

## Pengaruh Pengetahuan dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Peternakan Kabupaten Bima

**Muhammad Fadil**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima

E-mail: [muhammadfadil.stiebima19@gmail.com](mailto:muhammadfadil.stiebima19@gmail.com)

**Kartin Aprianti**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima

E-mail: [kartinaprianti93@gmail.com](mailto:kartinaprianti93@gmail.com)

**Abstract.** *This research aims to determine the influence of knowledge and work attitudes on employee performance at the Bima Regency Animal Husbandry Service. The sample in this study was 47 respondents with ASN status. Data collection techniques use observation, questionnaires and literature study. The data analysis technique uses multiple linear regression. The research results show that knowledge has no significant effect on employee performance, but work attitude has a significant effect on employee performance. Together, knowledge and work attitudes have a significant influence on the performance of employees at the Bima Regency livestock service.*

**Keywords:** *employee performance, ASN, Bima Regency*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengetahuan dan sikap kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas peternakan kabupaten bima. Sampel dalam penelitian ini adalah 47 responden yang berstatus ASN. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, Kuesioner dan studi pustaka. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengetahuan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai namun sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara bersama sama pengetahuan dan sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas peternakan Kabupaten Bima.

**Kata Kunci:** kinerja pegawai, ASN, Kabupaten Bima

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Dalam lingkungan organisasi, kinerja pegawai memainkan peran sentral dalam mencapai tujuan dan hasil yang diinginkan. Kinerja pegawai tidak hanya bergantung pada aspek keterampilan teknis semata, tetapi juga dipengaruhi oleh pengetahuan yang dimiliki dan sikap kerja yang diterapkan oleh individu di dalam lingkungan kerja. Seperti Dinas Perternakan, sebagai institusi yang berfokus pada pengembangan dan pengelolaan aspek peternakan, memiliki peran penting dalam memastikan kelancaran operasional dan peningkatan produktivitas sektor peternakan (Susilo & Ismiyati, 2020).

Faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kinerja pegawai di Dinas Peternakan tidak hanya melibatkan kompetensi teknis, tetapi juga meliputi tingkat pengetahuan dan sikap kerja yang dimiliki oleh individu menurut Mahmudi (Ridho Daenuri, Tedi Pitri & STIE PASIM Sukabumi, 2020). Pengetahuan tentang praktik-praktik peternakan yang muktakhir, kebijakan dan regulasi terbaru, serta pemahaman mendalam tentang lingkungan kerja yang berkaitan,

---

*Received Agustus 30, 2023; Revised September 30, 2023; Accepted Oktober 18, 2023*

\* Muhammad Fadil, [muhammadfadil.stiebima19@gmail.com](mailto:muhammadfadil.stiebima19@gmail.com)

semuanya merupakan faktor yang dapat mempengaruhi sejauh mana seseorang mampu berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi.

Selain pengetahuan, sikap kerja juga memiliki peran yang signifikan dalam membentuk kinerja pegawai. Sikap kerja mencakup aspek-aspek seperti motivasi, semangat, etika kerja, komitmen terhadap organisasi, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan. Menurut Gibson (Redho Anggara dan Umi Narimawati) sikap kerja merupakan sebagai perasaan positif ataupun negatif atau keadaan mental yang selalu disiapkan. Sikap kerja yang positif dan proaktif mendorong produktivitas yang lebih tinggi, serta membangu lingkungan kerja yang harmonis dan kolaboratif. Untuk membangun kinerja yang baik didalam organisasi

Dari kedua faktor tersebut berguna untuk meningkatkan kinerja dalam organisasi melalui pengetahuan dan sikap kerja. Sehingga seseorang yang melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan, Maheswari dan Lutvy (Ainun Wulandari, 2023). Semakin banyak pengetahuan dan sikap kerja yang dimiliki dapat meningkatkan kinerjanya didalam organisasi.

Oleh karena itu, penelitian tentang pengaruh pengetahuan dan sikap kerja terhadap kinerja pegawai dinas peternakan menjadi penting untuk dipelajari. Dengan pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana faktor-faktor ini saling berinteraksi, organisasi dapat mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dalam pengembangan sumber daya manusia serta merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai (Rijal Fadli, 2021)

Melalui penelitian ini, diharapkan akan muncul wawasan baru dalam mengoptimalkan potensi individu, meningkatkan produktivitas, dan berkontribusi secara positif terhadap pencapaian tujuan Dinas Peternakan. Berdasarkan pemaparan pendahuluan ini saya mengajukan judul **"PENGARUH PENGETAHUAN DAN SIKAP KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PETERNAKAN KABUPATEN BIMA"**

## **B. Identifikasi Masalah**

1. Pengetahuan yang berbeda antara pegawai membuat pegawai sering kali berbeda pendapat dalam menyelesaikan pekerjaan yang di tugaskan.
2. Terkait sikap kerja, masih ada beberapa pegawai yang kurang responsif dalam bekerja, sehingga kurang terlibat dalam berbagai kegiatan / pekerjaan.
3. Kaitannya dengan kinerja, masih ada beberapa pegawai yang kurang teliti dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kualitas pekerjaan berkurang.

### **C. Rumusan Masalah**

1. Apakah pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinas peternakan kabupaten bima?
2. Apakah sikap kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinas peternakan Kab. Bima?
3. Apakah pengetahuan dan sikap kerja pegawai dapat mempengaruhi kualitas kinerja organisasi pada Dinas Peternakan Kab. Bima ?

### **D. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh pengetahuan terhadap kinerja pegawai dinas peternakan kabupaten bima.
2. Untuk mengetahui pengaruh sikap kerja terhadap kinerja pegawai dinas peternakan kabupaten bima.
3. Untuk mengetahui kualitas pegawai dinas peternakan kabupaten bima melalui pengetahuan dan sikap kerja.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. Kajian Teori**

#### **1. Pengetahuan**

Pengetahuan merupakan bentuk dari penguasaan ilmu terhadap suatu bidang yang berkaitan dengan tugas-tugas pegawai (Tedi Pitri, 2020). Pengetahuan yang baik akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai. Pada umumnya pekerjaan yang dilakukann oleh seseorang merupakan perwujudan dari pengetahuan yang dimilikinya. Pengetahuan juga diperoleh dari kebiasaan yang sering dilakukan pegawai, Pengetahuan juga dapat diperoleh dari bimbingan yang tua atau lebih lama.

Menurut (Sutrisno et al. 2014) mengatakan bahwa pengetahuan (knowledge) yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya, seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di organisasi atau dalam perusahaan.

#### **Indikator Pengetahuan Diantaranya :**

##### **a. Analytical Thinking**

Merupakan kemampuan memahami situasi masalah dengan menguraikannya menjadi bagian bagian kecil agar dapat melihat adanya hubungan sederhana untuk mengidentifikasi hubungan sebab dan akibat, sehingga mampu menganalisa masalah masalah yang kompleks.

### **b. Conceptual Thinking**

Merupakan kemampuan memahami situasi masalah secara konsep dengan menggunakan aturan-aturan dasar logika, menggabungkan ide-ide dan informasi untuk membuat gambaran yang lebih besar sehingga mampu mengidentifikasi masalah yang timbul baik berupa isu mendatang atau suatu kunci masalah yang kompleks.

### **c. Expertise**

Merupakan pengetahuan terkait pekerjaan (seperti kemampuan dalam melakukan pekerjaan secara profesional, teknikal dan manajerial.) dan juga pengetahuan dalam motivasi untuk dapat memanfaatkan, memperluas, dan mendistribusikan pengetahuan tentang pekerjaan tersebut terhadap orang lain.

## **2. Sikap Kerja**

Menurut (Alias, 2018) attitude atau sikap bisa juga disebut kecenderungan untuk belajar, bereaksi menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap objek tertentu secara teratur. Jika karyawan mempunyai sikap positif pada pekerjaannya, maka pekerjaan tersebut akan semakin mudah. Sikap dapat mendorong kita untuk berperilaku dengan teratur. Dan menurut (Sembiring, 2018: 111) Sikap kerja adalah sikap mental yang dipelajari dan dievaluasi menurut pengalaman seseorang dan dapat mempengaruhi sikapnya baik terhadap orang, hal dan keadaan yang berkaitan dengannya.

Menurut (Ardiansyah Sembiring et al., 2018) bahwa indikator sikap kerja sebagai berikut:

1. **Kepatuhan** dan ketaatan terhadap peraturan, yaitu bagaimana seseorang menaati peraturan yang telah dibentuk oleh organisasi.
2. **Kejujuran**, yaitu bagaimana seseorang menyampaikan sebuah informasi sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
3. **Tidak diskriminatif**, yaitu sikap individu yang tidak membedakan antar sesama.
4. **Inisiatif** dalam bekerja, yaitu melaksanakan pekerjaannya tanpa harus diperintah terlebih dahulu.

## **3. Kinerja**

Menurut (Purnama, 2017) Pengertian kinerja adalah pekerjaan yang dilakukan berdasarkan tanggungjawab karyawan guna mencapai tujuan. Sehingga, mengoptimalkan sumber daya manusia adalah fokus utama agar mencapai tujuan organisasi. Sehingga karyawan merupakan faktor utama dalam pencapaian kinerja yang baik. Dan menurut (Tampubolon, 2018: 89) Kinerja adalah kegiatan organisasi yang terkait dengan proses dalam penyediaan jasa atau pembuatan barang. Informasi mengenai kinerja organisasi sangat berharga dan berguna untuk melakukan penilaian mengenai proses kinerja yang dilakukan oleh organisasi apakah

telah memenuhi tujuan yang diharapkan.

Menurut (Purnama, 2017) bahwa indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1. **Kualitas**, Artinya seberapa baik atau buruknya seorang karyawan dalam mengerjakan tugasnya.
2. **Kuantitas**, Artinya berapa banyak jumlah produksi yang dapat dihasilkan karyawan dalam waktu tertentu.
3. **Pelaksanaan Tugas**, Artinya kemampuan karyawan melaksanakan pekerjaan dengan benar.
4. **Tanggung Jawab**, Artinya bagaimana kesadaran karyawan terhadap kewajiban untuk melakukan pekerjaan yang telah diberikan.

#### **a. Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut (Sutrisno et al. 2014) mengatakan bahwa pengetahuan (knowledge) yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya, seorang karyawan mengetahui cara melakukan indentifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.

(Bagia 2015) berpendapat bahwa pengetahuan (knowledge) adalah informasi yang memiliki makna yang dimiliki seseorang dalam bidang kajian tertentu. Pegetahuan adalah informasi yang dimiliki/ dikuasai seseorang dalam bidang tertentu (Putu Riski Martini, 2017).

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan karyawan secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (*JR00010 - Bethani Dan Arif, n.d.*).

Pengetahuan adalah komponen utama kompetensi yang mudah diperoleh dan mudah diidentifikasi. Seseorang yang mengetahui tentang banyak hal belum tentu orang tersebut dapat melakukan apa yang dia ketahui. Dewasa ini, dengan semakin ketatnya persaingan dalam dunia usaha, perusahaan tidak dapat hanya bergantung pada pengetahuan yang diperoleh dari orang atau organisasi lain, melainkan harus mampu menciptakan pengetahuan sendiri agar mereka dapat memiliki kekuatan dari dalam yang tidak mudah ditiru atau disaingi oleh perusahaan lain.

Dengan demikian, perusahaan mampu menciptakan keunggulan bersaingnya setiap saat, melalui inovasi yang diciptakan oleh pengetahuan (Sani Siregar S, Zuanda et al., 2020) .

### **b. Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Wibowo (2014) mengemukakan bahwa sikap pada hakikatnya merupakan kecenderungan pernyataan seseorang, baik menyenangkan maupun tidak menyenangkan, yang mencerminkan bagaimana merasa tentang orang, objek atau kejadian dalam lingkungannya.

Sikap kerja merupakan kumpulan perasaan, kepercayaan, dan pemikiran yang dipegang orang tentang bagaimana berperilaku pada saat ini mengenai pekerjaan dan organisasi (Safitri et al., 2013).

Pengaruh Pengetahuan, Sikap Kerja dan 86 Bagia (2015) berpendapat bahwa pengetahuan (knowledge) adalah informasi yang memiliki makna yang dimiliki seseorang dalam bidang kajian tertentu. Rivai dan Sagala (2011:300) mengemukakan bahwa pengetahuan adalah informasi yang dimiliki/ dikuasai seseorang dalam bidang tertentu.

Pengertian Sikap Kerja Sikap atau attitude sebagai suatu kecenderungan yang dipelajari untuk merespon dengan cara menyenangkan atau tidak menyenangkan secara konsisten berkenaan dengan objek tertentu. Apabila kita mempunyai sikap positif tentang pekerjaan kita, maka kita akan bekerja lebih lama dan lebih keras. Sikap mendorong kita untuk bertindak dengan cara spesifik dalam konteks spesifik. Artinya, sikap memengaruhi perilaku pada berbagai tingkat yang berbeda (Lenia Sitompul, 2018). Berbeda dengan nilai-nilai yang menunjukkan keyakinan menyeluruh bahwa memengaruhi perilaku di semua situasi. Sikap kerja memiliki daya tarik ganda bagi manajer/pimpinan. Di satu sisi, sikap kerja merepresentasikan hasil penting yang perlu ditingkatkan. Pada sisi lain, sikap kerja merupakan gejala dari potensi masalah lain. Misalnya, kepuasan kerja yang rendah mungkin gejala nilai pegawai untuk keluar (Fajriyah, 2021).

Dengan demikian amat penting bagi manajer/pimpinan memahami penyebab dan akibat sikap-sikap kerja utama. Sikap lebih spesifik dari pada nilai dan tidak bersifat permanen karena cara orang memersepsi dan menghayati pekerjaan sering berubah seiring waktu. Misalnya, situasi kerja seseorang mungkin berubah disebabkan oleh transfer kerja atau karena promosinya diterima atau ditolak. Akibatnya, sikap kerjanya mungkin juga berubah.

### **c. Pengaruh Kinerja Karyawan Pengalaman Kerja**

Menurut (Riska et al. 2017) pengalaman kerja merupakan elemen penting dalam membentuk penguasaan kompetensi seseorang terhadap tugas. Seseorang dengan sejumlah pengalaman tertentu dalam mengorganisir orang dalam organisasi yang kompleks akan berbeda penguasaan kompetensi manajerialnya dibandingkan dengan seseorang yang tidak mempunyai

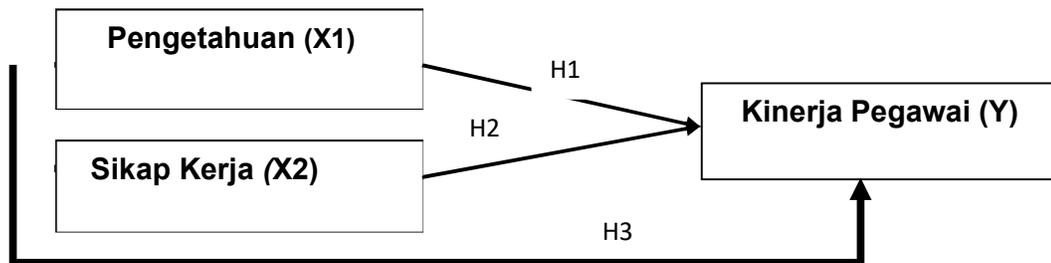
pengalaman. Akumulasi pengetahuan dan pengalaman yang menyatu dalam diri orang akan menjadikan seseorang memiliki kompetensi yang tidak disadari dalam dirinya, atau akan terbentuk dalam sikap dan perilaku seseorang.

Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya. Pengalaman kerja seseorang sangat ditentukan oleh rentan waktu lamanya seseorang menjalani pekerjaan tertentu. Lamanya pekerja tersebut dapat dilihat dari banyaknya tahun, yaitu sejak pertama kali diangkat menjadi karyawan atau staf pada suatu lapangan kerja tertentu. (Julian Maulina, n.d, 2020)

Dari uraian tersebut diatas dapat disimpulkan pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

## B. Hipotesis Penelitian

Untuk memberikan gambaran tentang penelitian ini maka penulis menyajikan dalam bentuk kerangka berpikir, yaitu sebuah bagan yang berisi tentang arah hubungan antara variable penelitian seperti berikut ini:



Berdasarkan teori dan permasalahan diatas, dapat diajukan hipotesis sebagaiberikut:

- H1:** Pengetahuan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada DinasPeternakan Kabupten Bima
- H2:** Sikap Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap kinerja Pegawai Pada DinasPeternakan Kabupten Bima
- H3:** Pengetahuan dan Sikap Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Peternakan Kabupaten Bima

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan ini adalah metode keantitatif dengan pengambilan data dengan menggunakan kuesioner dengan skala likert.

### **B. Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati Sugiyono (2016). Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner skala likert dengan bobot nilai:

- a. Sangat Setuju (SS) diberi bobot 5
- b. Setuju (S) diberi bobot 4
- c. Netral (N) diberi bobot 3
- d. Tidak Setuju (TS) diberi bobot 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi bobot 1

### **C. Populasi Dan Sampel Penelitian**

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Peternakan Kabupaten Bima dengan 47 orang responden, yang terdiri dari 47 pegawai yang berstatus PNS (Pegawai Negeri Sipil),

Sampel dalam penelitian ini adalah 47 orang pegawai yang berstatus PNS dengan Teknik sampling yang digunakan yaitu *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu Sugiyono (2016).

### **D. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Peternakan Kabupaten Bima berlokasi di Kelurahan Lewirato Kec. Mpunda Kota Bima

### **E. Teknik Pengumpulan Data**

#### 1. Observasi

Observasi adalah suatu proses pengamatan dan pencatatan secara sistematis, logis, objektif, dan rasional dari berbagai fenomena, baik dalam situasi yang sebenarnya maupun di dalam situasi buatan untuk mencapai tujuan tertentu Sugiyono(2016).

#### 2. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara peneliti memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan yang tertulis untuk dijawab oleh responden Sugiyono(2016).

#### 3. Studi Pustaka

Studi pustaka adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan studipenelaahan terhadap buku-buku, literature-literatur, catatan-catatan dan laporan laporan yang ada

hubungannya dengan masalah yang dipecahkan Sugiyono(2016).

## **F. Teknik Analisis Data**

### **1. Uji Validitas**

Uji validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya Ghozali (2018) menjelaskan bahwa biasanya syarat minimum untuk dianggap valid dan memenuhi syarat adalah kalau  $r = 0,300$  atau lebih. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka dinyatakan tidak valid.

### **2. Uji Realibilitas**

Uji Realibilitas adalah suatu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah item-item pertanyaan dapat dipercaya keakuratannya atau tidak. Ghozali (2018) menjelaskan bahwa syarat untuk menyatakan bahwa butir instrument dinyatakan reliable biasanya apabila Cronbach's Alfa sama dengan atau lebih besar dari 0,60 (Cronbach' Alfa  $> 0,6$ ) dan apabila nilainya berada dibawah 0,6 maka dinyatakan tidak reliable atau kurang dapat dipercaya.

### **3. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik yaitu uji prasyarat yang dilakukan dan harus dipenuhi dalam persamaan regresi berganda jika dalam suatu penelitian ada lebih dari 2 variabel. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multiko linearitas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas.

#### **a. Uji Normalitas**

Menurut Ghozali (2018) menyatakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengambilan keputusan normalitas yaitu dengan melihat tabel Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai sig lebih besar dari 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal. Sebaliknya jika kurang dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Menurut Ghozali (2018) uji multiko linearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikonearitas. Sebaliknya jika nilai tolerance lebih kecil dari 0,10 maka terjadi multikolinearitas. Jika nilai VIF  $< 10$  maka artinya tidak terjadi multiko, sebaliknya jika nilai VIF  $> 10$  maka artinya terjadi multikolinearitas.

#### **c. Uji Heterokedastisitas**

Menurut Ghozali (2018) uji hetero kedastisitas bertujuan untuk mengujia pakah dalam sebuah mode regresi terjadi ketidak samaan varian dari residual suatu pengamatan yang lain, yang bertujuan untuk memeriksa model regresi apakah terdapat disparitas selisih

dari residual satu persepsi dengan survey lainnya. Peneliti menggunakan grafik guna menunjukkan pola titik-titik pada scatterplot regression, jika gambar menyebar dalam bentuk tidak jelas dan berada pada sumbu Y dibawah angka 0, maka itu tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji auto korelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode 1 dengan kesalahan pengganggu pada periodet-1(sebelumnya).

#### **4. Analisis Regresi Linear Berganda**

Regresi linear berganda adalah model regresi linear dengan melihat lebih dari satu variabel bebas yang digunakan untuk memprediksikan pengaruh masing-masing variabel.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Dependen (kinerja pegawai) X1= Variabel Independen (Pengetahuan) X2= Variabel Independen (SikapKerja)

$\alpha$  = Kostanta

$\beta$ =Koefisien Variabel= standar eror

#### **5. Koefisien Korelasi Berganda**

Koefisien korelasi berganda merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel independen secara bersama-sama atau lebih dengan satu variable dependen Sugiyono(2016).

#### **6. Uji Determinasi**

Koefisien diterminasi ini bertujuan untuk melihat besar kecilnya pengaruh variable bebas terhadap variable tidak bebas Sugiyono (2016).

#### **7. Uji t**

Uji t adalah pengujian signifikasi pengaruh secara parsial yaitu apakah pengaruh ditemukan untuk semua populai Sugiyono(2016).

#### **8. Uji F**

Uji F yaitu uji untuk melihat signifikasi pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variable terikat nya dan atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat signifikan atau tidak signifikan.

**HASIL PENELITIAN****A. Pembahasan Hasil Analisis Data****1. Uji Validitas**

Variable	Item	R hitung	R tabel	Ket
<i>Pengetahuan</i> (X1)	1	0,640	0,300	Valid
	2	0,689	0,300	Valid
	3	0,564	0,300	Valid
	4	0,770	0,300	Valid
	5	0,707	0,300	Valid
	6	0,569	0,300	Valid
Sikap Kerja (X2)	1	0,674	0,300	Valid
	2	0,723	0,300	Valid
	3	0,724	0,300	Valid
	4	0,760	0,300	Valid
	5	0,570	0,300	Valid
	6	0,799	0,300	Valid
	7	0,337	0,300	Valid
	8	0,502	0,300	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	1	0,706	0,300	Valid
	2	0,758	0,300	Valid
	3	0,573	0,300	Valid
	4	0,621	0,300	Valid
	5	0,634	0,300	Valid
	6	0,652	0,300	Valid
	7	0,794	0,300	Valid
	8	0,785	0,300	Valid

*Sumber Data: Data Primer Diolah, 2023*

Tabel 1 di atas, hasil pengujian validitas terhadap setiap butir pernyataan instrumen penelitian pada variabel *Pengetahuan*, Sikap Kerja Dan Kinerja Pegawai dapat dikatakan semua item pernyataan yang diajukan dalam penelitian ini adalah valid karena berada diatas standar validitas yaitu  $\geq 0,300$ .

**2. Uji Reliabilitas**

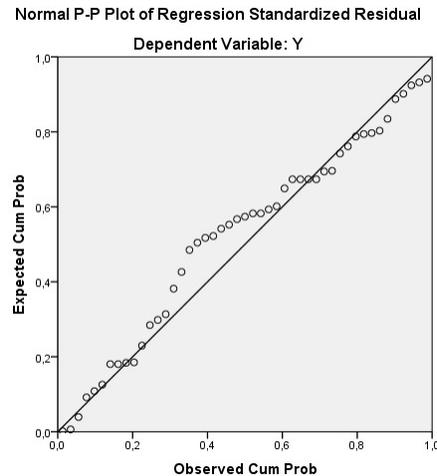
Variabel	Jumlah item	<i>Cronbach's</i>	Standar	Ket
<i>PENGETAHUAN</i>	6	0,899	0,600	Reliabel
SIKAP KERJA	8	0,898	0,600	Reliabel
KINERJA PEGAWAI	8	0,889	0,600	Reliabel

*Sumber Data: Data primer diolah Spss v17 2023*

Pada tabel diatas yaitu hasil uji reliabilitas terhadap item pernyataan pada variabel *pengetahuan* (X1), sikap kerja (X2) dan kinerja pegawai (Y) dengan nilai *ronbach's Alpha* sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0,600 artinya semua item pernyataan dari kuisisioner dinyatakan reliabel atau akurat untuk digunakan dalam perhitungan penelitian

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas



Sumber Data: Data primer diolah Spss v17 2023

Gambar diatas menunjukkan bahwa grafik *Normal P-P of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

#### b. Uji Multikolinearitas

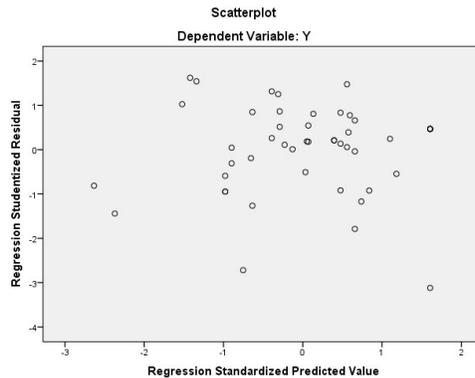
Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,488	5,567		,627	,534		
X1	,222	,231	,125	,961	,342	,699	1,432
X2	,714	,151	,616	4,728	,000	,699	1,432

Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer diolah Spss v17 2023

Berdasarkan nilai *Collinearity Statistic* dari output di atas, di peroleh nilai *Tolerance* untuk variable *Pengetahuan* (X1) dan Sikap Kerja (X2) adalah  $0,699 > 0,10$  sementara, nilai VIF untuk variable *Pengetahuan* (X1) dan Sikap Kerja (X2) adalah  $1,432 < 10,00$ . maka dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

### c. Uji Heterokedastisitas



Sumber : Data primer diolah Spss v17 2023

Grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampilkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja Pegawai (Y).

### d. Uji Autokorelasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,692 <sup>a</sup>	,479	,455	2,904

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer diolah Spss v17 2023

Dari tabel diatas, diperoleh nilai durbin atson sebesar 2,904. Nilai Durbin Watson ini memenuhi kriteria  $1,65 < DW < 2,35$ , maka  $1,65 < 2,904 < 2,35$  yang artinya tidak terjadi autokorelasi.

#### 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,488	5,567		,627	,534
Pengetahuan	,222	,231	,125	,961	,342
sikap kerja	,714	,151	,616	4,728	,000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber : Data primer diolah Spss v17 2023

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,488 + 0,222 X_1 + 0,714 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 2,904 dapat diartikan apabila variabel *Pengetahuan* dan Sikap Kerja dianggap nol, maka Kinerja akan sebesar 2,904.
- b. Nilai koefisien beta pada *Pengetahuan* sebesar 0,222 artinya setiap perubahan variabel *Pengetahuan* ( $X_1$ ) sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan perubahan Kinerja Pegawai sebesar 0,222 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap. Peningkatan satu satuan pada variabel *Pengetahuan* akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,222 satuan.
- c. Nilai koefisien beta pada variabel Sikap Kerja sebesar 0,714 artinya setiap perubahan variabel Sikap Kerja ( $X_2$ ) sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan perubahan Kinerja Pegawai sebesar 0,714 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap. Peningkatan satu satuan pada variabel Sikap Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,714 satuan.

#### 5. Uji Koefisien Korelasi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,692 <sup>a</sup>	,479	,455	2,904

Predictors: (Constant), sikap kerja, Pengetahuan

Sumber : Data primer diolah Spss v17 2023

Dari hasil tersebut dapat diperoleh nilai *R* adalah sebesar 0,692. Hasil tersebut menjelaskan bahwa terdapat pengaruh antara *Pengetahuan* dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Jadi kolerasi hubungan antara *Pengetahuan* dan sikap kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,660 berada pada interval 0,60 – 0,692 dengan tingkat hubungan kuat.

## 6. Uji Determinasi

Jadi terdapat pengaruh antara *Pengetahuan* dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai yang besarnya pengaruh ini dapat dinyatakan secara kuantitatif dengan pengujian koefisien determinasi lalu diperoleh nilai Koefisien Determinasi (*R Square*) sebesar 0,479 atau 47,9%, sedangkan sisanya 52,1 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti *brand awareness*, *brand trust* dan variabel-variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 7. Uji T

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,488	5,567		,627	,534
Pengetahuan	,222	,231	,125	,961	,342
sikap kerja	,714	,151	,616	4,728	,000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber : Data Primer diolah SPSS V17, 2023

**H1:** *Pengetahuan* Berpengaruh Signifikan Terhadap loyalitas pelanggan kinerja pegawai pada kantor dinas peternakan kab. bima.

Hasil statistik uji t untuk variabel pengetahuan diperoleh nilai t hitung sebesar 0,961 dengan nilai t tabel sebesar 1,661 ( $0,961 < 1,661$ ) dengan nilai signifikansi sebesar 0,342 lebih besar dari 0,05 ( $0,342 > 0,05$ ), maka H1 yang menyatakan bahwa “*pengetahuan* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas peternakan kab. bima” **ditolak**

**H2:** Sikap kerja berpengaruh Signifikan Terhadap kinerja pegawai pada dinas peternakan kab. bima

Hasil statistik uji t untuk variabel kualitas layanan diperoleh nilai t hitung sebesar 4,728 dengan nilai t tabel sebesar 1,661 ( $4,728 > 1,661$ ) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih besar dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) maka H2 yang menyatakan bahwa “sikap kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap kinerja pegawai ” **diterima**.

## 8. Uji F

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	341,226	2	170,613	20,235	,000 <sup>b</sup>
	Residual	370,987	44	8,432		
	Total	712,213	46			

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), sikap kerja, Pengetahuan

*Sumber : Data primer diolah Spss v17 2023*

**H3:** *pengetahuan* dan sikap kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas peternakan kab. bima.

Dari hasil pengujian diperoleh nilai F hitung sebesar 20,235 dengan nilai F tabel sebesar 3,99 (20,235 > 3,99 ) dengan signifikansi sebesar 0,000 (0,000 < 0,05). Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,01 (0,000 < 0,01), maka dapat disimpulkan bahwa H3 yang menyatakan bahwa “*pengetahuan* dan sikap kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas peternakan kab. bima. “ **diterima.**

## KESIMPULAN PENELITIAN

### Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dari hasil analisa yang telah dilakukan, dengan variable dependent Kinerja Pegawai dengan variable Independent *Pengetahuan* , maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa:

- a) *Pengetahuan* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada Dinas Peternakan Kab. Bima.
- b) Sikap Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Peternakan Kab. Bima
- c) *Pengetahuan Dan Sikap Kerja Secara* bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan Kab. Bima.

### Saran

Saran yang dapat diberikan peneliti dalam penelitian ini yaitu agar ada penelitian yang akan datang menggunakan variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti Pengetahuan Pegawai , Sikap Kerja , Kualitas Kerja, dan variabel-variabel lainnya yang dapat membuat penelitian selanjutnya lebih menarik dan dapat menjelaskan fenomena tentang Pengetahuan dengan lebih komprehensif. Serta peneliti juga berharap agar kedepannya Dinas Peternakan Kab. Bima bisa meningkatkan Sikap Kerja agar Kinerja Pegawai Dalam Dinas Peternakan Kab. Bima semakin meningkat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah Sembiring, M., Fitri Larasati Sibuea, M., Sapta, A., Studi Sistem Informasi, P., & Royal, S. (2018). ANALISA KINERJA ALGORITMA C.45 DALAM MEMPREDIKSI HASIL BELAJAR. In *Journal of Science and Social Research* (Vol. 1). <http://jurnal.goretanpena.com/index.php/JSSR>
- Bintoro, Daryanto, and Drs Daryanto. "Manajemen penilaian kinerja karyawan." *Yogyakarta: Gava Media* 15 (2017).
- Budiarta, I. Gede Novrada; Bagia, I. Wayan, Suwendra, I. Wayan. Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 2015, 3.1.
- Fajriyah, A. (2021). Peran Manajemen Pengetahuan dalam Kepemimpinan Lembaga Informasi. *LibTech: Library and Information Science Journal*, 2(2). <https://doi.org/10.18860/libtech.v2i2.17136>
- JR00010 - Bethani dan Arif. (n.d.).
- Kerja, M., Dan Kinerja Guru Mohammad Zulkifli Alumni Doktor Ilmu Adm Untag Surabaya, K., & Besar FISIP Untag Surabaya, G. (2014). *Arif Darmawan Edy Sutrisno* (Vol. 3, Issue 02).
- MENINGKATKAN PEMAHAMAN PERENCANAAN KARIR MELALUI. (n.d.). Nama: JULIAN MAULINA. (n.d.). *PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi*. (n.d.).
- Penataan Ruang Daerah Kota Padangsidimpuan, D., Sani Siregar, S., Zuanda, A., Kholidin Hasibuan, M., Yulinda Yusuf, D., & Islam Sumatera Utara, U. (2020). PENGARUH SIKAP KERJA, KEMAMPUAN DIRI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM. In *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)* (Vol. 5, Issue 2).
- Putu Riski Martini, N. (2017). PENGARUH PENEMPATAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA KINERJA KARYAWAN DI PEMERINTAH KABUPATEN BADUNG. *Jurnal KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi*, 9(1). <https://doi.org/10.22225.KR.9.1.330.70-79>
- Ridho Daenuri Tedi Pitri, M., & STIE PASIM Sukabumi, M. (2020). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GLOSTAR INDONESIA I CIKEMBAR KABUPATEN SUKABUMI (STUDI PADA DIVISI PRODUCTION PLANNING INVENTORY CONTROL). In *Jurnal Mahasiswa Manajemen* (Vol. 1, Issue 1). <https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/issue/view/22>
- Rijal Fadli, M. (2021). *Memahami desain metode penelitian kualitatif*. 21(1), 33–54. <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1>
- Riska, Y. R., Wardhana, A., Prodi, ), Bisnis, A., Komunikasi, F., & Bisnis, D. (n.d.). *PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT DAPENSI DWIKARYA BANDUNG THE EFFECT OF JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT DAPENSI DWIKARYA BANDUNG*.
- Safitri, E., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (1044). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja. In *Jurnal Ilmiah Manajemen* | (Vol. 1).
- Susilo, S. M., & Ismiyati, I. (2020). Pengaruh Praktik Kerja Industri, Informasi Dunia Kerja Dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa. *Business and Accounting Education Journal*, 1(3), 290–296. <https://doi.org/10.15294/baej.v1i3.46701>

Wibowo, M. (2014). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).