

Journal of Accounting and Management's Student (JAM'S)

www.jurnal.unikal.ac.id/index.php/jebi

PENGARUH SKILL, ATTITUDE, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN TEH BANDULAN

Melita Sari¹, Kamalina Din Jannah²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pekalongan

melitasari3s@gmail.com

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Article history:

Received:

Received in revised form:

Accepted:

Keywords: Attitudes, Employee Performance, Motivation, Skills.

Paper type

Artikel penelitian

This research aims to test and analyze the influence of Skill, Attitude and Motivation on Employee Performance at the Bandulan Tea Company. The population in this study were all employees of the Bandulan Tea Company in the production department. The sampling technique in this research used stratified random sampling. So the sample used in this research was 89 people. The type of data used in this research is primary data. Data collection by distributing questionnaires offline. The analysis techniques used are Instrument Test, Classical Assumption Test, Model Fit Test, Multiple Linear Regression Analysis and Hypothesis Testing using Partial Test (t Test) with the help of the SPSS Version 20 program. The results of this research can be concluded that: Skills have a positive and significant effect on employee performance. Attitude has a positive and significant effect on employee performance. Motivation has a positive and insignificant effect on employee performance.

PENDAHULUAN

Salah satu hal yang ditekankan perusahaan kepada karyawan atau pegawainya adalah kinerja. Pencapaian kinerja perusahaan merupakan suatu target antara dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja perusahaan merupakan akumulasi dari kinerja para karyawan. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi kontribusi mereka pada perusahaan. Kinerja karyawan yang tidak baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja perusahaan sehingga mengganggu stabilitas perusahaan. Apabila permasalahan tersebut tidak diatasi dengan baik akan menyebabkan terganggunya pencapaian tujuan organisasi (Kismoyogi et al., 2019).

Karyawan dalam bekerja harus memiliki *skill* agar tercipta kinerja yang baik. *Skill* (keterampilan) merupakan salah satu faktor dalam usaha mencapai pencapaian tujuan organisasi yang sukses, *skill* merupakan salah satu faktor penting dalam dunia kerja, karena ketika seseorang memiliki keterampilan kerja yang baik maka keterampilan itu dapat memudahkan pekerjaan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan secara efektif dan efisiensi tanpa adanya kesulitan sehingga akan menghasilkan suatu kinerja pegawai yang baik (Ginting, 2019).

Selain *skill* untuk memiliki kinerja yang baik juga dibutuhkan *attitude*. *Attitude* adalah suatu respon secara positif atau negatif pada seseorang atau sesuatu dalam lingkungannya yang mencerminkan bagaimana merasa tentang orang, objek atau kejadian dalam lingkungannya (Wibowo, 2014). *Attitude* juga memiliki peranan dalam pelaksanaan kinerja karyawan, karena *attitude* dalam bekerja kerja sebagai kecenderungan pikiran dan perasaan puas atau tidak puas terhadap lingkungan pekerjaannya atau pekerjaannya itu sendiri. Seorang karyawan yang memiliki kepuasan dalam pekerjaannya akan bersikap jujur, tidak semena-mena terhadap pekerjaannya dan ikut membantu dalam kemajuan perusahaannya. Demikian juga seorang yang mempunyai *attitude* yang baik akan menaati peraturan yang ada di dalam lingkungan perusahaan dan menimbulkan rasa kedisiplinan dalam melakukan pekerjaannya. Pada akhirnya karyawan yang mempunyai *attitude* yang baik akan mempunyai kinerja yang baik pula.

Berkaitan dengan *attitude*, Menurut Irawan et al., (2021) mengemukakan bahwa sikap/perilaku kerja adalah sikap keteraturan perasaan dan pikiran seseorang dan kecenderungan bertindak terhadap aspek lingkungannya. Menurut Latief et al., (2019) *Attitude* (Sikap) adalah cara menempatkan atau membawa diri, atau cara merasakan, jalan pikiran, dan perilaku. Mahfud, (2019) juga menjelaskan bahwa sikap adalah kondisi mental yang kompleks yang melibatkan keyakinan dan perasaan, serta disposisi untuk bertindak dengan cara tertentu. Pendapat tersebut semakin diperkaya oleh Mahfud, (2019) bahwa sikap adalah kondisi mental dan neural yang diperoleh dari pengalaman, yang mengarahkan dan secara dinamis mempengaruhi respon-respon individu terhadap semua objek dan situasi yang terkait.

Selain *skill* dan *attitude*, motivasi merupakan salah satu faktor yang berperan dalam meningkatkan kinerja (Irawan et al.,2021) . Peningkatan kinerja karyawan juga dapat tercapai apabila perusahaan atau instansi mampu memberikan motivasi terhadap kinerja karyawan untuk membentuk iklim kerja yang baik sehingga terbentuk kinerja yang tinggi. Memberikan motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pemimpin/manager dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain untuk mengambil tindakan. Motivasi merupakan suatu pembentukan perilaku yang di tandai bentuk-bentuk aktivitas atau kegiatan melalui proses psikologis. Baik yang di pengaruhi oleh faktor intrinsik maupun ekstrinsik yang dapat mengarahkannya dalam mencapai apa yang di inginkan yaitu tujuan (Prasojo, 2021).

Pabrik Teh Bandulan merupakan perusahaan dibidang produksi teh kemasan, melihat jenis usahanya saja dapat diketahui bahwa perusahaan ini tentunya membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik, demi memajukan perusahaan, namun menurut observasi yang dilakukan oleh peneliti ternyata perusahaan ini memiliki beberapa kendala dalam meningkatkan kinerjanya diantaranya adalah masih ada karyawan yang memiliki *skill* yang rendah di bidang ini, banyak karyawan yang bekerja hanya untuk bekerja bukan karena *skill* yang dimilikinya, dan adanya karyawan yang memiliki hubungan kurang baik dengan sesama karyawan ataupun dengan klien dikarenakan perilakunya. Adanya permasalahan ini membuat peneliti berpikir apakah permasalahan ini memang benar sangat mempengaruhi kinerja para karyawan, karena melihat permasalahan tersebut membuat peneliti menyimpulkan bahwa untuk memiliki kualitas kinerja yang baik maka karyawan harus memiliki *skill*, *attitude* dan motivasi yang baik pula.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan bagian produksi di Perusahaan Teh Bandulan, masalah yang dialami Perusahaan Teh Bandulan adalah penurunan kinerja

karyawan yang disebabkan oleh kurang maksimalnya kemampuan dan motivasi pada karyawan Perusahaan Teh Bandulan sehingga membuat hasil kinerja dan produksi terus menurun sehingga hasil produksi yang dihasilkan tidak sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan mengaku produksi yang ditetapkan harus banyak namun secara kuantitas tidak tercukupi, alasan karyawan tidak memenuhi target dari perusahaan karena masalah gaji yang dibayarkan tidak sesuai dengan hasil kerja karyawan.

Kinerja menurut (Mangkunegara, 2017) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hal yang tidak bisa dilepaskan dari lembaga organisasi, karena ketika karyawan melaksanakan tugas atau target yang ditetapkan perusahaan, kegiatan tersebut menghasilkan kinerja yang dapat diukur berdasarkan tingkat ketercapaian dengan hasil yang diharapkan. Namun pada dasarnya kinerja tetaplah bersifat individu, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda.

Beberapa penelitian mengenai kinerja karyawan telah banyak dilakukan antara lain sebagai berikut: Sadam Putra & Lina, (2020) dalam penelitian Pengaruh *Skill* dan *Attitude* terhadap Kinerja Karyawan, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *Skill* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan Nurriqli & Karsudjono, (2020) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *Skill* dan *Attitude* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Andoyo, (2020) dalam penelitian Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan pada penelitian Rizal & Radiman, (2019) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

MATERI DAN METODE PENELITIAN

Menurut Riani & Sutrisno, (2022) Keterampilan kerja didefinisikan sebagai kemampuan melaksanakan pekerjaan berdasarkan juklak/juknis atau instruksi dari atasan. Keterampilan dan kemampuan yang tinggi dipandang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan dan memberikan kontribusi dalam menentukan masa depan perusahaan.

Menurut Yahya & Nurhayati, (2022) berpendapat bahwa attitude atau sikap merupakan kondisi kesiapan mental yang diperoleh dari proses pembelajaran dan diorganisir sesuai dengan pengalaman-pengalaman serta memberikan pengaruh khusus pada reaksi seseorang terhadap orang, benda dan situasi dengan siapa dia berhubungan.

Marjaya & Pasaribu, (2019) menyatakan motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual.

Menurut Mangkunegara, (2017) berpendapat bahwa, kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kausal. Peneliti memfokuskan obyek penelitiannya kepada karyawan bagian produksi pada Perusahaan Teh Bandulan. Populasi yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Perusahaan Teh Bandulan sebanyak 800 orang bagian produksi, karena bagian produksi merupakan aspek yang penting untuk sebuah industri (Data tahun 2023). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *stratified random sampling*. *stratified random sampling* adalah metode penarikan anggota dari sebuah populasi yang dilakukan jika elemen populasi tidak homogen,

sehingga perlu dibuat pengelompokan atau strata dimana anggota setiap strata/kelas bersifat lebih homogen (Nurhayati, 2019). Metode pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan penyebaran kuesioner dan wawancara.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Tujuan dari analisis regresi linier berganda adalah untuk mengetahui besarnya variabel independen yaitu *Skill* (X1), *Attitude* (X2), Motivasi (X3) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Hasil analisis regresi linier berganda menggunakan program SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.067	2.405		1.691	.095
1 Skill	.257	.114	.237	2.243	.027
Attitude	.337	.094	.389	3.590	.001
Motivasi	.099	.085	.119	1.168	.246

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS data diolah 2023

Dari tabel tersebut, model regresi berganda antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat diformulasikan dalam bentuk persamaan berikut ini :

$$Y = 4,067 + 0,257 X1 + 0,337 X2 + 0,099 X3$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai koefisien variabel *Skill* (X1) sebesar 0.257 dengan nilai positif. Artinya jika variabel *Attitude* dan Motivasi dianggap konstan, maka setiap kenaikan *Skill* akan berakibat Kinerja Karyawan naik.
- Nilai koefisien variabel *Attitude* (X2) sebesar 0.337 dengan nilai positif. Artinya jika variabel *Skill* dan Motivasi dianggap konstan, maka setiap kenaikan *Attitude* akan berakibat Kinerja Karyawan naik.
- Nilai koefisien variabel Motivasi (X3) sebesar 0.099 dengan nilai positif. Artinya jika variabel *Skill* dan *Attitude* dianggap konstan, maka setiap kenaikan Motivasi akan berakibat Kinerja Karyawan naik.

Pengaruh *Skill* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisa membuktikan bahwa *Skill* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Karyawan Perusahaan Teh Bandulan Pekalongan. Hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan regresi variabel *Skill* (X1) sebesar 0.257 dan hasil uji parsial (uji-t) variabel *Skill* (X1) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,027 lebih kecil dari 0,05. Dapat dikatakan bahwa hubungan *Skill* dengan Kinerja Karyawan berarah positif dan signifikan.

Menurut Riani & Sutrisno, (2022) Keterampilan kerja didefinisikan sebagai kemampuan melaksanakan pekerjaan berdasarkan juklak/juknis atau instruksi dari atasan. Keterampilan dan kemampuan yang tinggi dipandang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan dan

memberikan kontribusi dalam menentukan masa depan perusahaan (Robbins, 2008). *Skill* merupakan salah satu faktor penting dalam dunia kerja, karena ketika seseorang memiliki keterampilan kerja yang baik maka keterampilan itu dapat memudahkan pekerjaan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan secara efektif dan efisiensi tanpa adanya kesulitan sehingga akan menghasilkan suatu kinerja karyawan yang baik (Ginting, 2019).

Hasil analisa membuktikan bahwa *Skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan kusioner yang telah dibagikan mengenai variabel *Skill*, sebagian karyawan pada Perusahaan Teh Bandulan Pekalongan merasa bidang pekerjaan yang sedang karyawan kerjakan saat ini sesuai dengan kemampuan dan adanya skill yang karyawan punya membuat karyawan bekerja dengan penuh percaya diri. Temuan fakta pada penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *skill* yang dimiliki karyawan maka akan membuat pegawai kinerja karyawan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sadam Putra & Lina, (2020) yang menyatakan bahwa *Skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Pengaruh *Attitude* Terhadap Kinerja karyawan

Hasil analisa membuktikan bahwa *Attitude* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada Karyawan Perusahaan Teh Bandulan Pekalongan. Hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan regresi variabel *Attitude* (X2) sebesar 0.337 dan hasil uji parsial (uji-t) variabel *Attitude* (X2) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Dapat dikatakan bahwa hubungan *Attitude* dengan Kinerja karyawan berarah positif dan signifikan.

Menurut Yahya & Nurhayati, (2022) berpendapat bahwa *attitude* atau sikap merupakan kondisi kesiapan mental yang diperoleh dari proses pembelajaran dan diorganisir sesuai dengan pengalaman-pengalaman serta memberikan pengaruh khusus pada reaksi seseorang terhadap orang, benda dan situasi dengan siapa dia berhubungan.

Hasil analisa membuktikan bahwa *attitude* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. *Attitude* memiliki peranan dalam pelaksanaan kinerja karyawan, karena *attitude* dalam bekerja kerja sebagai kecenderungan pikiran dan perasaan puas atau tidak puas terhadap lingkungan pekerjaannya atau pekerjaannya itu sendiri. Seorang karyawan yang memiliki kepuasan dalam pekerjaannya akan bersikap jujur, tidak semena-mena terhadap pekerjaannya dan ikut membantu dalam kemajuan perusahaannya. Demikian juga seorang yang mempunyai *attitude* yang baik akan menaati peraturan yang ada di dalam lingkungan perusahaan dan menimbulkan rasa kedisiplinan dalam melakukan pekerjaannya. Pada akhirnya karyawan yang mempunyai *attitude* yang baik akan mempunyai kinerja yang baik pula.

Berdasarkan kusioner yang telah dibagikan mengenai variabel *Attitude*, sebagian karyawan pada Perusahaan Teh Bandulan Pekalongan merasa bahwa mereka mampu menyesuaikan tindakan dan perilaku ketika sedang bekerja, memiliki sikap yang sesuai dengan pekerjaan yang dijalankan dan selalu mengikuti prosedur perusahaan serta memiliki kecenderungan untuk membantu dan bekerjasama satu sama lain. Temuan fakta pada penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *Attitude* pada diri karyawan maka akan membuat karyawan meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sadam Putra & Lina, (2020) yang menyatakan bahwa *Attitude* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisa membuktikan bahwa Motivasi (X2) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Karyawan Perusahaan Teh Bandulan Pekalongan. Hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan regresi variabel Motivasi (X2) sebesar 0.099 dan hasil uji parsial (uji-t) variabel Motivasi (X2) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,246 lebih besar dari 0,05. Dapat dikatakan bahwa hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan positif dan tidak signifikan.

Marjaya & Pasaribu, (2019) menyatakan motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Sedangkan Robbins (2008) menyatakan motivasi adalah proses yang berperan pada intensitas, arah dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran.

Dalam penelitian yang telah dilakukan, peneliti menemukan Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, Apabila dari hasil yang tidak signifikan, menunjukan bahwa Motivasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan namun berdampak kecil. Apabila dari hasil yang tidak signifikan, menunjukan bahwa motivasi bukan menjadi faktor utama untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Karyawan Perusahaan Teh Bandulan Pekalongan. Berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan, sebagian responden merasa terciptanya kondisi kerja yang kurang nyaman, dan fasilitas pada perusahaan membuat karyawan kurang semangat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizal & Radiman, (2019) yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data yang mengacu pada masalah penelitian dan tujuan penelitian pada bab sebelumnya, Hasil analisa membuktikan bahwa Variabel *Skill* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Skill* dapat meningkatkan kinerja karyawan. Variabel *Attitude* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Attitude* dapat meningkatkan kinerja karyawan. Variabel Motivasi (X3) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan namun berdampak kecil.

Penelitian yang dilakukan peneliti masih mempunyai beberapa keterbatasan yaitu Penelitian ini hanya dilakukan pada sebagian karyawan pada Perusahaan Teh Bandulan Pekalongan, maka penelitian berikutnya diharapkan dapat meningkatkan ruang lingkup penelitian dengan subjek penelitian yang lebih banyak atau bahkan membandingkan dengan perusahaan lain. Pada penelitian ini hanya mengambil sampel dari sebagian karyawan pada Perusahaan Teh Bandulan Pekalongan yaitu bagian produksi, maka penelitian berikutnya diharapkan dapat meneliti semua karyawan yang bekerja di Perusahaan Teh Bandulan Pekalongan.

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian dengan meneliti variabel lain yang ada di luar penelitian ini atau dengan mengkombinasikan variabel yang terdapat dalam penelitian ini. Contohnya variabel disiplin kerja, iklim kerja, gaji dan kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan ke). Remaja Rosdakarya:Bandung.
- Nurhayati, S. (2019). *Metodologi Penelitian Praktis* (2nd ed.). Unikal Press.
- Robbins. (2008). *Perilaku Organisasi, Jilid I dan II*.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.

JURNAL

- Andoyo, E. (2020). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Gosyen Sukses Makmur. *Prosiding Seminar Nasional Fakultas Teknik Universitas Maarif Hasyim Latif Sidoarjo*, 1.
- Ginting, Maharani Br, & A. P. N. (2019). *Pengaruh Knowledge Management, Skill Dan Attitude Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pt. Merbau Jaya Indah Raya Labuhanbatu Utara)*. Universitas Labuhanbatu.
- Irawan, D., Mursito, B., & Purnomo, I. A. D. (2021). The Effectiveness Of Education, Skills, Attitude And Communication On Job Promotions At Lorin Solo Hotel. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 5(4).
- Kismoyogi, K., Lubis, Y., & Syaifuddin, S. (2019). Pengaruh Program Pelatihan, Etos Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PTPN III. *AGRISAINS: Jurnal Ilmiah Magister Agribisnis*, 1(1), 68–78. <https://doi.org/10.31289/agrisains.v1i1.219>
- Mahfud, Y. (2019). Pengaruh Knowledge Management, Skill dan Attitude Terhadap Employee Performance (Studi Kasus Pada Satuan Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Wonosobo). *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 2(1), 107–119.
- Nurriqli, A., & Karsudjono, A. J. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja dan Sikap Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV. Restu Guru Promosindo. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(1), 30–37.
- Prasojo, G. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Akademi Maritim Nasional Jakarta Raya. *Jurnal Matemar: Manajemen Dan Teknologi Maritim*, 3(1), 63–68.
- Riani, L. F., & Sutrisno, N. (2022). Pengaruh Keterampilan dan kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Nadira Hijab Di Kabupaten Bekasi. *Jurnal Akuntansi & Bisnis*, 7(02).
- Sadam Putra, U., & Lina, N. (2020). Pengaruh Persepsi Knowledge Management, Persepsi Skill Dan Persepsi Attitude Terhadap Persepsi Kinerja Karyawan Ditengah Covid 19 (STUDI KASUS DI PT. SUA JAKARTA). *S1 Manajemen*, 1–20.
- Yahya, F., & Nurhayati, N. (2022). Pengaruh Sikap dan Keterampilan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Walikota Medan. *JIEM: Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen*, 2(1), 399–403.