

PENGARUH PENGETAHUAN, KETERAMPILAN DAN SIKAP TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEPEMUDAAN, OLAHRAGA DAN PARIWISATA KOTA PAREPARE

Surianti¹, Mashur Razak², Syamsul Alam³

^{1,3}STIE Nobel Indonesia Makassar, ²STMIK Handayani Makassar

e-mail: riantikasim16@gmail.com, mashur_razak@yahoo.co.id, syamsulalam@stienobel-indonesia.ac.id.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui (1) pengaruh kompetensi individu yang terdiri atas pengetahuan, keterampilan dan sikap secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare (2) pengaruh pengetahuan, keterampilan dan sikap secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare (3) variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare yang berjumlah 40 orang. Pada penelitian ini dilakukan pengumpulan data menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) dimana semua populasi dijadikan sampel. Analisis statistik dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda (*multiple regression analysis*) dengan pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan atau serempak variabel pengetahuan, keterampilan, dan sikap secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial, variabel pengetahuan, dan keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara untuk variabel sikap tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari penelitian ini pula disimpulkan bahwa dari ketiga variabel bebas yang mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare yaitu pengetahuan (X_1).

Kata Kunci: kompensasi, disiplin kerja, semangat kerja, kinerja pegawai

Abstract

This study aims to analyze and determine (1) the effect of individual competence consisting of knowledge, skills and attitudes simultaneously on employee performance at the Parepare City Youth, Sports and Tourism Office (2) the effect of knowledge, skills and attitudes partially on employee performance. at the Youth, Sports and Tourism Office of the City of Parepare (3) the variable that has a dominant effect on the performance of employees at the Office of Youth, Sports and Tourism in the City of Parepare.

The population in this study were all employees at the Youth, Sports and Tourism Office of Parepare City, amounting to 40 people. In this study, data collection was carried out using a saturated sampling technique (census) where all populations were sampled. Statistical analysis in this study uses multiple linear regression analysis (multiple regression analysis) with data processing using the SPSS application.

The results showed that simultaneously or simultaneously the variables of knowledge, skills, and attitudes together had a positive and significant effect on the performance of employees. Partially, the knowledge and skills variables have a positive and significant effect on

employee performance, while the attitude variable has no positive and significant effect on employee performance. From this study it is also concluded that of the three independent variables that have a dominant influence in improving employee performance at the Youth, Sports and Tourism Office of Parepare City, namely knowledge (X_1).

Keywords: *compensation, work discipline, morale, employee performance*

PENDAHULUAN

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan berbagai keterbukaan disemua tatanan kehidupan masyarakat menuntut setiap organisasi untuk meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu menciptakan keunggulan kompetitif. Oleh sebab itu organisasi harus memberikan perhatian secara maksimal pada peningkatan kualitas orang-orangnya, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan, keterampilan, maupun sikap sebagai komponen dari kompetensi yang merupakan kunci dalam manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare sebagai salah satu instansi yang berada di bawah naungan pemerintah dituntut untuk memiliki dan mempersiapkan sumber daya handal dan professional yang dapat mendukung kesiapan instansi menghadapi kompetensi dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik dengan melakukan perbaikan kedalam melalui pengembangan SDM.

Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai peningkatan kompetensi Pada pegawai Dinas kepemudaan, Olah Raga dan Pariwisata didasarkan pada Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Manajerial PNS melalui PERKA BKN Nomor 7 Tahun 2013 menyatakan bahwa: Pengembangan Kompetensi adalah karakteristik dan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai tugas dan/atau fungsi jabatan.

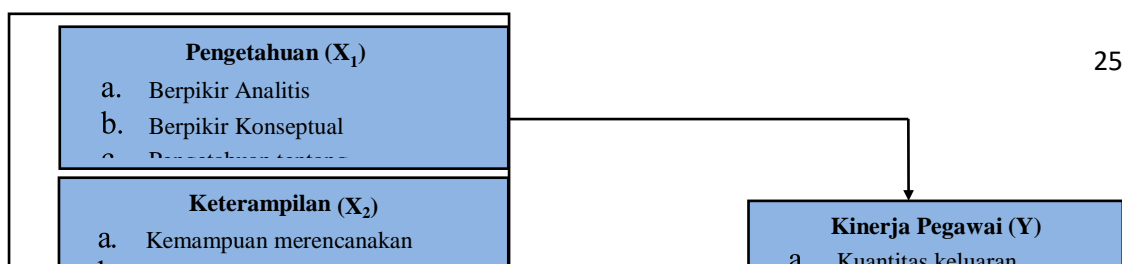
Kompetensi menurut Robbins (Rivai,2015) merupakan suatu pendekatan pencapaian hasil yang tinggi seorang pegawai. Pegawai yang memiliki kompetensi harus menunjukkan perilaku kerja, yang dimungkinkan jika kualitas individu-psikologis tertentu atau set pelengkap mereka, yang dalam hal ini tidak penting, karena penugasan pegawai untuk keberhasilan atau kurangnya kesuksesan dibuat hanya pada perilaku yang ditunjukkan. Ini terkait dengan konsep ketenagakerjaan yang mengatakan profesionalisme di bidang, di mana pekerja kompeten. Ini relatif terhadap konsep individu, yang mengatakan tentang aspek perilaku yang diperlukan untuk kinerja yang kompeten sedangkan menurut Griffit (Mangkunegara,2014) menjelaskan bahwa indikator kompetensi dirancang untuk digunakan oleh berbagai fungsi Sumber Daya Manusia termasuk manajemen kinerja, tenaga kerja perencanaan, perencanaan suksesi, pelatihan dan pengembangan, dan rekrutmen. Pengembangan kompetensi SDM (Individu) yang tinggi akan dapat menentukan kualitas kompetitif organisasi/instansi tersebut.

Secara umum kompetensi terbagi atas tiga yaitu: 1). Pengetahuan: Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi organisasi. Sutrisno (2014) mengatakan bahwa pengetahuan (*knowledge*) yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Rivai dan Sagala (2011) mengemukakan bahwa pengetahuan adalah informasi yang dimiliki/ dikuasai seseorang dalam bidang tertentu. Subagyo (2007) mengatakan bahwa berbagi pengetahuan merupakan salah satu metode

atau salah satu langkah dalam manajemen pengetahuan yang digunakan untuk memberikan kesempatan kepada anggota suatu kelompok, organisasi, instansi, atau perusahaan untuk berbagi ilmu pengetahuan, teknik, pengalaman dan ide yang mereka miliki kepada anggota lainnya. Berbagi pengetahuan hanya dapat dilakukan bilamana setiap anggota memiliki kesempatan yang luas dalam menyampaikan pendapat, ide, kritikan dan komentarnya kepada anggota lainnya. 2). Keterampilan: Keterampilan merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan dan hanya dapat ditunjukkan melalui kegiatan-kegiatan atau pelatihan dan pengembangan bagi seorang pegawai. Keterampilan yang dimiliki seorang pegawai tercermin dengan seberapa baik pegawai tersebut dalam melaksanakan suatu kegiatan yang spesifik dan secara teknis, seperti mengoperasikan suatu peralatan (fasilitas ruangan), berkomunikasi efektif dan lain-lain. Menurut Arisandy (2015) keterampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, keterampilan pada pegawai hanya dapat ditunjukkan melalui kegiatan-kegiatan pelatihan dan pengembangan pada pegawai dan 3). Sikap: Sikap adalah sebuah determinasi perilaku berkaitan dengan persepsi, kepribadian dan motivasi yang terdiri dari 3 komponen yang saling menunjang yaitu kognitif, afektif dan konatif yang merupakan kesiapan mental psikologis untuk mereaksi dan bertindak secara positif atau negatif terhadap objek tertentu. Sikap menurut Robbins & Judge (2006) sebagai pernyataan *evaluative*, baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan terhadap individu, objek dan peristiwa. Hal tersebut mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang sesuatu sedangkan pengertian sikap juga dikemukakan oleh Azwar (2010), bahwa sikap adalah sebagai suatu reaksi atau respon yang muncul dari seseorang terhadap objek kemudian memunculkan perilaku individu tersebut dengan cara-cara tertentu.

Marwansyah (2012) menyatakan bahwa pegawai merupakan perpaduan antara pengetahuan, keterampilan, dan juga sikap yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang bisa di ukur dengan menggunakan standar yang disepakati dan dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan.

Berdasarkan pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

Adapun hipotesis dalam penelitian ini berdasarkan uraian dari kajian teori dan penelitian sebelumnya adalah:

1. Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare.
2. Pengetahuan, keterampilan dan sikap berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare.
3. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare adalah variabel keterampilan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory survey* yang berupaya menganalisis pengaruh yang terjadi antara pengetahuan, keterampilan dan sikap terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare. Waktu penelitian dilakukan mulai September 2019 sampai dengan November 2019. Populasi adalah keseluruhan aspek yang menjadi objek yang akan diteliti. Sugiyono (2012) mengemukakan bahwa sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Maka dari itu populasi dan sampel yang dijadikan penelitian adalah sekitar 40 orang pegawai Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata kota Parepare menggunakan metode *sampling jenuh* (sensus)

Teknik analisis data menggunakan analisa regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap data penelitian uji hipotesis digunakan uji t untuk menguji hubungan secara parsial dan uji f untuk mengetahui hubungan secara simultan serta menentukan variabel yang berpengaruh dominan pada penelitian ini.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Aplikasi SPSS versi 20 digunakan untuk menganalisis data responden yang telah dikumpulkan. Adapun output analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 5.13. berikut ini:

Tabel 5.18 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	2.421	2.127		1.139	.262
	Pengetahuan (X1)	.465	.122	.540	3.798	.001
	Keterampilan (X2)	.388	.155	.350	2.502	.017
	Sikap (X3)	.015	.045	.031	.337	.738

a. Dependent Variable: Y

Data telah diolah 2019

Dari tabel di atas ditulis bentuk persamaan regresi hasil pengolahan data sebagai berikut:

$$Y = 2,421 + 0,465 X_1 + 0,338 X_2 + 0,015X_3$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Besarnya nilai konstanta sebesar 2,421 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap nilainya tetap/konstan maka peningkatan kinerja pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare mempunyai nilai sebesar 2,421.
- b. Besarnya nilai koefisien regresi pengetahuan (X₁) sebesar 0,465 berarti ada pengaruh positif pengetahuan terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare sebesar 0,465 sehingga apabila skor pengetahuan naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare sebesar 0,465 poin.
- c. Besarnya nilai koefisien regresi keterampilan (X₂) sebesar 0,388 berarti ada pengaruh positif keterampilan terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare sebesar 0,388 sehingga apabila skor keterampilan naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare sebesar 0,388 poin.
- d. Besarnya nilai koefisien regresi sikap (X₃) sebesar 0,015 berarti ada pengaruh positif sikap terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare sebesar sebesar 0,015 sehingga apabila skor sikap naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare sebesar 0,015 poin

Pengujian hipotesis secara parsial

1. Pengaruh Pengetahuan (X₁) terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare (Y)

Dengan hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel pengetahuan menunjukkan nilai t = 3,798 sedangkan nilai t tabel untuk n 40 adalah sebesar 1,68 dengan demikian nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel sehingga terbukti bahwa terdapat pengaruh antara variabel pengetahuan dengan kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05. Dengan diperolehnya nilai signifikansi di bawah 0,05 tersebut menunjukkan

bahwa variabel pengetahuan signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare.

2. Pengaruh Keterampilan (X_2) terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare (Y)

Dengan hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel keterampilan menunjukkan nilai $t = 2,502$ sedangkan nilai t tabel untuk $n = 40$ adalah sebesar 1,68 dengan demikian t hitung lebih besar dari nilai t tabel sehingga terbukti bahwa terdapat pengaruh antara variabel keterampilan dengan kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar $0,017 < 0,05$. Dengan diperolehnya nilai signifikansi di bawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa variabel keterampilan signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare.

3. Pengaruh Sikap (X_1) terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare (Y)

Dengan hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel sikap menunjukkan nilai $t = 0,337$ sedangkan nilai t tabel untuk $n = 40$ adalah sebesar 1,68 dengan demikian nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel sehingga terbukti bahwa terdapat tidak pengaruh antara variabel sikap dengan kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar $0,738 > 0,05$. Dengan nilai signifikansi di atas 0,05 tersebut menunjukkan bahwa variabel sikap tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare.

Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel independen dalam hal ini adalah variabel pengetahuan, keterampilan dan sikap secara bersama sama terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare. Hasil perhitungan uji F untuk menguji hubungan variabel independen secara simultan dijabarkan pada Tabel 5.21 berikut ini :

Tabel 5.21 Hasil Analisis Regresi Secara bersama-sama

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	68.697	3	22.899	30.444	.000 ^b
	Residual	27.078	36	.752		
	Total	95.775	39			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Data telah diolah 2019

Dari hasil pengolahan statistik di atas menunjukkan nilai F hitung =

30,444 sedangkan F tabel untuk n 40 dengan $df1 = k-1 = 3$ dimana k adalah jumlah seluruh variabel (4 variabel) dikurang dengan variabel dependent (1 variabel) dan $df2 = n- k = 36$ dimana n adalah sebanyak 40 dikurang dengan k (4) adalah pada titik nilai F tabel sebesar 2,87 hasil ini menunjukkan nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel untuk itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel-variabel X secara bersama-sama terhadap variabel Y (kinerja pegawai).

Nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel pengetahuan, keterampilan dan sikap mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare.

Pengujian Secara Dominan (Uji Beta)

Variabel yang menunjukkan mempunyai koefisien *beta standardized* tertinggi mengindikasikan memberikan pengaruh paling dominan. Pengujian ini membuktikan kemampuan variabel-variabel bebas/independen (X) memberikan pengaruh terhadap variabel terikat/independen (Y). Berdasarkan output dengan menggunakan SPSS versi 20 maka dapat dilihat dalam tabel 5.22 sebagai berikut:

Tabel 22 :Hasil uji beta

Model	Coefficients		Coefficients ^a			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.421	2.127		1.139	.262		
Pengetahuan (X1)	.465	.122	.540	3.798	.001	.389	2.572
Keterampilan (X2)	.388	.155	.350	2.502	.017	.401	2.494
Sikap (X3)	.015	.045	.031	.337	.738	.949	1.053

a. Dependent Variable: Y

Data telah diolah 2019

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi variabel pengetahuan, keterampilan dan sikap maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare adalah variabel Pengetahuan (X₁).

Koefisien Determinasi

Penelitian ini juga menemukan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R square) dan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.21 Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.847 ^a	.717	.694	.86728	2.190

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Data telah diolah 2019

Hasil perhitungan regresi menunjukkan Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,717 menunjukkan bahwa pengetahuan, keterampilan dan sikap sebagai variabel bebas/independen (X) mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare sebesar 71,7%, adapun sisanya sebesar 29,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengetahuan (X₁) secara parsial dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare. Hasil analisis ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Maria S.Sampe (2014), Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Upt Perpustakaan Universitas Hasanuddin. menemukan bahwa Kompetensi yang berupa pengetahuan berpengaruh terhadap peningkatan kerja Pegawai Upt Perpustakaan Universitas Hasanuddin. Sebagaimana dikemukakan juga oleh Sutrisno (2014) bahwa Pengetahuan merupakan sebuah kesadaran bidang kognitif.

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan variabel keterampilan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Fadhil (2016) dengan judul penelitian Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar, menemukan bahwa kompetensi keterampilan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar. Demikian juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Indri Tolo, Jantje,L. Sepang, Lucky O.H Dotulon 2016 dengan judul penelitian Pengaruh Keterampilan Kerja Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga (Dispora) Manado, dari hasil penelitian diperoleh keterampilan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Manado.

Dari hasil penelitian didapatkan bahwa ketiga variabel bebas/independen (X₃) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Maria S.Sampe (2014), dan Dina Rande (2016) bahwa sikap berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dan juga penelitian yang tidak sejalan dengan yang dilakukan oleh Kusma Maringan, Yonathan Pongtuluran, Siti Maria (2016), dengan judul penelitian Pengaruh Tingkat Pendidikan,

Sikap Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Wahana Sumber Lestari Samarinda hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara sikap kerja terhadap prestasi kerja (Y).

Variabel bebas/independen (X) yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap secara simultan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare. Menurut Schultz (Mangkunegara, 2014) mendeskripsikan elemen-elemen penting dalam pengembangan sumber daya manusia yaitu *Knowledge*; pengetahuan merupakan elemen yang sangat penting dalam modal manusia (*human capital*). Dengan pengetahuan yang baik pegawai akan mampu menyelesaikan setiap beban kerja yang diberikan kepadanya. *Personal skill*; hal ini menyangkut keterampilan individu para pegawai. Keterampilan individu berkaitan dengan alat apa yang digunakan atau kemampuan apa yang digunakan dalam menyelesaikan suatu masalah kerja. *Qualifications*; kualifikasi adalah suatu ukuran mengenai *human capital*, apakah seorang pegawai cocok ditempatkan dalam suatu jabatan atau cocok mengemban suatu pekerjaan. *Work Experience*; *work experience* atau pengalaman kerja dari pegawai membantu para pegawai dalam mengidentifikasi serta menyelesaikan segala masalah-masalah pekerjaan yang dihadapinya. *Behavior*; perilaku atau sikap dari seorang pegawai merupakan aspek penting dalam pengukuran *human capital*. Perilaku mencerminkan cara berpikir seseorang, apabila perilaku pegawai berorientasi pada kinerja maka akan berdampak pada hasil kerja yang akan pegawai tersebut selesaikan.

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan atau serempak variabel pengetahuan, keterampilan, dan sikap secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare. Secara parsial, secara parsial variabel pengetahuan, dan keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare, sementara untuk variabel sikap tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare. Dari penelitian ini pula disimpulkan bahwa dari ketiga variabel bebas yang mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare yaitu pengetahuan (X_1).

DAFTAR PUSTAKA

- Arisandy, M.R. 2015. *Pengaruh Keterampilan dan Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karir Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kabupaten Donggal*. e-jurnal Katalogis, vol 3 No 8 hlm.149-156.
- Azwar, S. 2010. *Metode Penelitian*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Dina Rande. 2016. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara*, 102 e Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 2, Februari 2016 hlm 101-109 ISSN: 2302-2019
- Fahrudin Nisak. 2015. *Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Konsep Diri Dan*

Karakteristik Pribadi Terhadap Kinerja Staf Pada Smk N Se- Kota Pekalongan.
[Http://Lib.Unnes.Ac.Id](http://lib.unnes.ac.id)

- Indri Tolo1 Jantje L. Sepang, Lucky O.H Dotulong. 2016. *Pengaruh Keterampilan Kerja Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga (Dispora)*, Jurnal EMBA , Vol. 4 No. 4 September 2016, Hal. 256-267.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Penerbit Remaja Rosdakarya.
- Maria S. Sampe. 2014. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Upt Perpustakaan Universitas Hasanuddin*, JUPITER Vol. XIII No.2, hal 22– 25.
- Maringan K, Yonathan Pongtuluran, Siti Maria. 2016. *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Sikap Kerja dan Keterampilan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Wahana Sumber Lestari Samarinda*. AKUNTABEL: Jurnal Ekonomi dan keuangan Volume 13, No.2.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Alfabeta. Bandung.
- Muhammad Fadhil. 2016. *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar* Jurnal Perspektif ISSN: 2355-0538, Vol.01, Nomor 01
www.journal.unismuh.ac.id/perspektif
- Rivai, V, S., dan Sagala, E, J. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta. PT Raja Grafindo.
- Rivai, V, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* . Edisi ke-7. Depok: PT Rajagrafindo
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta. PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Subagyo. 2007. *Modul Pelatihan Knowledge Management*. Bursa Pengetahuan Kawasan Indonesia Timur (BaKTI).
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Administratif*. Bandung. Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keenam, Penerbit Kencana. Jakarta.
- Yati Suhartini. 2015. *Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan dan Kemampuan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Industri Kerajinan Kulit di Manding, Bantul, Yogyakarta)*. AKMEKA: Jurnal Akuntansi dan Manajemen. Volume 12, No. 2.