



**JURNAL EKONOMI MANAJEMEN SISTEM
INFORMASI (JEMSI)**

E-ISSN : 2686-5238
P-ISSN : 2686-4916

<https://dinastirev.org/JEMSI> dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455

DOI: <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i1>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Pengetahuan, Pengalaman dan Keterampilan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Mappi

Matius Liaran¹, Ruben Tuhumena², Liswandi Liswandi³

¹Universitas Terbuka, Indonesia, matiusliaran171@gmail.com

²Universitas Terbuka, Indonesia, ruben@uncen.ac.id

³Universitas Presiden, Bekasi, Indonesia, liswandi@president.ac.id

Corresponding Author: matiusliaran171@gmail.com¹

Abstract: *The purpose of this study was to determine the effect of knowledge, experience and skills on employee performance at the Mappi Regency Regional Revenue Agency. The method used in this study is a quantitative method. The results of the study showed that knowledge has a positive and significant effect on employee performance at the Mappi Regency Regional Revenue Agency. Experience has a positive and significant effect on employee performance at the Mappi Regency Regional Revenue Agency. Skills have a positive and significant effect on employee performance at the Mappi Regency Regional Revenue Agency. Knowledge, experience, and skills simultaneously have a significant and positive effect on employee performance.*

Keyword: *Experience, Knowledge, Skills, Performance*

Abstrak: Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pengetahuan, pengalaman dan keterampilan terhadap kinerja pegawai pada badan pendapatan daerah Kabupaten Mappi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Mappi. Pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Mappi. Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Mappi. Pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: *Pengalaman, Pengetahuan, Kompetensi, Kinerja*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dan strategis bagi suatu organisasi, baik organisasi bisnis yang berorientasi profit maupun organisasi pemerintah yang berorientasi non profit. Pentingnya sumber daya manusia nampak pada perannya sebagai motor dalam menggerakkan roda organisasi. Laju pergerakan roda organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mumpuni dalam hal kualitas, baik kualitas manajerial maupun kualitas teknis. Sumber daya manusia berkualitas adalah mereka yang mampu menyesuaikan pengetahuan, keterampilan dan keahliannya dengan tuntutan perubahan dan perkembangan zaman. Kemampuan sumber daya manusia dalam menyesuaikan diri pada perubahan yang terjadi akan membawa yang bersangkutan pada tingkatan yang tinggi untuk menghadapi persaingan kerja. Upaya penyesuaian kemampuan dan ketrampilan dengan tuntutan perkembangan dan kemajuan zaman dapat dilakukan melalui strategi pengembangan sumber daya manusia. Strategi dimaksud adalah peningkatan pengetahuan dan ketampilan melalui pendidikan formal dan kegiatan pelatihan. Setiap organisasi berkeinginan mempekerjakan pegawai yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang ada pada suatu organisasi. Untuk mencapai tujuan tersebut evaluasi terhadap kinerja pegawai menjadi kebutuhan yang mendesak yang bermanfaat baik bagi pegawai itu sendiri maupun bagi organisasi. Dalam mengevaluasi kinerja pegawai sesuai dengan aspek profesional dan sosial, banyak unsur baik psikologis maupun perilaku yang dipertimbangkan. Dalam lingkungan organisasi yang semakin kompleks ditandai dengan bidang tugas yang semakin rumit, maka evaluasi terhadap kinerja pegawai merupakan suatu strategi untuk membantu organisasi dalam mengelola kinerja demi mencapai tujuan yang telah direncanakan sebelumnya.

Evaluasi kinerja dilakukan dengan memperkirakan kontribusi yang layak dari seorang pegawai secara keseluruhan. Pengembangan sumber daya manusia sebagai bagian dari strategi organisasi untuk menghasilkan karyawan dengan tingkat kinerja yang tinggi harus mendapat dukungan bukan hanya dari pihak manajemen semata tetapi juga dukungan dari karyawan itu sendiri. Keinginan yang kuat akan prestasi kerja yang lebih baik dari seorang karyawan akan mendorong ke arah pencapaian tujuan pengembangan sumber daya manusia.

Kinerja merupakan ukuran dari apa yang dihasilkan oleh seorang karyawan atau atas tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2017) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Afandi (2018) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Robert L. Mathis dan Jackson (2012) kinerja dapat diukur menggunakan beberapa indikator, antara lain: (1) kuantitas, (2) kualitas, (3) ketepatan waktu, (4) kehadiran dan (5) kemampuan bekerja sama.

Faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, salah satunya adalah pengetahuan (knowledge). Menurut Sutrisno (2014), pengetahuan (knowledge) merupakan kemampuan seseorang yang berpengaruh terhadap tindakan yang dilakukan. Menurut Notoatmodjo (2017), "pengetahuan adalah hasil penginderaan manusia, atau hasil tahu seseorang terhadap objek melalui indera yang dimiliki (mata, hidung, telinga, dan sebagainya)." Jadi pengetahuan adalah berbagai macam hal yang diperoleh oleh seseorang melalui panca indera. Robbins dan Judge (2009), menyatakan bahwa pengetahuan mencerminkan kemampuan kognitif seorang karyawan berupa kemampuan untuk mengenal, memahami, menyadari dan menghayati suatu tugas/ pekerjaan. Karena itu, pengetahuan seseorang karyawan dapat dikembangkan melalui pendidikan, baik formal maupun non formal serta

pengalaman. Pendidikan membekali seseorang dengan dasar-dasar pengetahuan, teori, logika, pengetahuan umum, kemampuan analisis serta pengembangan watak dan kepribadian. Menurut Notoatmodjo (2017) “faktor-faktor yang mempengaruhi pengetahuan adalah sebagai berikut: (1) Pendidikan, (2) Pekerjaan, (3) Umur, (4) Faktor lingkungan, dan (5) Sosial Budaya.

Pengalaman tidak menunjuk saja pada sesuatu yang sedang berlangsung di dalam kehidupan batin, atau sesuatu yang berada di balik dunia indrawi (dunia yang mencakup benda-benda jasmani yang konkrit) yang hanya dapat dicapai dengan akal budi atau intuisi, mengenai pengalaman bersifat menyeluruh dan mencakup segala hal. Kasmir (2016) berpendapat bahwa pengalaman kerja memiliki arti dimana pengalaman kerja di bidang tertentu akan menjadi pertimbangan untuk suatu jabatan tertentu, karena dengan memiliki pengalaman kerja dapat merupakan nilai tambah kemampuan dan pengetahuannya. Menurut Notoadmojo (2012), pengalaman merupakan peristiwa yang tertangkap oleh panca indera dan tersimpan dalam memori. Pengalaman dapat diperoleh ataupun dirasakan saat peristiwa baru saja terjadi maupun sudah lama berlangsung. Pengalaman yang terjadi dapat diberikan kepada siapa saja untuk digunakan dan menjadi pedoman serta pembelajaran manusia. Foster (2015), berpendapat bahwa pengalaman adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Kasmir (2016) berpendapat bahwa pengalaman kerja memiliki arti dimana pengalaman kerja di bidang tertentu akan menjadi pertimbangan untuk suatu jabatan tertentu, karena dengan memiliki pengalaman kerja dapat merupakan nilai tambah kemampuan dan pengetahuannya. Menurut Notoadmojo (2012), pengalaman merupakan peristiwa yang tertangkap oleh panca indera dan tersimpan dalam memori. Pengalaman dapat diperoleh ataupun dirasakan saat peristiwa baru saja terjadi maupun sudah lama berlangsung. Pengalaman yang terjadi dapat diberikan kepada siapa saja untuk digunakan dan menjadi pedoman serta pembelajaran manusia. Dimensi Pengalaman Kerja Menurut Foster (dalam Sartika, 2015) yaitu: (1) Lama waktu/masa kerja, (2) Tingkat pengetahuan yang dimiliki, (3) Tingkat keterampilan yang dimiliki, dan (4) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Keterampilan dapat diartikan sebagai suatu kemampuan dan kapasitas yang diperoleh melalui usaha yang sistematis dan berkelanjutan secara lancar dan adaptif dalam melaksanakan aktivitas-aktivitas yang kompleks atau fungsi pekerjaan yang melibatkan ide-ide atau keterampilan kognitif, hal-hal atau keterampilan teknis, dan orang-orang atau keterampilan interpersonal. Dunnett's (dalam Lian, 2013) menyatakan bahwa keterampilan atau skill adalah kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman. Armstrong dan Taylor (2014) mengemukakan bahwa keterampilan merupakan kemampuan untuk mengoperasikan secara operasional pekerjaan secara mudah dan cermat. Selanjutnya, Amirullah dan Budiyo (2014) menjelaskan bahwa skill atau keterampilan adalah suatu kemampuan untuk menterjemahkan pengetahuan ke dalam praktik sehingga tercapai tujuan yang diinginkan. Terdapat 3 (tiga) macam jenis keterampilan yang dimiliki karyawan, yakni: (1) Keterampilan teknik (technical skills), (2) Keterampilan kemanusiaan (human skills), dan (3) Keterampilan konseptual (conceptual skills).

Hubungan antara pengetahuan dan kinerja dijelaskan oleh Drucker (1998), bahwa pengetahuan sebagai informasi yang dapat ditindak lanjuti dan mengubah sesuatu atau seseorang ke arah untuk mencapai sesuatu tujuan (kinerja). Beberapa penelitian terdahulu tentang pengaruh pengetahuan terhadap kinerja menunjukkan adanya perbedaan. Penelitian yang dilakukan oleh Teguh dan Hadiyanti (2021) menunjukkan bahwa pengetahuan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dengan topik yang sama dilakukan oleh Ardiana, et al., (2010) namun hasilnya berbeda dimana ditemukan bahwa pengetahuan tidak berpengaruh secara signifikan pada kinerja. Hasil yang sama juga ditemukan oleh Chres, et al.,(2016) bahwa pengetahuan yang dimiliki karyawan tidak berpengaruh pada kinerja karyawan

Pengalaman kerja dibutuhkan dalam hal peningkatan prestasi dan promosi jabatan (Siagian, 2007). Artinya bahwa terdapat pemahaman tentang hubungan pengalaman kerja dengan kinerja maupun prestasi kerja. Umumnya, semakin lama seseorang bekerja pada suatu bagian atau bidang tugas tertentu, maka kemampuan kerjanya akan semakin baik, dan tingkat penguasaan akan pekerjaannya pun semakin baik pula. Penjelasan tersebut di atas menggambarkan bahwa terdapat hubungan antara pengalaman kerja dan kinerja. Terdapat perbedaan hasil penelitian tentang pengaruh pengalaman terhadap kinerja. Penelitian Teguh dan Handayani (2021), Setiyati dkk.,(2020), Pitriyanidan Halim (2020) menemukan bahwa pengalaman berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, penelitian Ni Nyoman Witya Candra dan I Komang Ardana, (2016) menemukan bahwa pengalaman tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Ketrampilan dan kinerja merupakan dua konsep yang saling berhubungan satu dengan yang lainnya. Pegawai yang terampil dalam melaksanakan pekerjaan akan memiliki kinerja yang baik atau tinggi. Hubungan ketrampilan dengan kinerja merujuk pada pendapat Dunnette (1976) yang menyatakan bahwa keterampilan yang dimiliki setiap orang dapat membantu dalam menghasilkan suatu yang bernilai dengan lebih cepat. Beberapa penelitian terdahulu tentang pengaruh ketrampilan terhadap kinerja menunjukkan hasil berbeda. Seorang karyawan yang semakin terampil akan memiliki kinerja yang semakin baik pula. Beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Setiyarti dkk, (2020); Suhartini (2015); dan lengkong, dkk (2019) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif antara keterampilan dan kinerja karyawan. Hasil berbeda ditemukan oleh Rofi'ul Umam (2014), bahwa ketrampilan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Ketersediaan sumber daya manusia yang mumpuni merupakan permasalahan yang umum ditemui di berbagai daerah kabupaten di Provinsi Papua, terutama pada kabupaten-kabupaten pemekaran. Kabupaten Mappi merupakan kabupaten hasil pemekaran dari pada kabupaten Merauke pada tahun 2002. Satu decade sejak kabupaten Mappi berdiri, masih ditemukan banyak persoalan berkaitan dengan sumber daya manusia baik dari segi jumlah maupun kualitas. Dari aspek kualitas, masih terdapat kekurangan pegawai dengan pengetahuan, pengalaman dan ketrampilan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Tidak terkecuali, Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Mappi juga menghadapi permasalahan yang sama. Keterbatas-keterbatasan dimaksud telah berdampak nyata pada kinerja pegawai pada Badan dimaksud. Masih ditemukan adanya pekerjaan-pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan sesuai standar waktu yang ditentukan. Terdapat pula hasil pekerjaan yang kualitas dan kuantitasnya tidak sesuai harapan. Hal tersebut menimbulkan dampak dalam pencapaian target kinerja pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Mappi. Dalam Laporan Kinerja Badan Pendapatan Daerah Kab. Mappi Tahun 2022, terdapat sasaran dan capaian sasaran Tahun 2022 dengan presentase capaian 20,52% dari target.

Kurangnya kerjasama antar pegawai serta faktor tingkat kehadiran pegawai yang rendah juga menambah persoalan kinerja pada instansi dimaksud. Dari hasil rekapitulasi absensi pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Mappi Tahun 2022, diketahui data jumlah semua pegawai 40 orang, persentase jumlah pegawai yang masuk tepat waktu = 30%; Masuk terlambat = 38%; Jumlah Absen = 20%; Jumlah Izin = 12%; Jumlah Cuti = Berangkat dari permasalahan-permasalahan sebagaimana disebutkan di atas, maka timbul keinginan yang kuat untuk melakukan kajian dalam upaya untuk mengetahui,

apakah persoalan-persoalan kinerja tersebut disebabkan oleh faktor pengetahuan, pengalaman dan ketrampilan. Oleh sebab itu, maka judul penelitian yang diusulkan adalah “Pengaruh Pengetahuan, Pengalaman Dan Keterampilan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Mappi”.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan menggunakan metode survey melalui penyebaran kuesioner. Penelitian ini menggunakan pendekatan *explanatory research* dengan pengumpulan data dilakukan dalam satu tahap (*on short study*) atau secara *cross section*. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dan inferensial, yaitu untuk menganalisis hubungan kausalitas antara variabel pengetahuan (X1), pengalaman (X2), dan ketrampilan (X3) dengan kinerja (Y) pegawai pada kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Mappi.

Adapun jenis data dalam penelitian ini, data kuantitatif, merupakan hasil jawaban kuesioner dari responden berdasarkan skala Likert, sebagai berikut: (1) sangat tidak setuju, (2) tidak setuju, (3) netral, (4) setuju, dan (5) sangat setuju.

Populasi dalam penelitian seluruh Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Mappi. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sensus atau sampel jenuh. Jadi, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 40 orang Pegawai.

Dalam penelitian ini peneliti Menggunakan instrumen penelitian yaitu kuisisioner. Kuisisioner memiliki nilai skala 1 yaitu sangat tidak setuju, nilai skala 2 yaitu tidak setuju, nilai skala 3 netral, nilai skala 4 setuju, nilai skala dari sangat setuju. Untuk mengukur sikap atau pendapat responden, nilai ukur instrumen pada penelitian ini adalah skala likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi pegawai.

Adapun prosedur pengumpulan data secara survei dengan cara kuisisioner yakni instrumen yang dirancang secara spesifik untuk memperoleh informasi yang akan digunakan untuk kepentingan analisis. Metode ini dilakukan dengan memberikan pertanyaan dan pernyataan yang terstruktur dan sistematis berkaitan dengan permasalahan penelitian kepada kepuasan pengguna layanan. Disamping itu juga dilakukan wawancara pada beberapa responden untuk memperoleh informasi tambahan guna melengkapi yang belum tertera pada kuisisioner.

Metode analisis data pada penelitian ini dibedakan atas analisis statistic deskriptif dan analisis statistik inferensial. Analisis statistik deskriptif, meliputi; analisis tentang karakteristik responden dan analisis persepsi responden. Sedangkan analisis statistik inferensial, terdiri dari; (1) uji validitas dan reliabilitas data, analisis regresi berganda dengan model penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$K = \alpha + \beta P + \beta PN + \beta K + \varepsilon$$

Keterangan :

α : Nilai konstanta

K : Kinerja

βP : Koefisien Variabel Pengetahuan

βPN : Koefisien Variabel Pengalaman

βK : Koefisien Variabel Keterampilan

ε : eror

Pengujian selanjutnya uji determinasi untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap dependen selanjutnya ujihipotesis dengan kriteria dalam untuk menerima atau menolak hipotesis adalah Jika $t\text{-hitung} \geq t\text{-tabel}$, maka secara parsial variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap dependen atau H_a di

terima. Jika $t\text{-hitung} \leq t\text{-tabel}$, maka secara parsial variabel independen tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap dependen atau H_a ditolak.

Pengujian f dilakukan untuk membuktikan secara simultan antar variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan peneliti. Jika $f\text{-hitung} \geq f\text{-tabel}$, maka secara simultan variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap dependen atau H_a diterima. Jika $f\text{-hitung} \leq f\text{-tabel}$, maka secara simultan variabel independen tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap dependen atau H_a ditolak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas Data

Hasil uji validitas data dalam penelitian ini disajikan peneliti pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Data

No.	Indikator dan Item	Mean	Kategori
Pengetahuan (X1)	Pengetahuan sesuai dengan pekerjaan	3.69	Tinggi
	Pengetahuan mempermudah pelaksanaan pekerjaan	3.97	Tinggi
	Memiliki pengetahuan terkait proses pelaksanaan pekerjaan	3.94	Tinggi
	Pengetahuan membantu dalam melakukan tugas atau pekerjaan	3.86	Tinggi
	Tahu tentang kesulitan pekerjaan yang akan dihadapi	3.94	Tinggi
	Tahu tentang cara mengatasi kesulitan pekerjaan	4.08	Tinggi
	Tahu tentang cara bekerja secara kreatif	3.97	Tinggi
	Tahu tentang cara bekerja secara efisien	4.08	Tinggi
Pengalaman (X2)	Sudah melaksanakan pekerjaan saat ini	3.75	Tinggi
	Jenis tugas saat ini sudah dilaksanakan berulang kali	3.79	Tinggi
	Menguasai konsep dalam pekerjaan	3.72	Tinggi
	Menguasai prosedur pekerjaan	3.67	Tinggi
	Menguasai kebijakan yang berkaitan pekerjaan	3.78	Tinggi
	Menguasai informasi terkait tugas	3.77	Tinggi
	Menguasai cara melaksanakan pekerjaan saat ini	3.72	Tinggi
Pengalaman (X2)	Mampu dalam menganalisis pekerjaan	3.61	Tinggi
	Mampu menentukan cara efisiensi dalam bekerja	3.75	Tinggi
	Mampu memprediksi hasil pekerjaan	3.75	Tinggi
	Mampu menentukan ukuran/volume tugas terbaik yang dapat diselesaikan	3.67	Tinggi
	Mampu berinteraksi secara efektif dengan orang lain	3.67	Tinggi

	Mampuberinteraksisecaraefektifdengan sesamarekankerja	3.94	Tinggi
	Mampumemecahkanmasalahsecaraefektif	3.81	Tinggi
	Mampumenemukansolusikreatifdalam pemecahanmasalah	3.75	Tinggi
	Sudahlamelaksanakanpekerjaansaatinini	3.75	Tinggi
	Jenistugassaatinisudahdilaksanakan berulangkali	3.79	Tinggi
	Mengusaikonsepdalampekerjaan	3.72	Tinggi
	Mengusaiprosedurpekerjaan	3.67	Tinggi
	Mengusaikebijakanyangberkaitan pekerjaan	3.78	Tinggi
	Menguasaiinformasiterkait tugas	3.77	Tinggi
	Mengusaicaramelaksanakanpekerjaan saatini	3.72	Tinggi
	Mengusaicaramemanfaatkanperalatan yangdigunakan	3.94	Tinggi
Kinerja (Y)	Kualitasperjaansesuaidenganstandaryang telahditetapkan	3.94	Tinggi
	Tingkatkesalahanhasilpekerjaansesuai ketentuan	3.81	Tinggi
	Jumlahhasilkerjayangdiselesaikansesuai denganstandar	3.85	Tinggi
	Jumlahpekerjaansesuaidenganharapan	3.86	Tinggi
	Menyelesaikanpekerjaansesuaijadwalwaktu	3.88	Tinggi
	Waktukerjasesuaidenganstandar	3.86	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2024

Hasil Uji Determinasi

Besaran koefisien determinasi (R^2) menunjukkan persentase variabilitas observasi dari variabel independent ,yaitu; pengetahuan, ketrampilan, dan pengalaman dapat menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Hasil perhitungan koefisien determinasi disajikan pada tabel berikut.

Tabel 2. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi

ModelSummary ^b						
Model	R	RSquare	Adjusted RSquare	Std. Error of theEstimate		
1	.919 ^a	.844	.829	.867		
a.Predictors:(Constant),Pengalaman(X3),Pengetahuan(X1),Ketrampilan(X2)						
b.DependentVariable:Kinerja(Y)						

Sumber: Data primer diolah, 2024

Data pada tabel 4.21 Tentang *model summary* menggambarkan bahwa nilai *R square* (R^2) sebesar 0,844. Merujuk pada pendapat Supranto, (2019) tentang interpretasi koefisien determinasi, maka nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat tinggi. Koefisien determinasi 0,844 mengandung makna bahwa perubahan pada kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Mappi84,40% disebabkan oleh perubahan variabel pengetahuan, ketrampilan, dan pengalaman, sedangkan sisanya sebesar 15,60% disebabkan oleh variabel lain di luar

model. Hasil tersebut juga menunjukkan bahwa model penelitian termasuk model yang baik.

Hasil Uji Regresi

Untuk mengetahui besaran pengaruh variabel pengetahuan, pengalaman dan ketrampilan terhadap kinerja pegawai, maka digunakan analisis regresi berganda (*Multiple Regression*). Hasil perhitungan pengaruh antar variabel dengan bantuan program SPSS versi 28.0 nampak pada tabel sebagai berikut.

Tabel 3. Hasil Perhitungan Regresi Berganda

Model		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	.925	1.836	
	Pengetahuan(X1)	.181	.082	.229
	Pengalaman(X3)	.228	.075	.312
	Ketrampilan(X2)	.323	.079	.479

a. Dependent Variable: Kinerja(Y)

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel 4.22 di atas, maka dapat disusun persamaan regresi berganda *Unstandardized Coefficients* sebagai berikut : $Y = 0,925 + 0,181X_1 + 0,228X_2 + 0,323X_3$. Koefisien regresi variabel pengetahuan adalah sebesar 0,181, jika variabel pengalaman dan ketrampilan tetap, maka setiap kenaikan 1 satuan pada variabel pengetahuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,181 satuan. Koefisien regresi variabel pengalaman sebesar 0,228 mengindikasikan bahwa apabila variabel pengetahuan dan ketrampilan tetap, maka setiap kenaikan pada variabel pengalaman sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,228 satuan. Selanjutnya, koefisien regresi variabel ketrampilan sebesar 0,323, berarti apabila variabel pengetahuan dan pengalaman tetap, maka setiap kenaikan 1 satuan pada variabel ketrampilan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,323 satuan. Nilai konstanta sebesar 0,925 mengindikasikan bahwa jika variabel pengetahuan, pengalaman, dan ketrampilan tetap, maka kinerja pegawai akan sebesar 0,925 satuan.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini dibedakan atas uji parsial atau uji t, yakni pengujian pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dan uji simultan atau uji F, yakni pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama atau serentak terhadap variabel terikat.

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial dilakukan dengan menggunakan uji t (*t test*), yaitu dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel serta nilai signifikansi atau probabilitas. Variabel bebas dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi atau probabilitas $< 0,05$. Sebaliknya, jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikansi atau probabilitas $> 0,05$ berarti variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Hasil perhitungan pengaruh antar variabel bebas pengetahuan, pengalaman, dan ketrampilan dengan kinerja pegawai, disajikan dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4. Hasil Perhitungan Pengaruh Variabel Bebas Secara Parsial Terhadap Variabel Terikat

No.	VariabelBebas	TTabel	T Hitung	Sig.
1.	Pengetahuan(X1)	2,035	2.220	.034
2.	Pengalaman(X2)		3.023	.005
3.	Ketrampilan(X3)		4.110	.000

a.DependentVariable:Kinerja(Y)

Sumber: Data primer diolah, 2024

Data pada tabel diatas menunjukkan nilai ttabel pada derajat bebas 33 dan signifikansi 5% (alpha0,05) adalah sebesar2,035. Nilai thitung dan nilai signifikansi variabel pengetahuan sebesar 2,220 dan 0,034; t hitung variabel pengalaman 4,110 dan koefisien signifikansi 0,000; dan t hitung variabel ketrampilan t sebesar 3,023 dan koefisien signifikansi 0,005. Berdasarkan data-data tersebut, selanjutnya dilakukan uji hipotesisi penelitian sebagai berikut.

- a. Uji Hipotesis Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Pegawai.Nilai t hitung 2,220 lebih besar dari nilai t tabel 2.035 dan nilai signifikansi 0,034 (< 0,05). Oleh sebab itu, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Mappi, sehingga hipotesis pertama diterima pada tingkat signifikansi 5% atau alpha 0,05.
- b. Uji Hipotesis Pengaruh Pengalaman Terhadap Kinerja Pegawai.Nilai t hitung 3,023 lebih besar dari nilai t tabel 2.035 dan nilai signifikansi 0,005 (< 0,05). Oleh sebab itu, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengalaman berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Mappi, sehingga hipotesis kedua diterima pada tingkat signifikansi 5% atau alpha 0,05.
- c. Uji Hipotesis Pengaruh Ketrampilan Terhadap Kinerja Pegawai.Nilai t hitung 4,110 lebih besar dari nilai t tabel 2.035 dan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05). Oleh sebab itu, maka dapat disimpulkan bahwa variabel ketrampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Mappi, sehingga hipotesis ketiga diterima pada tingkat signifikansi 5% atau alpha 0,05.

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat dilakukan dengan menggunakan uji F (F test), yakni membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel serta nilai signifikansi atau probabilitas. Variabel bebas secara simultan dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat apabila nilai F hitung > F tabel dan nilai signifikansi atau probabilitas < 0,05. Sebaliknya, Variabel bebas secara simultan dinyatakan berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel terikat apabila nilai F hitung < F tabel dan nilai signifikansi atau probabilitas > 0,05. Hasil perhitungan pengaruh pengetahuan, ketrampilan dan pengalaman secara simultan terhadap kinerja pegawai, disajikan dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 5. Hasil Perhitungan Pengaruh Variabel Bebas Secara Simultan Terhadap Variabel Terikat ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	130.235	3	43.412	57.711	.000 ^b
	Residual	24.071	32	.752		
	Total	154.306	35			

a.DependentVariable:Kinerja(Y)

b.Predictors:(Constant),Pengalaman(X3),Pengetahuan(X1), Ketrampilan(X2)

Sumber: Data primer diolah, 2024

Data pada tabel di atas menunjukkan nilai F hitung sebesar 57,711 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai F tabel pada $DF1 = 2$ dan $DF2 = 33$ serta $\alpha 0,05$ adalah sebesar 3,285. Data-data tersebut menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($57,711 > 3,285$) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari $\alpha < 0,05$. Oleh sebab itu, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengetahuan, pengalaman, dan ketrampilan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Mappi, sehingga hipotesis keempat diterima pada tingkat signifikansi 5% atau $\alpha 0,05$.

Pembahasan

1. Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Mappi. Hasil penelitian juga sejalan dengan pendapat Robbins dan Judge (2009) yang mengatakan bahwa pengetahuan mencerminkan kemampuan kognitif seorang karyawan untuk mengenal, memahami, menyadari dan menghayati suatu tugas/pekerjaan. Karena itu, pengetahuan seseorang karyawan dapat dikembangkan melalui pendidikan, baik formal maupun non formal serta pengalaman. Pendidikan membekali seseorang dengan dasar-dasar pengetahuan, teori, logika, pengetahuan umum, kemampuan analisis serta pengembangan watak dan kepribadian. Secara empiris, hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Teguh dan Hadiyanti (2021); Suhartini (2015); Setiyarti dkk, (2020); Putra dkk, (2017) yang menemukan bahwa pengalaman berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja.

2. Pengaruh Pengalaman Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian berhasil membuktikan bahwa pengalaman berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Mappi. Temuan penelitian mengkonfirmasi pendapat Robbins dan Timothy (2018) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam bekerja yang tampaknya menjadi sebuah dasar perkiraan yang baik atas kinerja pegawai. Pendapat yang sama dikemukakan oleh Mangkunegara, (2016) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia di dalam organisasi, tujuan hal tersebut untuk mendapatkan hasil kerja yang efektif dan efisien.

Secara empiris, hasil penelitian sejalan dengan penelitian Lengkong, dkk (2019) bahwa keterampilan, pengalaman dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Pitriyani dan Halim (2020); Wirawan, dkk (2019), dan Utami, dkk (2015) menemukan bahwa pengalaman berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian Ratulangi dan Soegoto (2016) menunjukkan bahwa pengalaman kerja, kompetensi, dan motivasi secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Ketrampilan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian membuktikan variabel ketrampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Armstrong dan Taylor (2014) mengemukakan bahwa keterampilan merupakan kemampuan untuk mengoperasikan secara operasional pekerjaan secara mudah dan cermat. Ketrampilan pegawai nampak pada seberapa mudahnya seorang pegawai menggunakan berbagai fasilitas ataupun peralatan maupun menguasai prosedur penyelesaian pekerjaan. Dikatakan bahwa pegawai yang terampil akan lebih mudah melaksanakan segala sesuatu yang menjadi tugasnya dibandingkan dengan pegawai yang kurang terampil. Ukuran ketrampilan seorang pegawai dapat dilihat pada beberapa aspek, antara lain; aspek mental, aspek teknis, aspek sosial atau interpersonal, dan aspek pemecahan masalah.

Secara empiris, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Setiyarti dkk, (2020) dan Suhartini (2015) yang menunjukkan bahwa keterampilan karyawan berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat dilakukan dengan menggunakan uji F (*Ftest*), yakni membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel serta nilai signifikansi atau probabilitas. Variabel bebas secara simultan dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat apabila nilai F hitung > F tabel dan nilai signifikansi atau probabilitas < 0,05. Sebaliknya, Variabel bebas secara simultan dinyatakan berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel terikat apabila nilai F hitung < F tabel dan nilai signifikansi atau probabilitas > 0,05. Hasil perhitungan pengaruh pengetahuan, ketrampilan dan pengalaman secara simultan terhadap kinerja pegawai, disajikan dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 6. Hasil Perhitungan Pengaruh Variabel Bebas Secara Simultan Terhadap Variabel Terikat ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	130.235	3	43.412	57.711	.000 ^b
	Residual	24.071	32	.752		
	Total	154.306	35			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)
 b. Predictors: (Constant), Pengalaman (X3), Pengetahuan (X1), Ketrampilan (X2)

Sumber: Data primer diolah, 2024

Data pada tabel di atas menunjukkan nilai F hitung sebesar 57,711 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai F tabel pada $DF_1 = 2$ dan $DF_2 = 33$ serta alpha 0,05 adalah sebesar 3,285. Data-data tersebut menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($57,711 > 3,285$) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari alpha < 0,05. Oleh sebab itu, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengetahuan, pengalaman, dan ketrampilan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Mappi, sehingga hipotesis keempat diterima pada tingkat signifikansi 5% atau alpha 0,05.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian terhadap hipotesis-hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini, diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

REFERENSI

Abdurrahman, M.S., Purnomo, R., Jati, E.P. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Otonom dan Internal Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Performance*. Vol 26 (2), hal 66-76.

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.

Albunsyary, A., Muninghar, dan Fatimah R. (2020). Pengaruh Pengetahuan, Pengalaman Kerja, Kompetensi SDM dan Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja Personel Polsek Pamekasan. *MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik)*, Vol. 3, No. 1, pp. 19-37.

Amirullah dan Budiyo, Haris, (2014), *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta: Graha Ilmu.

Armstrong, M. (2010). *A Handbook of Employee Reward Management Practice*. New Delhi: Kogan Page Limited.

- Armstrong & Taylor.(2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*.London : Kogan Page Limited.
- Bacal, Robert, 2011. *Performance Management*. Terjemahan Surya Dharma dan Yanuar Irawan, Gramedia Pustaka Jakarta
- Bernardin, H.J., dan J.E.A.Russell, (1993). *Human Resource Mangement*. Singa- pore, MacGraw Hill, Inc
- Blanchard, N.P. and Thacker, W.J. (2004). *Effective Training: Systems, Strategies, and Practices*. 2nd Edition, Pearson Education, India.
- Davenport, T.H. and Prusak, L. (1998). *Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know*. Harvard Business School Press, Boston.
- Dessler, Gary, 2006, *Alih Bahasa, Manajemen Personalia*, Edisi ke sepuluh, Agus Dharma, IKAPI, Jakarta.
- Dessler, G. (2008). *Human Resource Management*.Pearson Prentice Hall, Upper Saddle River.
- Dokko, Ginna., Steffanie L. Wilk And Nancy P. Rothbard. 2018. *Unpacking Prior Experience How Career History Affects Performance*. *Articles In Advance*. 6(10), pp: 1-18.
- Drucker, P.F. (1998). *The Discipline of Innovation*. *Harvard Business Review*, 149- 157.
- Foster, Bill, and Karen R.Seeker, (2015). *Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja karyawan*, Penerjemah: Ramlan , Jakarta: PPM,
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Hair, et al. (2010).*Mutivariate Data Analysis*.Englewood Cliffs. NJ: Pretince Hall.
- Handoko, (2019). *Kiat-kiat Melejitkan Karir Bagi Karyawan Profesional*, (Bandung: Kaifa Press, 2019), h.19
- Hatumena Imran, dan Tajuddin Pogo. (2018). *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PNS di MAN 4 Jakarta*.*Indikator Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Vol.2, No. 2*.
- Kasmir, dan Jakfar.(2013). *Studi Kelayakan Bisnis*. Edisi Revisi. Jakarta: Erlangga.
- Kasmir.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Lasmara, F. & Rahayu, S. (2016).*Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Perangkat Pendukung dan Peran Auditor Internal Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Kerinci*. *Jurnal Perspektif Pembiayaan dan Pembangunan Daerah*.Vol.3 No.4, April –Juni 2016.
- Lengkong, F., Victor, P. K., Lengkong, Rita N. Taroreh.(2019). *Pengaruh Keterampilan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan)*. *Jurnal EMBA*. Vol.7 No.1
- Luthans, F, 2018, *Organizational Behavior*, Mc. Graw-Hill Book Company, Singapore.
- Luthan, Fred and Keith Davis. (2018). *Human Resource Strategy*. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar.(2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Maspriyadi. (2019). *Pengaruh kepemimpinan, pengetahuan, keterampilan dan motivasi terhadap kinerja pegawai badan perencanaan pembangunan daerah kabupaten bojonegoro*. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik*, 2(1), 73–87.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Jakarta: Salemba Empat.

- Nisa, C., Rida, E., Siti, A., dan Arik, P. (2016). Pengaruh manajemen talenta dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT PLN distribusi Jawa Timur, Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 39 No.2
- Notoatmodjo. (2017). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Octavianus, Raymond, Wungow, Adolfin. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom Indonesia Cabang Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.6 No.3, Hal. 1758 – 1767.
- Pitriyani., Abd. Halim. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat. *Jurnal EMBA*. Vol. 1, No. 1,
- Ratulangi, R. dan A. Soegoro (2016). Pengaruh pengalaman kerja, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Hasjrat Abadi Tendeand Manado). *Jurnal EMBA*, Vol. 4, No. 4 September 2016 hal. 322
- 334
- Robbins, Stephen P. (2019). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Gramedia.
- Robbins, Stephen P. & Judge A., Timothy (2018) *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat.), 68.
- Sartika, Amiwarmi. (2015). Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Pengalaman Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Asset daerah Kota Palu. *E-Jurnal Manajemen*. Vol. 3, No. 1 hal 54-65.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, Bandung: PT Refika Aditama.
- Setiyarti, T., Ni Putu Tirtayasih, dan Ida Bagus Radendra Suastama. (2020). Analisis Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Hotel Panorama Ubud. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 10, No. 1.
- Siagian, Tomi Sun dan Khair Hazmanan. 2018. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70. ISSN :2623-2634
- Simanjuntak, J., Payaman. (2011). *Manajemen Evaluasi Kinerja* .Edisi 3. Jakarta. Fakultas UI.
- Stewart, Aileen Mitchell. (2016). *Empowering People*. London: Pitman Publishing.
- Sudarmanto. 2019. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Suhartini, Yati. (2015). Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan dan Kemampuan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Industri Kerajinan Kulit di Manding, Bantul, Yogyakarta). *Akmenika: Jurnal Akuntansi dan Manajemen*. Vol. 12, No. 2.
- Susanti, Dewi. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Gudang Garam Direktorat Grafika Waru Sidoarjo. *Jurnal Program Studi Manajemen*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardika, Surabaya.
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranada Media Group.
- Sveiby, K.E. (1997). *The New Organizational Wealth: Managing and Measuring Knowledge Based Assets*. Berrett-Koehler Publisher, San Francisco.
- Teguh, Hairuddin, dan Sofia Ulfa Eka Hadiyanti. (2021). Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan di PT Indomarco Adi Prima cabang Samarinda. *Borneo Student Research* Vol.2, No.2.
- Unaradjan, D. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Grafindo.

- Utami, U., Kamaliah, K., Rofika, R. (2015). Pengaruh Integritas, Objektivitas, Kerahasiaan, Kompetensi, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Auditor Pada Inspektorat Provinsi Riau. *Jom. FEKON* Vol. 2 No. 2
- Wawan, A.& Dewi M. (2010). *Teori & Pengukuran Pengetahuan, Sikap dan Prilaku Manusia*. Yogyakarta: Nuha Medika
- Wibowo.(2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Dan Motivasi Kerja Pegawai Ppsu Kelurahan Duren Sawit Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 5(2), 1–19.
- Wirawan, E., Ketut, I Wayan B., Gede P., A., J., S. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, Vol. 5 No. 1.