



## **PENGARUH *LOCAL KNOWLEDGE*, DAN *SKILLS* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UMKM DI DESA NGERANGAN KLATEN**

**David Abdul Kholiq <sup>\*1</sup>, Bayu Kurniawan <sup>2</sup>, Noni Setyorini <sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Universitas PGRI Semarang. Jl. Sidodadi Timur No.24, Karangtempel, Kecamatan Semarang Timur,  
Kota Semarang, Jawa Tengah kode pos 50232

E-mail: <sup>\*1</sup>[kholiqdavid0@gmail.com](mailto:kholiqdavid0@gmail.com), <sup>2</sup>[bayukurniawan@upgris.ac.id](mailto:bayukurniawan@upgris.ac.id), <sup>3</sup>[Nonisetyorini@upgris.ac.id](mailto:Nonisetyorini@upgris.ac.id)

**Abstract:** *This study aims to determine the effect of local knowledge and skills on employee performance in MSMEs in Ngerangan Village, Klaten. The population of researchers is from 28 MSMEs in the village of Ngerangan Jaya Klaten that the total number of employees is 190 employees, the sample that has been determined the sample in this study is 100 drivers using probability sampling techniques with simple random sampling methods using the slovinh formula. Data analysis in this study used the SPSS AMOS 24 program. Hypothesis testing with the AMOS SEM approach. The results of the analysis and discussion show that the influential variable local knowledge affects employee performance, skills affect the performance of MSME employees in Ngerangan Village, Klaten.*

**Keywords:** *Local Knowledge, Skills, Employee Performance*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Local Knowledge*, Dan *Skills* Terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM Di Desa Ngerangan Klaten. Populasi yang peneliti adalah dari 28 UMKM Di Desa Ngerangan Jaya Klaten bahwa jumlah keseluruhan karyawan adalah 190 karyawan, sampel yang sudah di tentukan sampel pada penelitian ini sebesar 100 Driver dengan menggunakan teknik *probability sampling* dengan metode simple random sampling menggunakan rumus slovinh. Analisis data pada penelitian ini menggunakan program SPSS AMOS 24. Pengujian hipotesis dengan pendekatan SEM AMOS. Hasil analisis dan pembahasan menunjukkan variabel berpengaruh *local knowledge* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, *skills* berpengaruh terhadap kinerja karyawan UMKM Di Desa Ngerangan Klaten.

**Kata kunci :** *Local Knowledge, Skills, Kinerja Karyawan.*

### **1. Pendahuluan**

Pada saat yang sama, sumber daya manusia merupakan elemen kunci penting dari kinerja bisnis, karena seringkali pemilik UMKM juga merupakan pengelola dari orang-orang yang menjalankan bisnis dan organisasi. Oleh karena itu, kemampuan mengelola orang dan karyawan, seperti keterampilan perencanaan dan organisasi, serta keterampilan komunikasi, diperlukan untuk meningkatkan kinerja bisnis. Perusahaan membutuhkan kemampuan kewirausahaan dalam menghadapi persaingan nasional dan internasional (Ng & Kee, 2013). Menurut Suban et al., (2020) kinerja karyawan memegang peranan penting dalam setiap organisasi terutama untuk perusahaan manufaktur, dan karakteristik pribadi, kapabilitas dan fasilitas kerja menjadi salah satu faktor penting yang menentukan aspek-aspek tersebut Karakteristik individu yang berbeda dari setiap pegawai mempengaruhi kinerja pegawai tersebut dan dapat dilihat dari hasil kerjanya. Keterampilan yang tepat dari karyawan mempengaruhi kinerja mereka di UKM dan menunjukkan kualitas pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Sutrisno (2016) prestasi kerja atau kinerja adalah hasil kerja

yang dicapai seseorang berdasarkan perilaku kerjanya dalam melaksanakan kegiatan dalam lingkup pekerjaannya.

Mengenai kemampuan pegawai yang baik dalam meningkatkan prestasi kerja juga terjadi pada UKM salah satunya UMKM Ngerangan Jaya Klaten yang merupakan salah satu potensi desa wisata milik kabupaten Klaten yang terletak di kecamatan Bayat Daerah ini indah dan dapat digunakan untuk meningkatkan ekonomi lokal Hal ini terjadi karena kota wisata mampu menarik wisatawan untuk berkunjung yang akan mampu mendongkrak bisnis masyarakat setempat Kawasan Ngerangan Jaya Klaten merupakan kawasan dengan tingkat UMKM aktif Dimulai dari kelompok ibu-ibu PKK di setiap RT yang memanfaatkan potensi masing-masing kecamatan di desa Nrangan. Contohnya adalah pemanfaatan kedelai di RT 12 yang diolah menjadi berbagai produk seperti susu dan jajanan pasar Hal ini juga terjadi di RT lain, memanfaatkan potensinya masing-masing Di wilayah Ngerangan Jaya sendiri terdapat 28 UMKM aktif di 31 RT pada tahun 2022, dan data jumlah UMKM aktif pada tahun 2022 Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kearifan lokal.

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *local knowledge* berpengaruh terhadap kinerja karyawan UMKM di Desa Ngerangan Jaya Klaten?
2. Apakah *skills* terhadap kinerja karyawan UMKM di Desa Ngerangan Jaya Klaten?

## 2. Kajian Pustaka

### 2.1 Kinerja Karyawan

Sukses adalah aspek penting dari bekerja menuju tujuan pencapaian tujuan terbesar adalah hasil dari kinerja tim atau individu yang baik (Basem et al., 2021). Kinerja individu adalah kinerja atau efektivitas pada level karyawan atau pekerjaan (Liana, 2019). Menurut Sandy (2015), kinerja adalah apa yang dicapai seorang pegawai dalam suatu pekerjaan tertentu. Sedangkan menurut Sutrisno (2016) kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang berdasarkan perilakunya dalam bekerja aktivitas di tempat kerja. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam pelaksanaan tugas sangat erat kaitannya dengan kinerja pegawainya, dan kinerja kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Mangkunegara, (2017) berpendapat bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan pegawai selama melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Penelitian ini mengacu pada teori Mangkunegara, (2017).

### 2.2 *Local knowledge*

*Knowledge* adalah apa yang diketahui seseorang dengan menyumbangkan sumber informasi dan ide yang diperoleh sebelumnya, baik secara formal maupun informal (Basem et al., 2021). *Local Knowledge* sering dianggap sebagai pengetahuan yang tidak berwujud dan oleh karena itu ditafsirkan sebagai pengetahuan pribadi dan karenanya bersifat subyektif dan berdasarkan pengalaman dan persepsi (Rantanen & Kahila, 2009). *Local knowledge* terdiri dari informasi dan pengetahuan tentang ekonomi lokal, politik, budaya dan kebiasaan bisnis di suatu wilayah; informasi tentang tuntutan dan selera lokal; serta informasi tentang cara akses tenaga kerja lokal, saluran distribusi, infrastruktur, bahan baku dan faktor-faktor lain yang

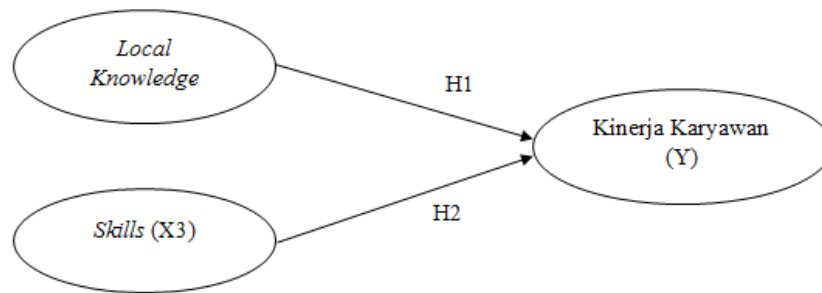
diperlukan untuk pelaksanaan bisnis di suatu wilayah (Makino & Delios, 1996). Sejauh ini menurut Roper et al., (2017) *local knowledge* mempengaruhi kinerja inovasi, variasi dalam karakteristik spesifik pengetahuan lokal memiliki potensi untuk membentuk variasi yang sesuai dalam keberhasilan inovasi di tingkat spasial. Singkatnya, sementara pengelompokan *local knowledge* berpotensi juga menyebabkan efek negatif, pertengkaran dasar Lokasi di daerah kaya pengetahuan kondusif untuk kinerja perusahaan diterima secara luas. Inilah kasusnya terlepas dari apakah fokusnya terletak pada spasial yang dibatasi aliran pengetahuan atau di pasar tenaga kerja yang terlokalisasi dari individu yang sangat terlatih (Grillitsch & Nilsson, 2017). Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu (Yusup, 2019) dan (Basem et al., 2021) bahwa *local knowledge* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### 2.3 Skills

Menurut Amirullah & Budiyo (2014) “Keterampilan atau kompetensi adalah kemampuan untuk menerjemahkan pengetahuan ke dalam praktik untuk mencapai tujuan yang diinginkan”. Menurut Bateman & Snell (2012) “Kompetensi adalah bagian dari manajemen pengetahuan, yang merupakan seperangkat praktik yang ditujukan untuk menemukan dan menggunakan sumber data intelektual organisasi untuk memanfaatkan sepenuhnya kecerdasan orang dalam suatu organisasi” Kompetensi adalah potensi untuk menambah pengetahuan melalui pelatihan dan pengalaman kerja diperoleh sehingga seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat (Untari et al., 2018).

*Skill* merupakan potensi yang dimiliki seorang karyawan dalam melaksanakan suatu aktivitas pekerjaan. Keahlian merupakan sesuatu minat atau bakat yang harus dimiliki oleh seseorang, dengan keahlian yang dimilikinya memungkinkan untuk dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas secara baik dengan hasil yang maksimal (Basem et al., 2021). *Skill* adalah potensi untuk meningkatkan pengetahuan yang diperoleh melalui latihan dan pengalaman dalam melakukan pekerjaan, sehingga seseorang dapat lebih cepat menyelesaikan pekerjaannya (Untari et al., 2018). Sedangkan keberhasilan suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensinya dimulai dari usaha manusia itu sendiri dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara maksimal. Dengan kata lain keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas dan kemampuan kompetitif personalia yang dimilikinya, dalam analisis kinerja diperlukan spesifikasi yang harus dipenuhi oleh seorang karyawan yaitu *knowledge*, *skill*, dan *ability* (Surya, 2014). Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu (Kandou et al., 2016) dan (Yona, 2018) menyatakan bahwa *skills* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## 2.4 Kerangka Berpikir



Gambar 2

### Kerangka Berpikir

(Sumber : Fahmi & Hadiyati, (2020) model yang dikembangkan oleh peneliti 2022)

### Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu pernyataan yang kedudukannya belum sekuat proposisi atau dalil (Umar, 2000). Sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian adalah:

H<sub>1</sub> : Diduga *local knowledge* berpengaruh terhadap kinerja karyawan UMKM di Desa Ngerangan Jaya Klaten.

H<sub>2</sub> : Diduga *skills* berpengaruh terhadap kinerja karyawan UMKM di Desa Ngerangan Jaya Klaten.

## 3. Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal yang artinya penelitian sebab akibat yang menunjukkan adanya pengaruh variabel independen terhadap dependen dan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan angka-angka dari analisis statistik (Sugiyono, 2017). Adapaun populasi dalam penelitian ini berdasarkan data yang terdiri dari 28 UMKM Di Desa Ngerangan Jaya Klaten bahwa jumlah keseluruhan karyawan adalah 190 karyawan. Dalam penelitian ini pengambilan sampel menggunakan *teknik probability sampling* dengan metode *simple random sampling* yang merupakan pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut.

Sampel dalam penelitian ini adalah bagian dari suatu populasi yaitu Karyawan Pada UMKM Di Desa Ngerangan Jaya Klaten, penentuan jumlah sampel dihitung menggunakan rumus *slovin* berikut menurut (Priyono, 2008):

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

E = Presentase tingkat signifikan 5%

Berdasarkan rumus tersebut maka dapat diketahui bahwa jumlah sampel yang diambil adalah :

$$n = \frac{190}{1 + 190 (0,05)^2} = 128,81 \text{ atau } 129$$

Penelitian ini penulis menggunakan taraf signifikansi 5%, sehingga berdasarkan hasil perhitungan menggunakan rumus *slovin*, diperoleh jumlah sampel penelitian sebanyak 129 sampel Karyawan Pada UMKM Di Desa Ngerangan Jaya Klaten, hal ini dilakukan untuk mempermudah dalam pengolahan data dan untuk hasil pengujian yang lebih baik.

#### 4. Hasil dan Pembahasan

##### 4.1 Hasil Uji Instrumen Uji Validitas

Uji validitas diukur untuk mengetahui tingkat efektivitas jika ketika efektifitas variabel valid tinggi, tetapi kurang efektif ketika perangkat tidak valid.

**Tabel 2 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item Soal	Factor Loading	Keterangan
<i>Local Knowledge</i> (X1)	X1.1	0,853	Valid
	X1.2	0,769	Valid
	X1.3	0,747	Valid
	X1.4	0,799	Valid
	X1.5	0,808	Valid
	X1.6	0,809	Valid
<i>Skills</i> ( X2)	X2.1	0,802	Valid
	X2.2	0,809	Valid
	X2.3	0,857	Valid
	X2.4	0,817	Valid
	X2.5	0,763	Valid
	X2.6	0,717	Valid
	X2.7	0,883	Valid
	X2.8	0,705	Valid
	X2.9	0,822	Valid
<b>Kinerja Karyawan</b> (Y)	Y.1	0,864	Valid
	Y.2	0,836	Valid
	Y.3	0,828	Valid
	Y.4	0,872	Valid
	Y.5	0,816	Valid
	Y.6	0,834	Valid
	Y.7	0,873	Valid
	Y.8	0,645	Valid
	Y.9	0,696	Valid
	Y.10	0,744	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, (2023)

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa hasil uji validitas menggunakan CFA AMOS. 35 butir pernyataan kuesioner dari 129 responden dinyatakan valid dan bisa menjadi alat ukur. Seluruh item 25 kuesioner pada penelitian ini kuesioner dikatakan valid karena nilai *loading factor* atau *standardized loading estimates*  $\geq 0,05$ .

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen dapat digunakan. Ghazali, (2005) menyatakan bahwa uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator variabel. Tes ini merupakan nilai yang menunjukkan apakah alat yang gunakan memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

**Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Construct Reliability	Keterangan
<i>Local Knowledge</i>	0,932	Reliabel
<i>Skills</i>	0,951	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,959	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat dilihat bahwa nilai pada penelitian ini dikatakan reliabel karena nilai construct reliability (CR)  $> 0,7$  yaitu *Local Knowledge* (0,932), *Skills* (0,951), Kinerja Karyawan (0,959), yang artinya nilai instrumen pada semua variabel dapat dikatakan reliabel.

## 4.2 Hasil Uji Hipotesis

**Tabel 3 Regression Weights:  
 (Group number 1 - Default model)**

			Estimate	S.E.	C.R.	P
KK	←	S	,215	,103	2,078	,038
KK	←	LK	,347	,109	3,193	,001

Sumber: Diolah oleh penulis (2023)

Berdasarkan pada tabel 1 hipotesis diterima apabila nilai  $\beta > 0,1$  dimana  $\beta$  merupakan nilai parameter estimate, nilai C.R  $> 1,96$  serta nilai  $P < 0,1$ . P-Value di atas menunjukkan bahwa mayoritas memiliki nilai  $\beta > 0,1$  dimana  $\beta$  merupakan nilai parameter estimate, nilai C.R  $> 1,96$  serta nilai  $P < 0,1$ , artinya semua variabel memiliki pengaruh yang signifikan dari variabel eksogen terhadap variable endogen yaitu variabel (*Local Knowledge*  $\rightarrow$  Kinerja Kayawan) Hipotesis 1 di terima dengan nilai  $P 0,038 < 0,1$ , nilai C.R  $2,078 > 1,96$  dan, (*Skills*  $\rightarrow$  Kinerja Kayawan) Hipotesis 2 di terima dengan nilai  $P 0,001 < 0,1$ , nilai C.R  $3,193 > 1,96$ .

## 4.3 Pembahasan

### Pengaruh *local knowledge* terhadap kinerja kayawan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil pada penelitian ini menyatakan Hipotesis 1 diterima bahwa *local knowledge* berpengaruh terhadap kinerja kayawan UMKM Di Desa Ngerangan Klaten. Hasil penelitian menunjukan bahwa nilai *P-Value*  $0,001 < 0,05$ , dan nilai C.R  $3,193 > 1,96$ . *Local knowledge* terdiri dari informasi dan pengetahuan tentang ekonomi lokal, politik, budaya dan kebiasaan bisnis di suatu wilayah; informasi tentang tuntutan dan selera lokal; serta informasi tentang cara akses tenaga kerja lokal, saluran distribusi, infrastruktur,

bahan baku dan faktor -faktor lain yang diperlukan untuk pelaksanaan bisnis di suatu wilayah (Makino & Delios, 1996). Sejauh ini menurut Roper et al., (2017) *local knowledge* mempengaruhi kinerja inovasi, variasi dalam karakteristik spesifik pengetahuan lokal memiliki potensi untuk membentuk variasi yang sesuai dalam keberhasilan inovasi di tingkat spasial. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu (Yusup, 2019) dan (Basem et al., 2021) bahwa *local knowledge* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### **Pengaruh *skills* terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil pada penelitian ini menyatakan Hipotesis 2 diterima bahwa *skills* berpengaruh terhadap kinerja karyawan UMKM Di Desa Ngerangan Klaten. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai *P-Value*  $0,038 < 0,05$ , dan nilai *C.R*  $2,078 > 1,96$ . *Skill* merupakan potensi yang dimiliki seorang karyawan dalam melaksanakan suatu aktivitas pekerjaan. Keahlian merupakan sesuatu minat atau bakat yang harus dimiliki oleh seseorang, dengan keahlian yang dimilikinya memungkinkan untuk dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas secara baik dengan hasil yang maksimal (Basem et al., 2021). *Skill* adalah potensi untuk meningkatkan pengetahuan yang diperoleh melalui latihan dan pengalaman dalam melakukan pekerjaan, sehingga seseorang dapat lebih cepat menyelesaikan pekerjaannya (Untari et al., 2018). Sedangkan keberhasilan suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensinya dimulai dari usaha manusia itu sendiri dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara maksimal. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu (Kandou et al., 2016) dan (Yona, 2018) menyatakan bahwa *skills* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **5. Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara parsial *local knowledge* berpengaruh terhadap kinerja karyawan UMKM Di Desa Ngerangan Klaten.
2. Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara parsial *skills* berpengaruh terhadap kinerja karyawan UMKM Di Desa Ngerangan Klaten.

### **Daftar Pustaka**

- Basem, Z., Sumanto, E., & Baharudin, Y. (2021). Pengaruh Skill Dan Knowledge Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Virajaya Putra Tambang. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia*, 3(1), 19–28. <https://jurnal.pascabangkinang.ac.id/index.php/jrmi/article/view/61/66>
- Grillitsch, M., & Nilsson, M. (2017). Firm performance in the periphery: on the relation between firm-internal knowledge and local knowledge spillovers. *Regional Studies*, 51(8), 1219–1231. <https://doi.org/10.1080/00343404.2016.1175554>
- Kandou, Y. L., Lengkong, V. P. K., & Sendow, G. (2016). Pengaruh Knowledge Management, Skill Dan Attitude Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Bank Sulutgo Kantor Pusat Di Manado). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(1), 147–158.
- Liana, Y. (2019). Pengaruh Keterampilan dan Sikap Terhadap Kinerja Karyawan UMKM (Studi Pada UMKM Saveyoursnekares Tahun 2021). *INSPIRASI; Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 19(1).
- Makino, S., & Delios, A. (1996). Local knowledge transfer and performance: Implications for alliance formation in Asia. *Journal of International Business Studies*, 27, 905–927.

- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Ng, H. S., & Kee, D. M. H. (2013). Effect of entrepreneurial competencies on firm performance under the influence of organizational culture. *Life Science Journal*, 10(4), 2459–2466.
- Priyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif* (T. Chandra (ed.); Revisi 200). Zifatama Publisher.
- Rantanen, H., & Kahila, M. (2009). The SoftGIS approach to local knowledge. *Journal of Environmental Management*, 90(6), 1981–1990. <https://doi.org/10.1016/j.jenvman.2007.08.025>
- Roper, S., Love, J. H., & Bonner, K. (2017). Firms' knowledge search and local knowledge externalities in innovation performance. *Research Policy*, 46(1), 43–56. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2016.10.004>
- Suban, G. S., Tewal, B., & Dotulong, L. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu, Kompetensi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tropica Cocoprima Lelema. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(4), 332–341.
- Sugiyono, prof. D. (2017). *METODE PENELITIAN Kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (ke-25). anggota ikatan penerbit indonesia (IKAPI).
- Surya, W. (2014). Pengaruh Employee Knowledge, Skill, Dan Ability (Ksa) Terhadap Penggunaan Sistem Informasi Sumberdaya Manusia Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 8(1), 79735.
- Umar, H. (2000). *Riset Pemasaran Dan Penilaian Konsumen*. PT Gramedia Pustaka.
- Untari, N. P., Sudarwati, S., & Wulan, I. A. D. P. (2018). Analisis Attitude, Knowledge dan Skill terhadap Kinerja di Hotel (Studi Tentang Kinerja Alumni Victoria Hotel School). *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 7(1), 25–31. <https://doi.org/10.33059/jmk.v7i1.701>
- Yona, M. (2018). Pengaruh Penempatan Kerja, Keahlian ( Skill ) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Pt. Osi Electronics Batam. *Jurnal Bening*, 5(1), 26. <https://doi.org/10.33373/bening.v5i1.1249>
- Yusup. (2019). Pengaruh Skill Dan Knowledge Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia*, 1(1), 6–12.