten, mempunyai keahlian dibidangnya, dan memiliki dedikasi tinggi terhadap pekerjaannya sehingga kinerja organisasi mengalami peningkatan.

Ravianto (dalam Ikrahmawati, 2016) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pendidikan dan latihan, disiplin, sikap dan aktifitas kerja, motivasi, masa kerja, gaji dan kesehatan, tingkat pengasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, teknologi dan sarana produksi, kesempatan kerja, serta kebutuhan untuk berprestasi. Pritania (2017) mengemukakan bahwa pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap dan perilaku yang merupakan faktor pendorong dalam mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Selanjutnya P. Utama, *et al.*, (2020) juga berpendapat bahwa untuk mencapai keberhasilan, kinerja karyawan pada dasarnya dapat diasah dari tiga hal penting yaitu

pengetahuan, keterampilan dan sikap.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah sikap (*attitude*), hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Marpaung (2008) bahwa sikap karyawan atau karyawan terhadap pekerjaan merupakan keyakinan para karyawan tersebut yang berkaitan dengan pekerjaan yang diembannya, yang disertai adanya perasaan tertentu, apabila semakin banyak karyawan yang memiliki sikap kerja yang baik, maka produktifitas kinerja para karyawan juga semakin meningkat. Rayyani (2019) menyatakan 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.

Selain *attitude* faktor lain 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.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang berperan dalam meningkatkan kinerja (Irawan et al.,2021) . Peningkatan kinerja karyawan juga dapat tercapai apabila perusahaan atau instansi mampu memberikan motivasi terhadap kinerja karyawan untuk membentuk iklim kerja yang baik sehingga terbentuk kinerja yang tinggi. Motivasi merupakan suatu pembentukan perilaku yang ditandai bentuk-bentuk aktivitas atau kegiatan melalui proses psikologis. Baik yang dipengaruhi oleh faktor intrinsik maupun ekstrinsik yang dapat mengarahkannya dalam mencapai apa yang diinginkan yaitu tujuan (Prasojo, 2021).

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 karyawan atau karyawan, dimana suatu keterampilan bagian dari keahlian. Keterampilan karyawan yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi juga. Hal ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Halawa (2019) yang menjelaskan bahwa bagi karyawan yang memiliki keterampilan (*skill*) yang baik, maka akan membantu peningkatan kinerja yang baik pula sehingga mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya karyawan 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.

2. KAJIAN TEORITIS

Attitude

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.

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.

Knowledge

Moulina (2019) mengatakan bahwa *knowledge* (pengetahuan) merupakan suatu informasi yang disimpan oleh seseorang dengan menggunakan sejarah pengalaman, dan skema interprestasi yang dimilikinya. Pengetahuan adalah suatu informasih yang dikuasai dan dimiliki oleh setiap oang 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 kongnitif. 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 diidentifikai. 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 considerend corretand and true and that therefore quide 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 denga orang lain. Selanjutnya pengetahuan menurut Gordon (dalam Tamara,

2019) menjelaskan bahwa pengetahuan merupakan kesadaran dalam bidang kognitif.

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.

Motivasi

Peran inti dari motivasi dalam membentuk perilaku dan secara spesifik dalam mempengaruhi kinerja pekerjaan dalam organisasi tidak dapat diragukan lagi. Pengertian motivasi adalah : (1) Motivasi (*motivation*) adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak (Rufino, 2012); (2) Motivasi merupakan kesediaan untuk berkinerja berhubungan dengan seorang individu ingin, ataupun bersedia berusaha untuk mencapai kinerja yang baik di pekerjaannya (Rufino, 2012); (3) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Rufino, 2012).

Motivasi merupakan salah satu faktor keberhasilan dalam pencapaian kinerja yang sesuai dengan tujuan dan strategi operasional perusahaan karena motivasi bisa dikatakan juga sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri. Motivasi merupakan salah satu faktor keberhasilan dalam pencapaian kinerja yang sesuai dengan tujuan dan strategi operasional perusahaan karena motivasi bisa dikatakan juga sebagai energy untuk membangkitkan dorongan dalam diri (Sundari & Chandra, 2021).

McClelland *Theory of need* (Rufino, 2012) menfokuskan pada tiga (3) hal yaitu (1) Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan (*Need for achievement*); keinginan untuk mencapai kesuksesan yang bersangkutan berjuang untuk memenuhi ambisi secara pribadi daripada mencapai kesuksesan dalam bentuk penghargaan perusahaan, atau organisasi; (2) Kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja (*Need for power*). Beberapa orang mungkin selalu untuk memiliki pengaruh, dihormati dan senang mengatur sebagian manusia lainnya. Manusia semacam ini justru senang dengan tugas yang dibebankan kepadanya, atau statusnya cenderung lebih peduli dengan kebanggaan, prestise dan memperoleh pengaruh terhadap manusia lainnya; (3) Kebutuhan untuk berafiliasi (*Need for affiliation*). Orang yang memiliki kebutuhan ini memiliki motivasi bersahabat, menanggung dan bekerjasama daripada sebagai ajang kompetisi di dalam suatu organisasi.

Skill

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. *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.

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.

Kinerja

Kinerja adalah kesanggupan seorang atau sekelompok orang untuk mengerjakan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya berdasarkan pada tanggung jawab pada hasil seperti yang diharapkan. 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.

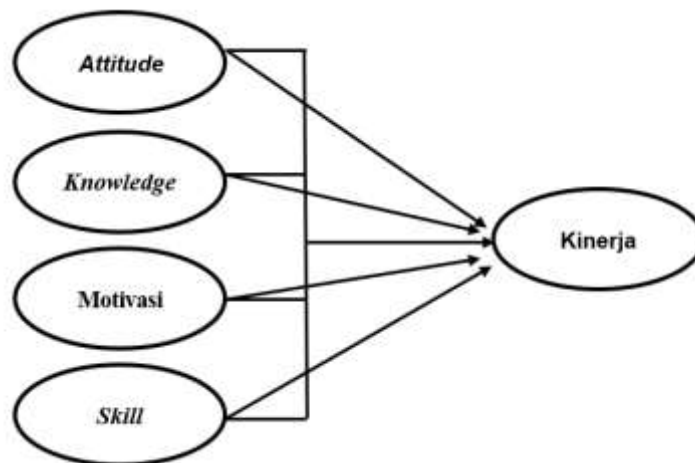
Stoner dalam Satrohadiwiryo (2003) menjelaskan bahwa kinerja adalah suatu kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh individu, kelompok atau organisasi. Kemudian menurut Prawirosentono dalam Sinambela (2016) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau 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).

Menurut Robbins (2006) menyatakan 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. Merupakan terkait berapa besar jumlah yang diperoleh dan dinyatakan dengan istilah seperti unit, jumlah, serta jumlah aktifitas yang sudah diselesaikan; (3) Ketepatan waktu. Ketetapan 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.

berdasarkan uraian teori dan beberapa penelitian terdahulu, *knowledge*, *skill*, dan *attitude* dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Adapun variabel dalam penelitian ini kinerja karyawan (variabel terikat Y), *Attitude* (variabel bebas X1), *Knowledge* (variabel bebas X2), Motivasi (variabel bebas X3) dan *Skill* (variabel bebas X4). Kerangka pemikiran untuk penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Hipotesis

H1: Terdapat pengaruh *attitude* terhadap kinerja pegawai

H2: Terdapat pengaruh *knowledge* terhadap kinerja karyawan

H3: Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

H4: Terdapat pengaruh *skill* terhadap kinerja karyawan

H5: Terdapat pengaruh *attitude*, *knowledge*, motivasi dan *skill* secara simultan terhadap kinerja karyawan

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2018) penelitian kausal adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel yang lain yang menjadi variabel terikat.

Berdasarkan karakteristik masalah yang diteliti, penelitian ini diklasifikasikan ke dalam penelitian deskriptif (*descriptive research*) yang merupakan penelitian terhadap masalah-masalah berupa fakta-fakta saat ini dari suatu populasi. Penelitian ini adalah penelitian mengenai Pengaruh *Attitude*, *Knowledge*, Motivasi Dan *Skill* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Titan Teknikatama Indonesia. Penelitian ini merupakan analisis terhadap variabel bebas dan pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Titan Teknikatama Indonesia sebesar 308 orang tidak termasuk pimpinan (Sugiyono, 2004:72). Besaran sampel dalam penelitian ini didasarkan pada rumus Slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus representative agar hasil penelitian dapat di generalisasikan dan mampu mendeskripsikan populasi dengan baik. Berdasarkan rumus Slovin diperoleh jumlah sampel sebesar 75 orang.

Variabel Penelitian

Kinerja karyawan (Y) merupakan hasil kerja yang diperoleh seorang karyawan PT. Titan Teknikatama Indonesia baik secara kuantitas dan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaannya berdasarkan pada tanggung jawab yang diberikan. Adapun indikator yang bisa mengukur kinerja pegawai, yaitu : (1) Kualitas; (2) Kuantitas; (3) Ketepatan waktu; (4) Efektifitas; (5) Kemandirian.

Attitude (X1) adalah cara menempatkan atau membawa diri, atau cara merasakan, jalan pikiran, dan perilaku dalam suatu organisasi. Adapun tiga indikator yang bisa mengukur *attitude*, yaitu : (1) *Behavior* (Perilaku); (2) Afektif (Emosi); (3) Konatif (Psikomotorik).

Knowledge (X2) *Knowledge* (pengetahuan) adalah apa yang diketahui oleh seseorang terkait suatu topic, dan suatu kemampuan yang diperoleh melalui jenjang pendidikan (Berutu, 2019). Adapun tiga indikator yang digunakan untuk mengukur *Knowledge*, yaitu: (1) *Analytical Thinking* (Berpikir Analitis); (2) *Conceptual Thinking* (Berpikir Konseptual); (3) *Expertise* (Pengetahuan tentang Pekerjaan)

Motivasi (X3) Motivasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang yang tercermin dalam sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk melakukan sesuatu kegiatan, atau tugas dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan,. Adapun indikator yang menyertainya adalah: (1) Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan (*Need for achievement*); (2) Kebutuhan untuk berafiliasi (*Need for affiliation*); (3) Kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja (*Need for power*).

Skill (X4) *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: (1) Keterampilan teknis; (2) Keterampilan kemanusiaan; (3) Keterampilan konseptual

Teknik Analisa Data

➤ **Validitas dan Reliabilitas Instrumen**

pengukuran validitas ini dengan menggunakan korelasi *product moment*. Jika koefisien korelasi (r) yang diperoleh \geq daripada koefisien di tabel nilai-nilai kritis r , atau jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka instrumen tes yang diujicobakan tersebut dapat dinyatakan valid.

Uji reliabilitas terhadap instrumen penelitian menggunakan nilai *Alpha Cronbach*. Penentuan reliabel atau tidaknya instrumen penelitian dengan menghitung nilai *Alpha Cronbach*. Jika nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0.6 maka instrumen penelitian dinyatakan reliabel atau handal.

➤ **Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda adalah teknik statistik yang digunakan untuk memprediksi nilai variabel dependen (Y) berdasarkan dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n). Analisis regresi linier berganda berguna untuk memahami bagaimana berbagai variabel *Attitude*, *Knowledge*, Motivasi Dan *Skill* secara bersama-

sama mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan PT. Titan Teknikatama Indonesia. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana; Y= Kinerja Karyawan; X1= *Attitude*; X2 = *Knowledge*; X3 = Motivasi; X4 =*Skill*; a = Variabel Konstan; b = koefisien regresi.

Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui independensi variabel bebas dalam regresi linier berganda maka dilakukan uji asumsi klasik, yang merupakan serangkaian pengujian statistik yang dilakukan pada analisis regresi linier berganda untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi asumsi-asumsi dasar yang diperlukan agar hasil regresi valid dan menghasilkan estimasi yang tidak bias. Asumsi-asumsi tersebut meliputi, linearitas, tidak adanya heterokedastisitas, tidak adanya multikolinearitas, dan tidak adanya autokorelasi.

Uji Hipotesis

Pengujian kebenaran hipotesis diajukan dengan menggunakan uji t untuk hipotesis 1,2,3,4 yaitu hipotesis pengaruh parsial *Attitude*, *Knowledge*, Motivasi Dan *Skill* terhadap kinerja karyawan. Sedangkan uji F untuk menguji pengaruh simultan *Attitude*, *Knowledge*, Motivasi Dan *Skill* terhadap kinerja karyawan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Karakteristik Responden

Untuk mengetahui keragaman data responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan serta masa kerja, berikut ini disajikan deskripsi profil (karakteristik) responden penelitian:

Tabel 1. Deskripsi Karakteristik Responden

	Profil	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	48	64
	Perempuan	27	36
Usia	<30 tahun	21	28
	30-50 tahun	36	48
	>50 tahun	18	24
Pendidikan	Master	3	4
	Sarjana	34	45.3
	Diploma	27	36
	SMA	11	14.7

Masa Kerja	2 - 6 tahun	35	46.6
	7 – 11 tahun	20	26.7
	> 11 tahun	20	26.7

Berdasarkan deskripsi karakteristik responden diketahui bahwa responden berjenis kelamin laki-laki dengan presentase sebesar 64% sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan sebesar 36%. Berdasarkan usia, dapat diketahui bahwa responden dengan usia dibawah 30 tahun sebanyak 28%, responden dengan usia di antara 30 tahun sampai 50 tahun sebanyak 48%, responden dengan usia diatas 50 tahun sebanyak 24%, Responden yang berpendidikan strata SMA Sederajat berjumlah 14.7%, Responden berpendidikan Diploma sebanyak 36%, Responden berpendidikan Sarjana Strata 1 sebesar 46.3% dan Responden berpendidikan Sarjana Strata 2 4%. Berdasarkan masa kerja, diketahui bahwa masa kerja dua tahun sampai dengan enam tahun adalah sebanyak 46.6%, yang memiliki masa kerja di antara 7 tahun sampai 11 tahun sebesar 26.7%, responden memiliki masa kerja di lebih dari 11 tahun sebesar 26.7%. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa berdasarkan karakteristik responden yang meliputi usia, pendidikan, dan masa kerja responden cukup memadai sehingga diharapkan tingkat pemahaman terhadap kuesioner lebih baik serta pengisian data kuesioner lebih akurat dan dapat dipertanggungjawabkan.

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan sudah sesuai dengan variabel yang diukur. Uji validitas instrumen dilakukan dengan menghitung korelasi *Product Moment*. Instrumen dikatakan valid apabila pada korelasi *Product Moment* menghasilkan nilai signifikan lebih kecil dari 0.05. Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung nilai *Alpha Cronbach*, apabila nilai koefisien *Alpha Cronbach* yang dihasilkan lebih besar dari 0,6 maka instrumen dikatakan reliabel

Tabel 2. Ringkasan Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	Korelasi	Sig	Ket.	<i>Alpha Cronbach</i>	Ket.
<i>Attitude</i> (X1)	X1.1	0.767	0.000	Valid	0.693	Reliabel
	X1.2	0.637	0.000	Valid		
	X1.3	0.740	0.000	Valid		
	X1.4	0.586	0.000	Valid		
	X1.5	0.706	0.000	Valid		
	X1.6	0.448	0.000	Valid		
<i>Knowledge</i> (X2)	X2.1	0.691	0.000	Valid	0.757	Reliabel
	X2.2	0.579	0.000	Valid		

Variabel	Item	Korelasi	Sig	Ket.	Alpha Cronbach	Ket.
Motivasi (X3)	X2.3	0.748	0.000	Valid	0.753	Reliabel
	X2.4	0.815	0.000	Valid		
	X2.5	0.716	0.000	Valid		
	X2.6	0.493	0.000	Valid		
	X3.1	0.646	0.000	Valid		
	X3.2	0.746	0.000	Valid		
	X3.3	0.675	0.000	Valid		
	X3.4	0.674	0.000	Valid		
	X3.5	0.660	0.000	Valid		
	X3.6	0.628	0.000	Valid		
Skill (X4)	X4.1	0.807	0.000	Valid	0.815	Reliabel
	X4.2	0.788	0.000	Valid		
	X4.3	0.710	0.000	Valid		
	X4.4	0.518	0.000	Valid		
	X4.5	0.765	0.000	Valid		
	X4.6	0.779	0.000	Valid		
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.702	0.000	Valid	0.853	Reliabel
	Y2	0.547	0.000	Valid		
	Y3	0.701	0.000	Valid		
	Y4	0.689	0.000	Valid		
	Y5	0.721	0.000	Valid		
	Y6	0.605	0.000	Valid		
	Y7	0.622	0.000	Valid		
	Y8	0.701	0.000	Valid		
	Y9	0.715	0.000	Valid		
	Y10	0.666	0.000	Valid		

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan menghasilkan nilai signifikan lebih rendah dari 0.05 hal ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan adalah valid. Nilai *cronbach's alpha* dari masing-masing variabel diketahui lebih besar dari 0,60 yang berarti butir-butir pertanyaan dari seluruh variabel dalam penelitian adalah reliabel.

Hasil Analisa Regresi Linier Berganda

Untuk mengukur seberapa besar pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat, dilakukan analisa regresi linier berganda dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Regresi Linier Berganda

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.244	.449		.544	.588
	Attitude	.531	.092	.515	5.771	.000
	Knowledge	.314	.094	.287	3.342	.001
	Motivasi	.379	.087	.064	3.913	.000
	Skill	.496	.076	.152	4.962	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisa regresi linier berganda Persamaan dapat diformulasikan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0.244 + 0.531X_1 + 0.314X_2 + 0.379X_3 + 0.496X_4 + e$$

Hasil Uji Asumsi Klasik

Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan Uji *Skewness Kurtosis*, dengan menghitung nilai rasio *skewness* dan rasio *kurtosis*.

Tabel 4. Hasil Uji *Skewness Kurtosis*

	Skewness		Kurtosis		Rasio Skewness	Rasio Kurtosis	Distribusi
	Statistik	Std Error	Statistik	Std Error			
<i>Attitude</i>	0.174	0.277	-0.775	0.548	0.627	-1.4136	Normal
<i>Knowledge</i>	-0.109	0.277	-0.837	0.548	-0.394	-1.52755	Normal
Motivasi	-0.450	0.277	0.969	0.548	-1.623	1.767984	Normal
<i>Skill</i>	-0.472	0.277	-0.075	0.548	-1.703	-0.13598	Normal
Kinerja Karyawan	-0.154	0.277	-0.487	0.548	-0.555	-0.88898	Normal

Hasil ini menunjukkan bahwa rasio *skewness* dan rasio *kurtosis* untuk semua variabel berada pada rentang -2,58 sampai +2,58, maka dapat disimpulkan bahwa data variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal

Untuk mendeteksi gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Nilai VIF jika lebih besar dari 5, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas lainnya (Gujarati, 2011:166).

Tabel 5. Nilai Tolerance dan VIF

		Collinearity Statistics		Keterangan
Model		Tolerance	VIF	
1	(Constant)			
	Attitude	.568	1.762	Non Multikolinieritas
	Knowledge	.615	1.625	Non Multikolinieritas
	Motivasi	.926	1.080	Non Multikolinieritas
	Skill	.753	1.329	Non Multikolinieritas

Dapat diketahui, dari ketiga variabel tersebut di atas menunjukkan nilai VIF yang lebih kecil dari 5 sehingga dapat dikatakan bahwa dalam model tersebut tidak terdapat multikolonieritas.

Uji heteroskedastitas dilakukan dengan menguji *Spearman Rank Correlation* dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 6. Pengujian Heteroskedastisitas

Variabel	Spearman's rho Coefficient	Sig.	Keterangan
<i>Attitude</i>	0.056	0.635	Non heteroskedastisitas
<i>Knowledge</i>	0.072	0.538	Non heteroskedastisitas
Motivasi	0.076	0.516	Non heteroskedastisitas
<i>Skill</i>	0.085	0.469	Non heteroskedastisitas

Dari hasil perhitungan menunjukkan semua variabel bebas mempunyai nilai signifikansi yang lebih besar dibandingkan dengan $\alpha = 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model diatas tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Pengujian autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Uji Autokorelasi dapat dilakukan dengan menggunakan metode statistik dari *Durbin-Watson* (Uji DW) dengan ketentuan sebagai berikut (Algifari, 2007:79). Dari hasil analisis diketahui nilai *Durbin-Watson* sebesar 2.164 yang berada pada interval antara 1,55 s.d 2.46, yang menunjukkan bahwa pada model regresi tidak terjadi autokorelasi.

Hasil Uji Hipotesis

Pengujian kebenaran hipotesis yang diajukan dengan menggunakan Uji t dan Uji F. Suatu pengaruh antar variabel dapat dikatakan bersifat signifikan apabila nilai signifikansi yang dihasilkan $< 0,05$ ($\alpha = 5\%$). Hasil uji hipotesis adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Perhitungan Uji-t dan Uji F

Pengaruh Parsial	t hitung	Sign	Keterangan
Pengaruh <i>Attitude</i> terhadap Kinerja	5.771	0.000	Hipotesis diterima
Pengaruh <i>Knowledge</i> terhadap Kinerja	3.342	0.001	Hipotesis diterima
Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja	3.913	0.000	Hipotesis diterima
Pengaruh <i>Skill</i> terhadap Kinerja	4.962	0.000	Hipotesis diterima
Pengaruh Simultan	F hitung	Sign	Keterangan
Pengaruh simultan <i>Attitude</i> , <i>Knowledge</i> , Motivasi dan <i>Skill</i> terhadap Kinerja Karyawan	37.749	0.000	Hipotesis diterima

Pembahasan

Pengujian pengaruh *Attitude* terhadap Kinerja karyawan menghasilkan nilai signifikansi (*p-value*) $0,000 < 0,05$ ($\alpha=5\%$) dengan koefisien regresi sebesar 0.531. Hal ini menunjukkan bahwa *Attitude* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga mendukung hipotesis pertama penelitian. Hal ini menunjukkan terdapat hubungan dan keterkaitan antara *attitude* (sikap) dengan kinerja karyawan, dimana suatu ekspresi perasaan dan kebulatan tekad seseorang untuk mengadakan melakukan pekerjaannya, mengadakan penataan, pembersihan, memelihara konsisi yang baik dan memelihara kebiasaan baik, dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan memperbaiki *performance* agar menjadi lebih baik dari sebelumnya. Hasil ini sejalan dengan pendapat 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. Saryono, *et al.*, (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. Berdasarkan hasil penelitian S. P. Utama, *et al.*, (2020) bahwa sikap (*attitude*) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.

Variabel *Knowledge* memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.314 (positif), maka peningkatan nilai variabel *Knowledge* akan diikuti peningkatan variabel Kinerja Karyawan dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Hasil penelitian ini mendukung pendapat 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. 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. Selanjutnya menurut Padang dan Sihombing (2020) menjelaskan bahwa pengetahuan yang dimiliki oleh setiap pegawai atau karyawan akan menentukan berhasil atau tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Setyorini, *et al.*, (2021) bahwa pengetahuan (*knowledge*) secara persial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Variabel Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.379 (positif), hal ini menunjukkan bahwa peningkatan nilai variabel Motivasi akan diikuti peningkatan variabel kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik- baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji. Sedangkan kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Rufino, 2012). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Suwardi & Utomo, 2011) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati), dimana hasilnya menunjukkan adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja.

Variabel *Skill* memiliki pengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.496 (positif), maka peningkatan nilai *Skill* akan diikuti peningkatan variabel Kinerja Karyawan dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Keterampilan atau skill merupakan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang ditugaskan kepadanya. Keterampilan mencakup *technical skill*, *human skill*, *conceptual skill*. Sedangkan menurut wahyudi, keterampilan kerja yaitu kecakapan atau kemahiran untuk melakukan sesuatu pekerjaan yang hanya diperoleh dari praktik. *Skill* menunjukkan kecakapan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan. Hal ini terbukti pada penelitian terdahulu, menurut Neni Marlina (2018), mengatakan bahwa keterampilan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Dari analisa hasil penelitian maka kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut: (1) *Attitut* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (2) *Knowledge* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. (3) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. (4) *Skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. (5) *Atittute, knowledge*, motivasi dan *skill* berpengaruh simultan positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Ali, M., Nasution, N., Salden, D., & Ekonomi, F. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pada Kantor Regional VI BKN Medan. [Artikel ilmiah tidak dipublikasikan], 1–17.
- Darwanto, & Yustikasari, Y. (2007). Pengaruh pertumbuhan ekonomi, pendapatan asli daerah, dan dana alokasi umum terhadap pengalokasian anggaran belanja modal. *SNA X Makassar*. <https://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2>
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 19 (Edisi ke-6). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, A. G., & Chandra, D. S. (2021). Pengaruh motivasi, kepuasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BKKBN Medan Sumatera Utara. [Artikel ilmiah tidak dipublikasikan], 5–24.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Hasibuan, S. P. (2012). *Manajemen sumber daya manusia* (Cetakan ke-6). PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara. (2017). *Evaluasi kinerja SDM* (Edisi ke-6). Penerbit PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2012). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi ke-2). Salemba Empat.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2013). *Perilaku organisasi: Manajemen sumber daya manusia dan organisasi*. Salemba Empat.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nasution, R. H., & Chandra, D. S. (2021). Pengaruh seleksi dan penempatan terhadap kinerja

karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kantor Pusat Medan. [Artikel ilmiah tidak dipublikasikan].

- Nawawi, I. (2013). Budaya organisasi kepemimpinan dan kinerja. PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Potu, A. (2013). Kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2894>
- Rivai, V. (2016). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik (Edisi ke-3). PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2012). Manajemen sumber daya manusia (Edisi ke-3). Erlangga.
- Rufino, F. (2012). Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Grand Manhattan Club [Tesis, universitas tidak disebutkan].
- Sedarmayanti, & Samsudin, S. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi, dan manajemen pegawai negeri sipil (Edisi ke-1). Refika Aditama.
- Sembiring, F. A., & Chandra, D. S. (2021). Pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Salam TV, 55, 1–11.
- Simamora, H. (2017). Manajemen sumber daya manusia (Edisi ke-6). STIE YKPN.
- Sinuhaji, E. (2014). Pengaruh kepribadian, kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja SDM outsourcing pada PT. Catur Karya Sentosa Medan. Jurnal Ilham, 1(Pebruari). (ISSN 2355-1488).
- Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan, 6(2), 173–184.
- Sugiyono. (2016). Metode penelitian bisnis (Cetakan ke-). Penerbit Alfabeta Bandung.
- Sundari, & Chandra, D. S. (2021). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan. 16(4), 129–134.
- Suprihanto, J. D. (2013). Perilaku organisasional (Edisi ke-3). Penerbit YKPN.
- Suryadi, P. S. (2015). Kebijakan kinerja karyawan (Edisi ke-6). BPFE.
- Suryanto, D. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Payakumbuh Utara Kota Payakumbuh. E-Jurnal Apresiasi Ekonomi, 8, 163–173.
- Sutanja, T. (2019). Pengaruh motivasi, kepemimpinan dan disiplin pegawai terhadap kinerja

pegawai. *Journal of Management Review*, 3(2), 321–325.

Sutrisno, E. (2009). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi pertama, cetakan ke-3). Kencana.

Suwardi, S., & Utomo, J. (2011). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai (Studi pada pegawai Setda Kabupaten Pati). *Jurnal Analisis Manajemen*, 5(1), 75–86.

Uno, H. B. (2008). *Teori motivasi dan pengukurannya*. Bumi Aksara.

Wijaya, H., & Susanty, E. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi kasus Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). *Jurnal Ecoment Global*, 2(1), 40. <https://doi.org/10.35908/jeg.v2i1.213>

Wirawan. (2013). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia: Teori, aplikasi dan penelitian* (Edisi ke-3). Salemba Empat.

Yuki, W., & Yuki, W. (2012). *Perilaku organisasi dan psikologi personalia* (Edisi ke-2). Rineka Cipta.