

---

## Pengaruh Keterampilan, Kemampuan dan Pengetahuan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Batulicin

Adam Pratama<sup>1</sup>, Muhammad Maladi<sup>2</sup>, Nirza Marzuki Husein<sup>3</sup>, Rizky Nastiti<sup>4</sup>  
1,2,3,4 STIE Indonesia Banjarmasin, Indonesia  
) Correspondent Author: [maladi@stiei-kayutangi-bjm.ac.id](mailto:maladi@stiei-kayutangi-bjm.ac.id)

---

### Abstract

*This study aims to determine the effect of skills, abilities, and knowledge influences on the performance of employees of Batulicin District Office. The sample determination method in this study uses a saturated sample technique. Which has respondents 40 people. Hypothesis testing studies conducted by multiple linear regression analysis. The results showed that simultaneously influenced the performance of officers of the Batulicin District Office. Partially, skills have a significant impact on staff performance, while abilities and knowledge have a partial impact on the staff performance of the Batulicin District Office.*

**Keywords:** *Skills, Abilities, Knowledge and Employee Performance*

---

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Kecamatan Batulicin. Metode penentu sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sample jenuh. Yang memiliki responden 40 orang. Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Batulicin. Secara parsial, keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan kemampuan dan pengetahuan memiliki pengaruh parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Batulicin.

**Keywords:** *Keterampilan, Kemampuan, Pengetahuan, dan Kinerja Pegawai*

---

## 1. Pendahuluan

Peran pegawai atau Sumber Daya Manusia (SDM) menentukan keberhasilan suatu organisasi. Perbaikan dan pembenahan dalam penyelenggaraan pemerintahan kelurahan harus terus dilakukan, terutama dalam hal menumbuhkan dan meningkatkan kinerja aparatur kelurahan sebagai abdi negara dan abdi masyarakat yang harus berusaha semaksimal mungkin meningkatkan kemampuan kerjanya. Berdasarkan observasi awal penelitian, menurut sekretaris kecamatan fenomena kinerja yang ditemukan pada Pegawai Kantor Kecamatan Batulicin adalah: 1) kurangnya ketelitian pegawai dalam bekerja, 2) Beberapa pegawai kurang dalam penggunaan teknologi yang membuat pekerjaannya diberikan ke pegawai lain, 3) Beberapa pegawai kurang mampu berbicara langsung dengan masyarakat. Berdasarkan observasi lanjutan, rata-rata

---

pegawai yang mampu menggunakan alat kerja hanya pada bagian tertentu dan banyak pula kegiatan di luar kantor yang diadakan oleh pemerintah daerah atau pemerintah kabupaten yang membuat beberapa pegawai harus meninggalkan pekerjaannya dan menyerahkan pekerjaannya ke pegawai lain yang membuat pekerjaan tersebut tidak sesuai jam kerja . Kemampuan dan keterampilan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan kinerja seseorang.

## 2. Tinjauan Teori dan Pengembangan Hipotesis

### 2.1 Keterampilan

Keterampilan dapat didefinisikan sebagai kemampuan khusus untuk melakukan sesuatu atau kekuatan yang dipelajari untuk melakukan sesuatu secara kompeten dalam konteks umum. Menurut *National Skills Task Force* di Inggris, keterampilan adalah kemampuan untuk melakukan tugas dengan standar kompetensi yang telah ditentukan sebelumnya dan diperoleh melalui pembelajaran formal dan/atau informal dan melalui praktik. Program keterampilan merupakan salah satu program yang bertujuan untuk membekali siswa dengan keterampilan vokasional yang dapat langsung digunakan untuk bekerja jika memutuskan untuk tidak melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi.

### 2.2 Kinerja Pegawai

Kinerja adalah gambaran lengkap keadaan perusahaan selama periode waktu tertentu dan merupakan hasil atau pencapaian yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya. Tujuan utama dari penilaian kinerja adalah untuk memotivasi individu pegawai untuk mencapai tujuan organisasi dan untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditentukan sehingga menghasilkan tindakan dan hasil yang diinginkan oleh organisasi. Kinerja juga merupakan salah satu kumpulan total pekerjaan yang ada pada pekerja. Sedangkan dalam penelitian lain dijelaskan bahwa kinerja merupakan hasil perkalian antara motivasi dan kemampuan. Kinerja bukanlah bakat atau kemampuan, melainkan perwujudan dari hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Dengan demikian, pegawai menyadari bahwa setiap kinerja yang dilakukan oleh suatu kelompok atau seorang pegawai atas suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya merupakan suatu tanggung jawab.

### 3. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah *explanatory research* yakni melakukan uji hipotesis yang bertujuan menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian. Jenis penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Data kuantitatif pada dasarnya dihasilkan dari hasil analisis dengan numerix (angka) yang akan diolah dengan metode statistika. Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah 35 orang pegawai kantor Kecamatan Batulicin. Penentuan sampel pada penelitian ini yaitu pada Kantor Kecamatan Batulicin dengan jumlah pegawai 35 orang, yang berarti pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh yaitu semua populasi dijadikan sampel. Sebagaimana menurut Sugiyono (2013) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Analisis ini bertujuan untuk menjabarkan tingkah laku data sesuai kelompok data yang saling memiliki hubungan. Penelitian ini dilakukan dengan mengelompokkan data bersumber dari variabel data dalam menjawab hipotesis deskriptif sesuai dengan masalah penelitian.

$$RS = \frac{n(N-1)}{N}$$

Keterangan:

- RS = Rentang Skala  
 n = Jumlah Sampel  
 m = Jumlah alternatif jawaban per item

Berdasarkan rumus diatas maka rentang skala dalam penelitian ini dapat dihitung sebagai berikut:

- a. Skor terendah = Bobot terendah x jumlah sampel = 1 x 125 = 125  
 b. Skor tertinggi = Bobot tertinggi x jumlah sampel = 5 x 125 = 625

Setelah itu baru dapat kita mencari rentang skalanya dengan cara sebagai berikut:

$$RS = \frac{125(5-1)}{5} = 100$$

Jadi, rentang skala untuk setiap kriteria adalah 100. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

No	Nilai Interval	Kriteria
1	125 - 225	Sangat Tidak Baik
2	226 - 325	Tidak Baik
3	326 - 425	Cukup
4	426 - 525	Baik
5	526 - 625	Sangat Baik

## 4. Analisis dan Pembahasan

### 4.1 Analisis Deskriptif Variabel

Gambaran data hasil tanggapan responden dapat digunakan untuk memperkaya pembahasan, melalui gambaran data skor rata-rata tanggapan responden dapat diketahui bagaimana kondisi setiap indikator variabel yang sedang diteliti. Hasilnya adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Analisis Deskriptif Variabel**

Variabel	Indikator	TCR	Kategori
Keterampilan <i>Mean: 3.46</i>	Saya merasa mampu berbicara di depan publik dengan baik	67.43%	SETUJU
	Saya memiliki ketrampilan yang baik dalam menulis laporan	67.43%	SETUJU
	Saya memiliki ketrampilan yang baik dalam melayani kebutuhan masyarakat	70.29%	SETUJU
	Saya mampu dan cakap untuk berkomunikasi dengan rekan kerja	73.71%	SETUJU
	Saya merasa mampu dalam mengembangkan ketrampilan saya secara khusus yang berhubungan dengan pekerjaan	72.00%	SETUJU
	Saya memiliki keterampilan yang baik dalam membuat surat dinas	68.57%	SETUJU
	Saya mampu mengekspresikan ide secara verbal (langsung tatap muka) kepada rekan kerja lain	66.86%	SETUJU
	Saya mampu mendengarkan masyarakat dengan penuh perhatian dan mampu memberi umpan balik yang sesuai	67.43%	SETUJU
Kemampuan <i>Mean: 3.50</i>	Saya memiliki pendidikan dan pengetahuan saya sesuai dengan bidang pekerjaan	71.43%	SETUJU
	Saya memiliki pendidikan terakhir yang sesuai dengan bidang pekerjaan	69.71%	SETUJU
	Saya berpikir secara analitis dan kritis dalam setiap pengambilan keputusan	67.43%	SETUJU
	Saya memiliki kemampuan untuk mengenali, menyambung, dan merangkai kata-kata	68.00%	SETUJU
	Saya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik	74.86%	SETUJU
	Saya merasa dengan cepat dapat menjawab pertanyaan masyarakat	66.29%	SETUJU
	Saya merasa mampu bekerja cepat dalam menyelesaikan tugas rutin	73.71%	SETUJU

	Saya sangat penasaran jika menerima masalah publik yang rumit atau belum diketahui hasil yang benar	68.00%	SETUJU
	Saya selalu melihat konsekuensi dari setiap keputusan yang saya ambil	71.43%	SETUJU
Pengetahuan <i>Mean: 3.49</i>	Saya memiliki pengetahuan yang baik dalam mengoperasikan alat kerja	73.14%	SETUJU
	Saya memiliki pengetahuan yang baik dalam menyelesaikan masalah publik	68.00%	SETUJU
	Saya selalu mencari penyebab dari permasalahan secara rinci dalam memecahkan suatu masalah	69.14%	SETUJU
	Saya memecahkan masalah dari yang tersulit sampai yang paling mudah	67.43%	SETUJU
	Saya memahami dan menguasai teori dari pekerjaan yang saya lakukan	71.43%	SETUJU
	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	73.71%	SETUJU
	Saya merasa pengetahuan dalam menganalisis keterkaitan satu masalah dengan yang lainnya cukup tinggi	69.71%	SETUJU
		Saya merasa semua pekerjaan yang dibebankan dapat diselesaikan dengan baik.	73.71%
Kinerja Pegawai <i>Mean: 3.46</i>	Saya merasa bahwa hasil kualitas pekerjaan saya sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang saya miliki	68.57%	SETUJU
	Saya merasa mampu mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan atasan saya	65.71%	SETUJU
	Saya merasa kualitas hasil pekerjaan saudara sudah sesuai dengan standar yang ada.	70.29%	SETUJU
	Saya merasa mampu melampaui target yang telah ditetapkan dengan waktu yang telah ditetapkan	69.14%	SETUJU
	Saya merasa mampu melampaui target yang telah ditetapkan lebih cepat dari waktu yang telah ditetapkan	68.00%	SETUJU
	Saya merasa dapat memaksimalkan waktu yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan.	76.00%	SETUJU
	Saya merasa dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain.	62.29%	SETUJU
	Saya merasa bahwa dalam bekerja mampu menggunakan teknologi sebagai sarana bekerja sehingga lebih efektif dalam bekerja	70.29%	SETUJU
	Saya mampu bekerja secara mandiri sehingga dapat menjalankan fungsi pekerjaan dengan baik	69.14%	SETUJU

Saya merasa memiliki sikap kerja yang tinggi terhadap instansi.	67.43%	SETUJU
Saya merasa memiliki komitmen kerja yang tinggi terhadap instansi	68.57%	SETUJU
Saya selalu mengoptimalkan tenaga dan pikiran atau konsentrasi saya secara penuh untuk efektivitas bekerja	71.43%	SETUJU

Sumber: Olahan Data (2023)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui sebagai berikut:

- 1) Semua indikator Keterampilan memiliki kategori setuju, dengan nilai rata - rata variabel 3,46. Tingkat Capaian Responden Tertinggi terdapat pada indikator keempat dengan TCR 73,71%; yaitu, Saya mampu dan cakap untuk berkomunikasi dengan rekan kerja. Lalu, Tingkat Capaian Responden Terendah pada indikator ketujuh dengan TCR 66,86%; Saya mampu mengekspresikan ide secara verbal (langsung tatap muka) kepada rekan kerja lain.
- 2) Semua indikator Kemampuan memiliki kategori setuju, dengan nilai rata - rata variabel 3,50. Tingkat Capaian Responden Tertinggi terdapat pada indikator kelima dengan TCR 74,86%; yaitu, Saya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik. Lalu, Tingkat Capaian Responden Terendah pada indikator keenam dengan TCR 66,29%; Saya merasa dengan cepat dapat menjawab pertanyaan masyarakat.
- 3) Semua indikator Pengetahuan memiliki kategori setuju, dengan nilai rata - rata variabel 3,49. Tingkat Capaian Responden Tertinggi terdapat pada indikator keenam dengan TCR 73,71%; yaitu, Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat. Lalu, Tingkat Capaian Responden Terendah pada indikator keempat dengan TCR 67,43%; Saya memecahkan masalah dari yang tersulit sampai yang paling mudah.
- 4) Semua indikator Kinerja Pegawai memiliki kategori setuju, dengan nilai rata - rata variabel 3,46. Tingkat Capaian Responden Tertinggi terdapat pada indikator ketujuh dengan TCR 76%; yaitu, Saya merasa dapat memaksimalkan waktu yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan. Lalu, Tingkat Capaian Responden Terendah pada indikator kedelapan dengan TCR 62,29%; Saya merasa dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain.

## 4.2 Pembahasan

### 4.2.1 Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Pegawai

Viviani et all., (2020:6) Menyatakan bahwa keterampilan memiliki peranan terhadap kinerja dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang. Berdasarkan hasil

penelitian menunjukkan bahwa Keterampilan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai signifikansi Keterampilan. Artinya, semakin tinggi Keterampilan Pegawai Kantor Kecamatan Batulicin, semakin tinggi Kinerja Pegawai. Sebaliknya, semakin kecil Keterampilan Pegawai Kantor Kecamatan Batulicin, semakin kecil Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini, sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Setiyawan (2020) yang menyatakan bahwa keterampilan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pernyataan "Saya mampu dan cakap untuk berkomunikasi dengan rekan kerja" memiliki nilai rata-rata tertinggi dari variabel keterampilan, menunjukkan bahwa kemampuan komunikasi yang baik antara pegawai di Kantor Kecamatan Batulicin memiliki dampak positif terhadap kinerja. Komunikasi yang efektif memungkinkan kolaborasi yang lebih baik, pertukaran informasi yang lancar, dan pemecahan masalah yang lebih efisien. Dengan demikian, jika pegawai memiliki keterampilan komunikasi yang tinggi, hal ini akan mendukung peningkatan kinerja.

Keterampilan komunikasi yang baik dan kepercayaan diri dalam mengembangkan keterampilan pekerjaan merupakan faktor-faktor penting yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai, sesuai dengan temuan penelitian yang menunjukkan hubungan positif antara Keterampilan dan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Batulicin. Dalam praktik MSDM, organisasi dapat menggunakan hasil penelitian tersebut untuk mengembangkan program pelatihan dan pengembangan keterampilan bagi pegawai. Dengan meningkatkan keterampilan pegawai, diharapkan kinerja juga akan meningkat. Organisasi dapat melakukan identifikasi kebutuhan keterampilan, merancang program pelatihan yang sesuai, dan memastikan adanya dukungan dan sumber daya yang cukup untuk pelaksanaan pelatihan.

#### 4.2.2 Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai

Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki (Robbins & Judge, 2017:71). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kemampuan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, semakin tinggi Kemampuan Pegawai Kantor Kecamatan Batulicin, semakin tinggi Kinerja Pegawai. Sebaliknya, semakin kecil Kemampuan Pegawai Kantor Kecamatan Batulicin, semakin kecil Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini, sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Danti (2020) yang menyatakan bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pernyataan "Saya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik" memiliki nilai dengan rata-rata tertinggi dari variabel kemampuan, menunjukkan bahwa keahlian dan kemampuan yang tinggi dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan secara baik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Jika pegawai memiliki kemampuan yang solid untuk melaksanakan



tugas-tugas dengan baik, akan lebih efektif dan efisien dalam melaksanakan tanggung jawab, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan kemampuan dalam menyelesaikan tugas rutin dengan cepat merupakan faktor-faktor penting yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai, sesuai dengan temuan penelitian yang menunjukkan hubungan positif antara Kemampuan dan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Batulicin. Dalam konteks MSDM, organisasi dapat menggunakan hasil penelitian ini untuk memperkuat proses seleksi dan penempatan pegawai. Dalam rangka meningkatkan kinerja, organisasi perlu memastikan bahwa merekrut individu dengan kemampuan yang relevan dengan pekerjaan yang dihadapi. Dengan melakukan seleksi yang cermat dan evaluasi kemampuan pegawai secara objektif, organisasi dapat memastikan bahwa pegawai yang rekrut memiliki kemampuan yang sesuai dan mampu memberikan kinerja yang baik.

#### 4.2.3 Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Pegawai

(Tedi, 2020:5) lebih lanjut Notoadmodjo mengemukakan bahwa pengetahuan merupakan hasil pengindraan manusia, atau hasil tahu seseorang terhadap objek melalui indra yang dimilikinya. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengetahuan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja. Artinya, semakin tinggi Pengetahuan Pegawai Kantor Kecamatan Batulicin, semakin tinggi Kinerja Pegawai. Sebaliknya, semakin kecil Pengetahuan Pegawai Kantor Kecamatan Batulicin, semakin kecil Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini, sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Handayani (2022) yang menyatakan bahwa pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pernyataan "Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat" memiliki nilai dengan rata-rata tertinggi dari variabel pengetahuan, menunjukkan bahwa pengetahuan yang baik tentang pekerjaan dan tugas-tugas yang harus dilakukan memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai. Jika pegawai memiliki pengetahuan yang memadai tentang pekerjaan, akan dapat dengan efisien menyelesaikan tugas-tugas dan meningkatkan produktivitas. Pengetahuan yang memadai tentang pekerjaan dan kemampuan dalam mengoperasikan alat kerja merupakan faktor-faktor penting yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai, sesuai dengan temuan penelitian yang menunjukkan hubungan positif antara Pengetahuan dan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Batulicin.

## 5. Kesimpulan

Keterampilan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja. Hal ini dikarenakan bahwa sebagian besar pegawai di kantor kecamatan batulicin mampu dan cakap berkomunikasi terhadap rekan kerja. Kemampuan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja. Sebagian besar pegawai di kantor kecamatan batulicin



menyatakan mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik dan cepat dalam menyelesaikan tugas rutin. Pengetahuan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Pada umumnya dikarenakan bahwa pegawai di kantor kecamatan batulicin dapat menyelesaikan pekerjaan dengan pengetahuan yg baik dalam mengoperasikan alat kerja.

Keterampilan , Kemampuan , dan Pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Artinya, secara simultan variabel Keterampilan , Kemampuan , dan Pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dikarenakan bahwa pegawai di kantor kecamatan batulicin dapat memaksimalkan waktu yang tersedia dan pekerjaan yang dibebankan dapat diselesaikan dengan baik secara signifikan.

## 6. Keterbasan dan Saran

Menyediakan pelatihan atau workshop yang fokus pada pengembangan keterampilan berbicara di depan publik bagi pegawai yang masih sungkan melakukannya. Selain itu, mendorong pegawai untuk mempraktikkan berbicara di depan rekan kerja. Misalnya, dapat diminta untuk berbagi presentasi atau ide-ide dalam rapat tim atau pertemuan departemen. Memberikan pelatihan yang fokus pada meningkatkan keterampilan komunikasi dan kecepatan tanggapan. Menyediakan pelatihan yang mengajarkan teknik-teknik pemecahan masalah dan pengambilan keputusan yang baik. Menyediakan pelatihan yang fokus pada pengembangan keterampilan analisis masalah. Selain itu, memberikan mentorship antara pegawai yang memiliki pengetahuan yang lebih tinggi dengan yang ingin meningkatkan pengetahuan . Memfasilitasi kolaborasi dan komunikasi yang baik antara pegawai di Kantor Kecamatan Batulicin. Ini akan memungkinkan untuk saling berbagi pengetahuan, meminta bantuan jika diperlukan, dan bekerja secara timbal balik untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

## Daftar Pustaka

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. Manajemen sumber daya manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Adi Setiawan, 2020. Pengaruh Ketrampilan, Pengetahuan dan Sikap terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Usaha Mikro di Kabupaten Magelang). Magelang.
- Admin, "Definisi Kemampuan Menurut Para Ahli", tersedia: <https://idtesis.com>. Diakses pada: Selasa, 09 Februari 2016. Pukul 11:20 WITA.
- Alamsyah. 2018. Peranan Kompetensi SDM UMKM Dalam Meningkatkan Kinerja UMKM Desa Cilayung Kecamatan Jatinangor, Sumedang. 1, 465-476.
- Burhaein, E., Tarigan B., Phytanza D. T. P. 2020. *The experience and understanding of the K-13*

- curriculum implementation of Indonesian teacher of adapted physical education (APE). International sports studies, 42, 29-42.*
- Chaplin. 1997. *Pengertian Kemampuan*. (<http://digilip.petra.ac.id>). Diakses Rabu 21 Oktober 2011 Pukul 19.
- Handoko, T. H. 2017. *Manajemen Personalia dan Manajemen Source Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. S. P. 2012. *Manajemen Source Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Notoatmodjo . 2012. *Metode Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Nurhalis 2007. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai. Diklat Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam. *Jurnal Ichsan Gorontalo, 2(1)*,. 563-571.
- Robbins, Stephen P ., and Timothy A. Judge. 2017. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Salemba Empat. Vol. 16.
- Sabarofek, M. S., & Sawaki, M. E. 2017. *Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Kerja Dan Perilaku Individu Terhadap Kinerja Pegawai: Studi Kasus Pada PT Televisi Mandiri Papua*. 12(2), 93-106.
- Saridewi, Ratna, Tri dan Siregar, Nani, Amelia. 2010. Hubungan Antara Peran Penyuluh dan Adopsi Teknologi Oleh Petani Terhadap Peningkatan Produksi Padi di Kabupaten Tasikmalaya. *Jurnal Penyuluhan Pertanian Vol 5, No. 1* (dipublikasikan melalui [www.google.com](http://www.google.com)).
- Tarigan, Henry Guntur. 2013. *Menulis Sebagai Keterampilan Berbahasa Bandung: Angkasa*.
- Taurisa, Chaterina Melina dan Ratnawati, Intan. 2013. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Universitas Diponegoro*.
- Tedi, Pitri. 2020. "Pengaruh Pengetahuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada CV. Ria Busana." *Jurnal Ekonomedia 9(2)*.
- Utami, E. N., & Mulyaningsih, H. D. (2016). *Pengaruh kompetensi kewirausahaan terhadap kinerja umkm*. 9(2), 98-109.
- Viviani, Nur Eli, Eva Mufidah, and Vita Fibriyani. 2020. "Pengaruh Keterampilan, Pengetahuan, Dan Kemampuan Sdm Terhadap Kinerja Umkm Mebel Di Kelurahan Sebani Kota Pasuruan." *Jurnal EMA 5(10)*. (<https://doi.org/10.47335/ema.v5i1.46>).
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- Zulkarnaen, W., & Herlina, R. 2018. Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung terhadap Kinerja Pegawai Bagian Staff Operasional PT Pranata Jaya Abadi Banjaran. *Jurnal Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi, 2(2)*, 90-114. DOI: <https://doi.org/10.31955/jimea.vol2.iss2.pp90-114>