
ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN UMKM BAKSO DI KOTA SEMARANG

1*) Alfina Sefia Prinata, 2) Sutrisno, 3) Rauly Sijabat
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Semarang, Jawa Tengah ¹⁾²⁾³⁾

E-mail : ^{1*}alfina.prinata@gmail.com, ²sutrisno60upgris@gmail.com, ³raulysijabat@upgris.ac.id

Submitted : 02 Agustus 2023, Review accepted : 18 September 2023, Publish : 14 Oktober 2023

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of skills, knowledge, motivation, and abilities on the performance of UMKM Bakso employees in Semarang City. The population studied was 385 employees. This study uses SPSS software with multiple regression tests as a hypothesis testing method. The results of the analysis and discussion show that the variable has a partial effect, namely Skills has a positive and significant effect on the performance of UMKM Bakso employees in Semarang City. Knowledge has a positive and significant effect on the performance of UMKM Bakso employees in Semarang City. Motivation has a positive and significant effect on the performance of UMKM Bakso employees in Semarang City and Ability has a positive and significant effect on the performance of UMKM Bakso employees in Semarang City.

Keywords: Skills, Knowledge, Motivation, Ability, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keterampilan, pengetahuan, motivasi, dan kemampuan pada kinerja karyawan UMKM Bakso di Kota Semarang. Populasi yang diteliti adalah 385 karyawan. Penelitian ini menggunakan software SPSS dengan uji regresi berganda sebagai metode pengujian hipotesis. Hasil analisis dan pembahasan menunjukkan variabel berpengaruh secara parsial yaitu Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan UMKM Bakso di Kota Semarang. Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan UMKM Bakso di Kota Semarang. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan UMKM Bakso di Kota Semarang dan Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan UMKM Bakso di Kota Semarang.

Kata kunci : Keterampilan, Pengetahuan, Motivasi, Kemampuan, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN**A. Latar Belakang**

Dalam era globalisasi dan kemajuan teknologi yang cepat, UMKM (usaha mikro kecil dan menengah) menjadi komponen penting dalam perekonomian di suatu negara yang dapat bertahan ketika krisis ekonomi melanda. UMKM berperan sebagai sumber daya ekonomi yang mampu menciptakan lapangan pekerjaan, meningkatkan pendapatan masyarakat,

serta mendorong pertumbuhan ekonomi. Tetapi didalam usaha tersebut dalam kinerjanya masih dianggap lemah. Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, perlu diperhatikan bahwa kinerja menjadi faktor kritis. Sehingga para pelaku UMKM diharuskan untuk siap dan dapat bertahan pada saat persaingan usaha semakin banyak, sehingga pelaku harus berinovasi dan menciptakan usaha tersebut dengan konsep yang berbeda termasuk kinerjanya yang baik. Sutrisno (2016:151),

menjelaskan bahwa kinerja dapat diartikan sebagai hasil atau pencapaian yang telah berhasil seseorang raih ketika tugas telah dilaksanakan secara optimal. Dalam UMKM terdapat kinerja dari Sumber Daya Manusia yang bisa dinilai melalui pencapaian hasil kerja, kinerja salah satunya yaitu kinerja individu atau perseorangan. Kinerja individu merujuk pada sejauh mana seseorang mencapai atau berhasil menyelesaikan tugas atau tujuan yang ditetapkan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja yang baik akan berkontribusi pada peningkatan mutu produk, kepuasan pelanggan, dan keberlanjutan usaha. Karena itu, mengidentifikasi elemen-elemen yang berpengaruh terhadap performa karyawan menjadi hal yang penting.

B. Perumusan Masalah

Mengacu pada konteks yang telah diuraikan sebelumnya, berik adalah perumusan masalah dalam penelitian ini tersebut menggunakan empirical gap pada penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya perbedaan hasil penelitian. Banyak hal yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti Keterampilan, Pengetahuan, Motivasi, dan Kemampuan.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teoritis Keterampilan

Keterampilan terkait dengan hal-hal yang diperlukan dalam kinerja seseorang. Payaman (2011) menjelaskan bahwa keterampilan dapat diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan menjadi bagian penting dari investasi untuk mengembangkan potensi sumber daya manusia. Selain itu, melalui pengalaman bekerja, seseorang dapat meningkatkan kemampuannya dalam menyelesaikan

tugas-tugas dengan lebih baik. Bateman dan Snell (2012:10), mengemukakan bahwa keterampilan yaitu elemen yang terkait dengan manajemen pengetahuan, yang melibatkan praktik-praktik untuk mengidentifikasi dan mencantumkan sumber daya data intelektual pada sebuah organisasi yang memiliki tujuan memaksimalkan potensi individu-individu yang terlibat di dalamnya. Keterampilan mengacu pada kapasitas seseorang untuk melaksanakan tugas atau kerjaan dengan lancar dan tepat (Widiastuti 2010:49).

Pengetahuan

Pengetahuan mencerminkan informasi yang dimiliki individu dalam bidang yang spesifik. Pengetahuan juga mencerminkan kemampuan kognitif seorang karyawan untuk mengenali, memahami, dan mengingat informasi. Mubarak (2011) menjelaskan dengan adanya pengetahuan meliputi semua hal yang diketahui pada pengalaman manusia, dan pengetahuan akan terus berkembang seiring dengan pengalaman yang dialami. Pengetahuan mengacu pada informasi yang bersifat fakta atau prosedural yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam menjalankan tugas-tugas tertentu (Noe, et al., 2012). Peran pengetahuan dalam membentuk perilaku yang terbuka atau open behavior (Donsu, 2017) memiliki kepentingan yang signifikan. Pengetahuan merupakan hasil dari rasa ingin tahu yang timbul dari proses sensoris, yang utama melalui penggunaan mata dan telinga, terhadap suatu objek.

Motivasi

Pengertian motivasi seringkali merujuk pada dorongan yang mendorong tindakan seorang. Hasibuah (2012: 14), motivasi berasal dari kata Latin "movere" yang berarti dorongan atau gerakan. Dalam konteks manajemen, motivasi secara khusus fokus pada sumber daya manusia, terutama para bawahan. Sutrisno (2013:

109), menjelaskan bahwa motivasi dapat dijelaskan dalam melakukan aktivitas terdapat faktor yang mendorong individu. Kiki Rindi Arini, Muhammad Djudi Mukzam, dan Ika Ruhana (2015), mengemukakan bahwa perusahaan memberikan perhatian yang besar terhadap motivasi kerja karyawan, dengan tujuan mendorong karyawan agar selalu meningkatkan semangat kerja mereka.

Kemampuan

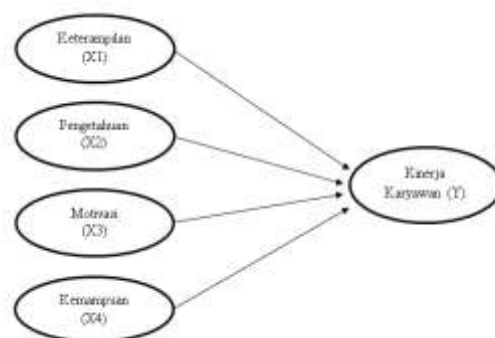
Kemampuan kerja mengacu pada kapasitas individu untuk menyelesaikan pekerjaan kepada mereka berlandaskan keahlian, kemahiran, dedikasi, dan waktu. Thoha (2011) juga menyatakan bahwa kemampuan adalah komponen penting dari kematangan yang terkait dengan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh melalui proses pendidikan, latihan, dan pengalaman. Wibowo (2013:93), menyatakan kemampuan atau keahlian merupakan indikator dari potensi individu untuk berhasil melaksanakan berbagai tugas dalam lingkup pekerjaan. Robbins dan Judge (2015), yang menyatakan bahwa kemampuan bisa memperhatikan dari dua aspek, yaitu kemampuan fisik bisa melibatkan kekuatan, ketahanan, kecepatan, dan karakteristik fisik yang relevan dengan tugas yang dilakukan, serta kemampuan intelektual yang mencakup kapasitas seseorang dalam melakukan aktivitas mental dan pemecahan masalah.

Kinerja karyawan

Kinerja adalah hasil atau hasil akhir yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator tertentu dalam pekerjaan dengan periode waktu tertentu. Kinerja karyawan akan memberikan nilai positif bagi perusahaan karena produk atau

jasa yang disediakan sangat bergantung pada kinerja karyawan itu sendiri (Mangkunegara, 2012: 9). Sutrisno (2016: 151), mengemukakan bahwa kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang telah dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan aktivitas kerjanya dengan sebaik-baiknya. Pada tingkat pegawai atau pekerjaan, dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan, manajemen pekerjaan, dan karakteristik individu merupakan bagian dari Kinerja individu (Adi Setiawan, 2020).

B. Kerangka Berpikir



Sumber : Data primer yang diolah (2023)

C. Hipotesis Penelitian

H1 : Keterampilan karyawan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM Bakso di Kota Semarang.

H2 : Pengetahuan karyawan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM Bakso di Kota Semarang.

H3 : Motivasi karyawan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM Bakso di Kota Semarang.

H4 : Kemampuan karyawan memiliki pengaruh positif yang signifikan

terhadap kinerja karyawan UMKM Bakso di Kota Semarang.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan dengan hasil rumusan masalah pada penelitian, sehingga metode penelitian menggunakan metode jenis kuantitatif. Sugiono (2019), menjelaskan bahwa metode jenis kuantitatif dapat dijelaskan merupakan suatu pendekatan penelitian berdasarkan filsafat positivisme. populasi yang diambil merupakan semua UMKM Bakso di Kota Semarang dengan jumlah 385. Pada penelitian ini, teknik untuk mengambil sampel yang diterapkan yaitu non-probability sampling karena tidak diketahui jumlah anggota populasi secara pasti. Penggunaan purposive sampling juga digunakan sebagai teknik penentuan sampel dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini analisis data menggunakan beberapa uji antara lain : uji instrumen, uji statistic deskriptif, dan uji hipotesis.

Tabel 1. Skala Likert

Skala	Keterangan	Pertanyaan Positif
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Tabel 2. Hasil Karakteristik Responden

Deskripsi Responden	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	224	58,2
Perempuan	161	41,8
Total	385	100,0
Usia (tahun)		
21-30	143	37,1
31-40	191	49,6
41-50	32	8,3
51-60	19	4,9
Total	385	100,0
Pendidikan		
SMP	53	13,8
SMA	305	79,2
D3	18	4,7
S1	9	2,3
Total	385	100,0
Masa Kerja		
1-10	198	51,4
11-20	152	39,5
21-30	27	7,0
31-40	8	2,1
Total	385	100,0

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan SPSS 25. 75 butir pertanyaan kuisioner dari 385 responden dapat dinyatakan valid dan bisa menjadi alat ukur. Seluruh item pembentuk variabel yaitu $r_{hitung} > 0,300$ (r_{tabel}) dan nilai signifikan setiap item pembentuk variabel $< 0,05$ sehingga seluruh item dikatakan valid.

B. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ yaitu Keterampilan (0,931), Pengetahuan (0,933), Motivasi (0,938), Kemampuan (0,941), dan Kinerja Karyawan (0,936) yang artinya nilai instrumen pada semua variabel dapat dikatakan reliabel.

C. Uji Statistik Deskriptif

Tabel 3. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Keterampilan (X1)	385	44.00	73.00	63.3688	7.60579
Pengetahuan (X2)	385	45.00	73.00	63.5195	7.63082
Motivasi (X3)	385	45.00	72.00	63.5506	7.80112
Kemampuan (X4)	385	45.00	73.00	63.3351	7.80488
Kinerja Karyawan (Y)	385	45.00	73.00	63.8312	7.76209
Valid N (listwise)	385				

Hasil dari pengujian berdasarkan atas pertanyaan dari kuisioner yang di diukur dengan skala likert di tabel diatas, maka bisa diketahui bahwa diketahui bahwa jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 385 orang. Pada tabel diketahui bahwa Keterampilan (X1) memiliki nilai terendah sebesar 44.00 dan nilai tertinggi sebesar 73.00 dengan nilai rata-ratanya sebesar 63.3688 dan standar deviasinya sebesar 7.60579. Variabel Pengetahuan (X2) memiliki nilai terendah sebesar 45.00 dan nilai tertinggi sebesar 73.00 dengan nilai rata-ratanya sebesar 63.5195 dan standar deviasinya sebesar 7.63082. Variabel Motivasi (X3) memiliki nilai terendah sebesar 45.00 dan nilai tertinggi sebesar 72.00 dengan nilai rata-ratanya sebesar 63.5506 dan standar deviasinya sebesar 7.80112. Variabel Kemampuan (X4) memiliki nilai terendah sebesar 45.00 dan nilai tertinggi sebesar 73.00 dengan nilai rata-ratanya sebesar 63.3351 dan standar deviasinya sebesar 7.80488. Variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai terendah sebesar 45.00 dan nilai tertinggi sebesar 73.00 dengan nilai rata-ratanya sebesar 63.8312 dan standar deviasinya sebesar 7.76209. Hal ini mengindikasikan bahwa keterampilan, pengetahuan, motivasi dan kemampuan pada kinerja karyawan UMKM bakso di Kota Semarang dianggap cukup tinggi. Dengan keterampilan, pengetahuan, motivasi dan kemampuan yang cukup tinggi, bisa mempengaruhi kinerja karyawan untuk melakukan pekerjaan yang diberikan.

D. Hasil Uji Hipotesis

Tabel 4. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.165	1.253		1.727	.085
	Keterampilan (X1)	.244	.054	.339	4.503	.000
	Pengetahuan (X2)	.253	.054	.349	4.671	.000
	Motivasi (X3)	.217	.058	.219	3.726	.000
	Kemampuan (X4)	.258	.050	.259	5.111	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan data pada tabel diatas dapat diketahui variabel keterampilan memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,050$ maka variabel keterampilan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel pengetahuan memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,050$ maka variabel pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,050$ maka variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel kemampuan memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,050$ maka variabel kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

E. Pembahasan

Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan UMKM bakso di Kota Semarang

Hasil hipotesis Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan UMKM Bakso di Kota Semarang diperoleh hasil bahwa Keterampilan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan UMKM Bakso di Kota Semarang dibuktikan dengan perhitungan Thitung dari Ttabel. Variabel Keterampilan menunjukkan uji t hitung sebesar $4.503 > t$ tabel (1.96629) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,050$. Sehingga semakin baik Keterampilan semakin meningkat Kinerja

Karyawan UMKM Bakso di Kota Semarang. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adi Setiyawan (2020) Hasil pengujian menunjukkan bahwa Keterampilan (skill) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan UMKM bakso di Kota Semarang

Hasil hipotesis Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan UMKM Bakso di Kota Semarang diperoleh hasil bahwa Pengetahuan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan UMKM Bakso di Kota Semarang dibuktikan dengan perhitungan Thitung dari Ttabel. Variabel Keterampilan menunjukkan uji t hitung sebesar $4.671 > t$ tabel (1.96629) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,050$. Sehingga semakin baik Pengetahuan semakin meningkat Kinerja Karyawan UMKM Bakso di Kota Semarang. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nur Eli Viviani et. al (2020) Hasil pengujian menunjukkan bahwa Pengetahuan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan UMKM bakso di Kota Semarang

Hasil hipotesis Motivasi terhadap Kinerja Karyawan UMKM Bakso di Kota Semarang diperoleh hasil bahwa Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan UMKM Bakso di Kota Semarang dibuktikan dengan perhitungan Thitung dari Ttabel. Variabel Motivasi menunjukkan uji t hitung sebesar $3.726 > t$ tabel (1.96629) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,050$. Sehingga semakin baik

Motivasi semakin meningkat Kinerja Karyawan UMKM Bakso di Kota Semarang. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indra Jaya, Sumarni (2020) Hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan UMKM bakso di Kota Semarang

Hasil hipotesis Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan UMKM Bakso di Kota Semarang diperoleh hasil bahwa Kemampuan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan UMKM Bakso di Kota Semarang dibuktikan dengan perhitungan Thitung dari Ttabel. Variabel Kemampuan menunjukkan uji t hitung sebesar $5.111 > t$ tabel (1.96629) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,050$. Sehingga semakin baik Kemampuan semakin meningkat Kinerja Karyawan UMKM Bakso di Kota Semarang. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indra Jaya, Sumarni (2020) Hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

A. Kesimpulan

Hasil pengujian memperlihatkan bahwa secara parsial, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Keterampilan, Pengetahuan, Motivasi, dan Kemampuan dengan Kinerja Karyawan. Artinya, semakin baik Keterampilan Pengetahuan, Motivasi, dan Kemampuan seseorang, maka Kinerja Karyawan di UMKM Bakso di Kota Semarang akan meningkat.

B. Saran

Berikut ini merupakan saran yang diberikan berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan :

Bagi Karyawan

Bagi karyawan hendaknya lebih perlu dipertahankan karyawan yang bekerja di UMKM Bakso sebab ketika Karyawan bisa memberikan pelayanan yang terbaik dengan konsumen maka konsumen juga akan merasa dilayani dengan baik dan nyaman, sehingga karyawan bisa meningkatkan kinerjanya. Perusahaan dapat mempertahankan dan meningkatkan Keterampilan, Pengetahuan, Motivasi, dan Kemampuan sebab faktor tersebut berdampak pada meningkatnya Kinerja Karyawan.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan hasil penelitian ini bisa menjadi referensi yang bermanfaat bagi pembaca dalam memperluas wawasan mereka. Selain itu, penelitian ini juga memberikan dorongan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan dan meningkatkan penelitian ini. Disarankan agar peneliti selanjutnya mempertimbangkan penambahan variabel baru seperti Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Disiplin Kerja untuk memperluas kerangka penelitian ini. Kolaborasi dengan penelitian sebelumnya dapat membantu penelitian ini terus berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

Abdi Mohamud, S., Ibrahim, AA, & Hussein, JM (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada Perusahaan Hormuud di Mogadishu Somalia. *International Journal of*

Development Research , 9 (11), 17009-17016.

Adi Setiawan, 2020. Pengaruh Keterampilan, Pengetahuan dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Usaha Mikro di Kabupaten Magelang).

Akram, K., & Hilman, H. (2018). Effect Of Knowledge Management Activities and Dynamic Capabilities on Employee Performance in the Banking Sector Empirical Evidence from Pakistan. *Studies in Business & Economics*, 13 (2).

Almusaddar, A. A., Ramzan, S. R., & Raju, V. (2018). The influence of knowledge, satisfaction, and motivation on employee performance through competence. *International Journal of Business and General Management (IJBGM)*, 7 (5), 21-40.

Anggiani, S. (2017). Skill influence on employee performance (empirical study of frontlines three star hotels in Jakarta). *International Journal of Management and Applied Science*, 3 (12), 14-18.

Baroun, A. E. (2021). The impact of knowledge, skills, and attitude on organisational performance among Kuwaiti employees within the private oil and gas sector in Kuwait: the moderating effect of power distance. *University of Salford (United Kingdom)*.

Yuliana BR (2019) Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengetahuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Laot Bangko Kec.Penanggalan Kota Subulussalam. Skripsi thesis, Universitas Islam Negeri Sumatra Utara.

Claudia, M. (2021, November). The influence of HR competencies and entrepreneurs' skills on sasirangan MSMEs' business performance in Banjarmasin Municipality. In *International Conference on Management, Business, and Technology (ICOMBEST 2021)* (pp. 109-119). Atlantis Press.

Diamantidis, A. D., & Chatzoglou, P. (2019). Factors affecting employee performance: an empirical approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68 (1), 171-193.

Diena Ambiya, Muhamad Azis Firdaus Rachmatullaily Tinakartika Rinda,

2019. Pengaruh Sikap dan Ketrampilan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen MANAGER*, Vol 2 No 3 th 2019.
- Fitriani, E., & Pratama, A. R. (2018). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) Sentra Industri Ikan di Desa Nagasari, Kecamatan Ciracas, Jakarta Timur. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Hanaysha, J. R. (2016). The Impact of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Employee Engagement: Evidence from the UAE. *International Journal of Business and Management*, 11 (12), 225-236.
- Harsono, R. D., & Indrajit, R. E. (2019). The Effect of Marketing Capability on the Performance of SMEs with Competitive Advantage as Intervening Variable. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 21 (2), 155-164.
- Hasibuan. SP. Malayu. 2007. *Manajemen Sumber daya Manusia edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Isfahila, Arini et al (2018) Pengaruh Harga, Desain, Serta Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen. *JSMBI (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia)*. Universitas Muhammadiyah Jember.
- Jasimuddin, S. M., Mustafa, M., & Ahsan, M. (2016). Business Knowledge and Business Performance: Exploring the Mediating Role of Innovation Capability in SMEs. *Benchmarking: An International Journal*, 23 (5), 1289-1311.
- Kiki Rindi Arini, Muhammad Djudi Mukzam, Ika Ruhana (2015) Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perkebunan Nusantara X) *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol .22 No .1 Mei 2015*.
- Kohansal, M. A., Alimoradi, Z., & Bohloul, S. M. (2013). The impact of knowledge-sharing mechanisms on employee performance. *International journal of business performance management*, 14 (3), 293-306.
- Lee, M. S., et al. (2020). The Effect of Salesperson's Product Knowledge and Trust in the Manufacturer on Customer Satisfaction and Loyalty: The Moderating Role of Customer's Product Knowledge. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 53, 101990.
- Mantow, H. A. D., & Nilasari, B. M. (2022). The Effect Of Knowledge Management And Talent Management On Employee Performance. *Jurnal Manajemen*, 26 (1), 51-66.
- Mustafa, M., Jasimuddin, S. M., & Ahsan, M. (2017). The Impact of Business Knowledge on Business Performance: A Study on SMEs in Bangladesh. *Business and Economic Research*, 7 (2), 125-142.
- Nuryati, R., et al. (2018). The Effect of Entrepreneurial Competencies on Business Performance of Small and Medium Enterprises in West Sumatra, Indonesia. *International Journal of Business and Society*, 19(S1), 146-159.
- Nollen, SD, & Gaertner, KN (1991). Pengaruh keterampilan dan sikap terhadap kinerja dan penghasilan karyawan. *Hubungan Industrial: Jurnal Ekonomi dan Masyarakat*, 30 (3), 435-455.
- Oktavia, E., et al. (2021). The Effect of Managerial Competence on the Performance of Micro, Small and Medium Enterprises in Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8 (2), 301-308.
- Pradana, Chandra Wahyu (2019) Pengaruh promosi, kualitas, harga, dan brand image terhadap kepuasan konsumen produk aqua. *Skripsi thesis*, Sanata Dharma University.
- Primadanti, A., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mirambi Energi, Semarang) (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika Dan Bisnis).
- Rahayu, W., Wulandari, R. R., & Setyaningsih, R. (2019). Pengaruh Pengetahuan Produk, Pengetahuan Produksi, dan Pengetahuan Manajemen Usaha Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada UMKM Bakso di Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7 (1), 16-25.
- Salim, N. A., Sutrisno, S., Maango, H., Yusuf, M., & Haryono, A. (2022). Employee Performance And The Effects Of Training And The Workplace. *Jurnal Darma Agung*, 30(2), 549-558

- Sandhu, M. A., Iqbal, J., Ali, W., & Tufail, M. S. (2017). Effect of employee motivation on employee performance. *Journal of Business and Social Review in Emerging Economies*, 3 (1), 85-100.
- Santi Yoga, Pratama (2018) Pengaruh Kualitas Produk dan Harga Terhadap Kepuasan Konsumen di Agya Collection Ponorogo. Undergraduate (S1) thesis, IAIN Ponorogo.
- Sinaga, S. P. H., Maulina, E., Tresna, P. W., Sukoco, I., Purnomo, M., & Kostini, N. (2022). Effect of Knowledge Management on Employee Performance. *Journal of Information & Knowledge Management*, 2150021.
- Soelaiman. 2007. *Manajemen Kinerja : Langkah Efektif untuk Membangun, mengendalikan dan Evaluasi Kerja : PT. Intermedia Personalia Utama Hamzah B. Uno, Teori Motivasi dan Pengukurannya*, (Jakarta: Bumi Aksara. 2009), Hlm. 73.
- Setyorini, W., Khotimah, S., & Rafi'i, M. (2021). Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan CV. Master Cetak Pangkalan Bun. *Magenta*, 9 (2), 45-52.
- Suhartini, Y. (2015). Pengaruh pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan terhadap kinerja karyawan (Studi pada industri kerajinan kulit di manding, Bantul, Yogyakarta). *Akmenika: jurnal akuntansi dan manajemen*, 12 (2).
- Susanto, A., Rofiah, K., & Gustomo, A. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Wilayah Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6 (1), 17-23.
- Sutrisno, S., Amalia, M. M., Mere, K., Bakar, A., & Arta, D. N. C. (2023). Dampak Pemberian Motivasi dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Rintisan: Literature Review. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(2), 1781-1881.
- Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(6), 3476-3482.
- Sutrisno, S., & Kurniawan, B. (2020). Analisis Kemampuan Adaptasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Universitas PGRI Semarang. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi (JEMA) Universitas Ngudi Waluyo*, 1(2), 42-49.
- Syarifuddin, S., Pradana, M., Fakhri, M., Putra, A. D. P., & Arwiyah, M. Y. (2021). The Effect of Knowledge Management, Skill and Attitude on Employee Performance at Telkom Education Foundation. *Webology*, 18(2), 1095-1102.
- Tan, Denis (2021) Pengaruh Promosi Dan Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Di PT Indoland Batam. Skripsi thesis, Prodi Manajemen.
- Tedi Putri, Pengaruh Pengetahuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Ria Busana, *Jurnal Ekonomedia : ISSN 2775-1406; STIE PASIM; Sukabumi, Jul-Des 2020; Vol. 09 No. 02.*
- Torabi, M. H. R., Kyani, A., & Falakinia, H. (2016). An investigation of the impact of knowledge management on human resource performance in management of Keshavarzi bank branches in Tehran. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 230, 471-481.