
PENGARUH PENGETAHUAN, KEMAMPUAN DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS
LINGKUNGAN HIDUP KOTA SAMARINDA

Salsadila Andini¹, Suyanto², Dian Irma Aprianti³.

Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda

salsadilaandini0701@gmail.com

Abstract

The purpose of this research is to determine the influence of knowledge, abilities and work experience on employee performance at the Samarinda City Environmental Service office. This research method is quantitative research with a sample size of 76 respondents, employees of the Samarinda City Environmental Service office. The analytical methods used are data quality testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis (R), coefficient of determination (R²), and hypothesis testing.

Keyword: knowledge, abilities, work experience, employee performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Samarinda. Metode penelitian ini menggunakan alat analisis statistik dengan bantuan program computer SPSS ver 10 untuk mengetahui pengaruh dan hubungan masing-masing variabel. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pengetahuan, Kemampuan dan Pengalaman Kerja secara serentak berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Samarinda. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Kata Kunci: Pengetahuan, Kemampuan, Pengalaman Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Masalah pengetahuan, kemampuan serta pengalaman kerja merupakan masalah yang perlu dibicarakan. Ini merupakan tanda bahwa kita pun menyadari kemungkinan atau telah tampaknya tanda-tanda produktivitas tenaga kerja tidak memadai. Banyak faktor penyebab nya, misalnya beban kerja yang terlalu besar, kurang nya wawasan terhadap

permasalahan yang terjadi, kurangnya kemampuan ber-interaksi, konseptual dan kurangnya pengalaman kerja

Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh Dinas Lingkungan Hidup (DLH). Hal ini memaksa setiap pegawai harus dapat bekerja dengan lebih efektif, efisien dan produktif. Dengan hal ini badan pemerintah harus memperhatikan aspek sumber daya manusia. Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu, karena ditangan manusialah segala inovasi akan direalisasikan dalam upaya mewujudkan tujuan badan pemerintah. Dalam melakukan kegiatan, pegawai memerlukan petunjuk kerja dari lembaga agar pelaksanaannya sesuai dengan perencanaan dan harus didukung dengan peraturan kerja pegawai sehingga menciptakan kinerja yang baik. Dinas lingkungan hidup (DLH) kota samarinda adalah dinas pemerintahan yang bergerak di bidang lingkungan hidup daerah yang meliputi kegiatan dalam melakukan pengawasan, pengendalian, dan penertiban terhadap segala sesuatu mengenai lingkungan hidup di samarinda.

Tabel 1.1 Tabel Jumlah Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Tingkat Pendidikan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Samarinda

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah Pegawai
1.	SMA/SMK	19
2.	D3	2
3.	S1	45
4.	S2	10
	Jumlah	76

Sumber: Dinas Lingkungan Hidup Kota Samarinda, 2022

No.	Jabatan	Masa Kerja	Jumlah Pegawai
1.	Eselon 2	9-10 Tahun	1
2.	Eselon 3	7-8 Tahun	5
3.	Eselon 4	5-6 Tahun	4
4.	Staff PNS	4-5 Tahun	46
5.	Fungsional	5-6 Tahun	20
	Jumlah		76

Sumber: Dinas Lingkungan Hidup Kota Samarinda, 2022

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat diketahui bahwa latar belakang pendidikan pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Samarinda yakni S2 berjumlah 10 orang, selanjutnya S1 berjumlah 45 orang, dan selanjutnya D3 berjumlah 2 orang dan selanjutnya SMA/SMK berjumlah 19 orang. Jenjang pendidikan ini tentu berimplikasi pada kinerja serta pemahaman atas pekerjaan yang dijalankan oleh pegawai yang bersangkutan. Jika dilihat dari latar pendidikan yang dimiliki pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Samarinda, maka dikatakan cukup baik karna dilihat dari jenjang pendidikan masing-masing pegawai.

LANDASAN TEORI

Manusia merupakan sumber daya paling penting dalam sebuah instansi. Berbanding lurus dengan hal tersebut, manusia juga merupakan sumber daya paling rumit untuk dipahami. Manajemen sumber daya (SDM), dimana tugas dari MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2003: 10) Manajemen sumber daya manusia adalah bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manajemen manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan.

Pengetahuan

Pengetahuan dipengaruhi oleh faktor pendidikan formal dan sangat erat hubungannya. Diharapkan dengan pendidikan yang tinggi maka akan semakin luas pengetahuannya. Tetapi orang yang berpendidikan rendah tidak mutlak berpengetahuan rendah pula. Menurut Notoatmojo (2017: 2) Pengetahuan merupakan domain yang sangat penting untuk terbentuknya tindakan seseorang. Pengetahuan adalah hasil penginderaan manusia, atau hasil tahu seseorang terhadap objek melalui indera yang dimilikinya (mata, hidung, telinga, dan

sebagiannya). Waktu penginderaan sampai menghasilkan pengetahuan tersebut sangat dipengaruhi oleh intensitas persepsi terhadap objek. Sebagian besar pengetahuan seseorang diperoleh melalui indera pendengaran (telinga) dan indera penglihatan (mata).

Menurut Sutrisno (2014: 207) Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks dan merupakan domain yang sangat penting dalam membentuk tindakan seseorang (*over behavior*).

Kemampuan

Kemampuan merupakan sifat yang dibawa sejak lahir/dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugas nya. Kemampuan menunjukkan potensi seseorang untuk melaksanakan tugas/pekerjaan. Kemampuan juga merupakan suatu dimensi pelaku keahlian yang dimiliki seseorang atau keunggulan seseorang yang mempunyai keterampilan dan pengetahuan dalam menyelesaikan suatu permasalahan. Kemampuan kerja yang disesuaikan dengan tugas yang diberikan akan meningkatkan kinerja yang ada didalam intansi.

Menurut Robbins (2006: 49) kemampuan kerja menunjukkan kecakapan seseorang seperti kecerdasan dan keterampilan. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan. Ketidakterdapatnya hal seperti ini dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah suatu pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan dari pengalaman tersebut dalam pelaksanaan tugas suatu pekerjaan. Pengalaman kerja pada hakikatnya merupakan rangkuman dari pemahaman seseorang terhadap apa yang dialaminya dalam bekerja, sehingga apa yang dialaminya tersebut dapat dikuasainya.

Menurut Hasibuan (2007: 109) Pengalaman yaitu promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja pegawai. Pengalaman kerja menurutnya menjadi pertimbangan dalam hal

promosi, orang yang terlama bekerja dalam perusahaan mendapat prioritas pertama dalam tindakan promosi.

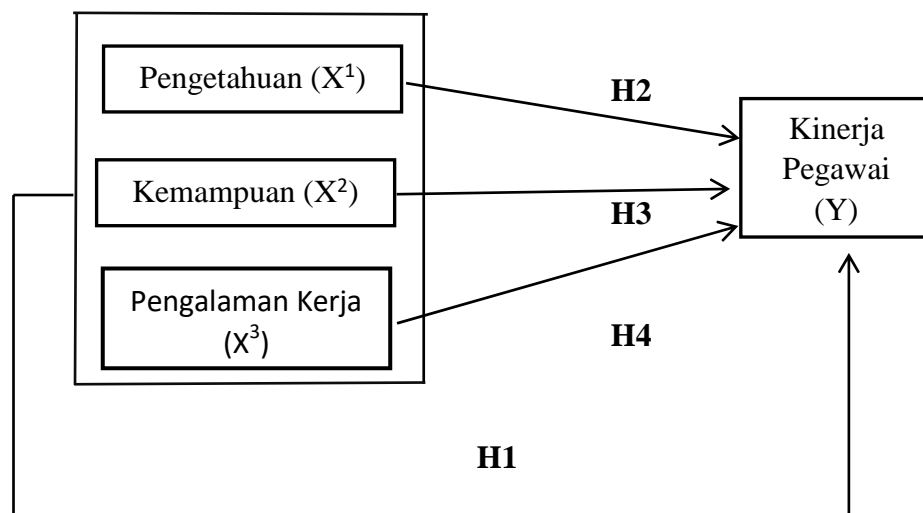
Menurut Handoko (2014: 24) Pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan pegawai yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai.

Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2017: 67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja pegawai dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang berdampak pada kemajuan organisasi dimana pegawai itu bekerja.

Menurut Ginting (2016: 39) Kinerja pegawai merupakan suatu perbandingan hasil kerja yang berkualitas dengan standar yang telah ditetapkan untuk pencapaian pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab seorang pegawai secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

MODEL KONSEPTUAL



HIPOTESIS

1. H1 : Pengetahuan (X_1), Kemampuan (X_2), dan Pengalaman Kerja (X_3) secara bersamaan mana yang lebih berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada kantor Dinas Lingkungan Hidup kota Samarinda.
2. H2 : Pengetahuan (X_1) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Lingkungan Hidup kota Samarinda.
3. H3 : Kemampuan (X_2) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Lingkungan Hidup kota Samarinda.
4. H4 : Pengalaman Kerja (X_3) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Lingkungan Hidup kota Samarinda.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan penelitian Kuantitatif dan Kasual. Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.” (Sugiyono, 2015: 8).

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh Pengetahuan, Kemampuan dan Pengalam Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Variabel independen dalam penelitian ini adalah Pengetahuan (X_1), Kemampuan (X_2), dan Pengalaman Kerja (X_3). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y).

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
Pengetahuan (X ₁)	Pendidikan	a. Kesesuaian latar belakang pendidikan pegawai dengan pekerjaan	Likert
		b. Pengetahuan pegawai tentang prosedur pelaksanaan tugas	
Kemampuan (X ₂)	1. Kemampuan intelektual	a. Pendidikan	Likert
	2. Kemampuan fisik	b. Kesanggupan kerja	
Pengalaman Kerja (X ₃)	Lama waktu atau masa kerja	ukuran pekerjaan yang telah melaksanakan tugas dengan baik.	Likert
Kinerja Pegawai (Y)	Kuantitas kerja	Waktu dalam bekerja.	Likert

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono, “Populasi adalah Generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”

Populasi yang dilakukan dalam penelitian ini pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup kota Samarinda, maka populasi yang digunakan berjumlah 76 pegawai yang terlibat langsung dalam kegiatan kerja di kantor Dinas Lingkungan Hidup kota Samarinda.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Diketahui bahwa pernyataan tentang pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60. Untuk memastikan

validitas dari setiap kesimpulan yang ditarik tentang pengaruh variabel Pengetahuan, Kemampuan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Samarinda dalam penelitian ini reliabel.

Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.84666005
	Absolute	.110
Most Extreme Differences	Positive	.090
	Negative	-.110
Kolmogorov-Smirnov Z		.955
Asymp. Sig. (2-tailed)		.321

Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari tabel diatas bisa diketahui nilai sig. yang didapatkan dari uji Kolmogorov-Smirnov yaitu 0,321, jadi nilai probabilitas dalam uji Kolmogorov-Smirnov diatas nilai $\alpha = ,05$, karena nilai signifikasi lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa data dalam penelitian ini memenuhi syarat sehingga model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas atau berdistribusi normal. Maka model regresi ini layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Multikolinieritas

Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Pengetahuan	.707	1.414
Kemampuan	.782	1.278
Pengalaman Kerja	.802	1.246

Berdasarkan persyaratan asumsi klasik regresi linier berganda, artinya model regresi linier yang baik harus terbebas dari terdapatnya multikolinieritas, Hasil perhitungan dalam tabel diatas semua variabel yang dipakai pada penelitian ini terbebas dari multikolinieritas,

Uji Heterokedasitas

Hasil Uji Heterokedasitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1.029	.836		-1.230	.223
1 Pengetahuan	.012	.047	-.187	-1.168	.214
Kemampuan	-.057	.042	-.168	-1.352	.181
Pengalaman Kerja	.016	.043	.046	.372	.711

a. Dependent Variable: RES2

- Pengetahuan memiliki signifikansi yaitu $0,214 > 0,05$ dengan begitu dinyatakan jika variabel pengetahuan bebas dari Uji Heteroskedastisitas

- b. Kemampuan memiliki signifikansi yaitu $0,181 > 0,05$, dengan begitu dinyatakan jika variabel kemampuan bebas dari Uji Heteroskedastisitas
- c. Pengalaman kerja memiliki signifikan yaitu $0,711 < 0,05$, maka dinyatakan jika variabel pengalaman kerja bebas dari Uji Heteroskedastisitas.

Uji Linieritas

Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	(Combined)	42.679	46	.928	2.428	.007
Unstandardized Between Groups	Linearity	.000	1	.000	.000	1.000
Residual *	Deviation from Linearity	42.679	45	.948	2.482	.086
Unstandardized Predicted Value	Within Groups	11.083	29	.382		
	Total	53.762	75			

Dari tabel diatas pada *deviation from linearity* terdapat nilai sebesar 0,086 dimana jika nilai signifikansi pada *linearity* adalah $0,086 > 0,05$, artinya jika diantara variabel independent dan variabel dependent mempunyai korelasi yang linear.

Analisis Regresi Linier Berganda

Data deskriptif ini tujuannya menunjukkan informasi-informasi yang relevan yang termuat di data-data tersebut, Variabel-variabel tersebut relevan yang terkandung di dalam data-data tersebut, Variabel-variabel tersebut akan diuji secara *statistic descriptif* yang bisa diketahui dalam tabel dibawah ini.

Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	2.356	1.281
1 Pengetahuan	.439	.071
Kemampuan	.521	.065
Pengalaman Kerja	-.113	.066

Mengacu dengan hasil analisis Regresi Linier Berganda dalam tabel 5.15, jadi bisa disusun persamaan model regresi linier berganda yaitu:

$$Y=2,356 + 0,439X_1 + 0,521X_2 + -0,113X_3 + \epsilon$$

1. Konstanta (a) sebesar 2,356 merupakan tanda positif yang menyatakan bahwa pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja dianggap konstan pada nilai kinerja karyawan bernilai sebanyak 2,356.
2. Nilai koefisien regresi variabel pengetahuan (X_1) yaitu 0,439 adalah tanda positif yang menyatakan bahwa tingkat kepemimpinan naik 1 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka pengetahuan akan naik sebesar 0,439.
3. Nilai koefisien regresi variabel kemampuan (X_2) yaitu 0,521 adalah tanda positif yang menyatakan bahwa tingkat komepetensi naik 1 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka kemampuan akan naik sebesar 0,521.
4. Nilai koefisien regresi variabel pengalaman kerja (X_3) yaitu -0,113 adalah tanda negatif yang menyatakan bahwa tingkat budaya organisasi turun satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka pengalaman kerja akan naik sebesar -0,082.

Analisis Koefisien Korelasi R

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.843 ^a	.711	.699	.864

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Kemampuan, Pengetahuan

b. Dependent Variable: Y

Dari hasil uji koefisien determinasi dalam tabel diatas diketahui jika nilai *Adjusted R Square* yang dipakai dalam mengevaluasi model regresi sebesar 0,699, Hasil ini menguraikan bahwa 69.9% bisa diterangkan oleh variabel pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja ini dipengaruhi sedangkan sisanya sebesar 30.1% diuraikan pada faktor-faktor lain diluar penelitian ini, makin tinggi nilai *Adjusted R Square* kemudian menjadi makin bagus.

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	132.172	3	44.057	59.002	.000 ^b
Residual	53.762	72	.747		
Total	185.934	75			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Kemampuan, Pengetahuan

Hasil uji f tersebut diketahui nilai $F_{hitung} 59,002 > F_{tabel} 2,50$ dengan taraf signifikannya 0,000 jadi nilai sig f dibawah nilai $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) artinya menerima H_a dan menolak

Ho maka variabel pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja bisa menguraikan variabel kinerja karyawan maka model itu pantas dipakai.

Uji Parsial (Uji T)

Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.356	1.281		1.839	.070
	Pengetahuan	.439	.071	.463	6.150	.000
	Kemampuan	.521	.065	.577	8.048	.000
	Pengalaman Kerja	-.113	.066	-.121	-1.714	.091

Tabel di atas memperlihatkan pengaruh setiap variabel pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja secara parsial, sementara pada t_{tabel} yaitu 1,666, dengan nilai $n = 76$ dan $\alpha = 0,05$, penjelasan uji t dalam tabel dibawah ini:

- a. **Variabel pengetahuan (X₁)** memiliki pengaruh sebanyak 0,463 atau 46,3%, Nilai t_{hitung} yaitu $6,150 > t_{tabel}$ 1,666 dengan taraf signifikansinya $0,00 < 0,05$, jadi hipotesis pertama pengetahuan secara positif signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, jadi hasil hipotesisnya yaitu **diterima Ha**.
- b. **Variabel kemampuan (X₂)** memiliki pengaruh sebanyak 0,577 atau 57,7%, Nilai t_{hitung} yaitu $8,048 > t_{tabel}$ 1,666 dengan taraf signifikansinya $0,00 < 0,05$, maka hipotesis kedua kemampuan secara positif signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, jadi hasil hipotesisnya yaitu **diterima Ha**.
- c. **Variabel pengalaman kerja (X₃)** memiliki pengaruh sebanyak 0,121 atau 12,1%, Nilai t_{hitung} yaitu $-1,714 < t_{tabel}$ 1,666 dengan taraf signifikansinya $0,091 > 0,05$, maka

hipotesis ketiga pengalaman kerja secara negatif dan tidak mempengaruhi kinerja karyawan, jadi hasil hipotesisnya yaitu **ditolak Ha**.

KESIMPULAN

Dari hasil pembahasan dan penelitian bisa ditarik sebuah kesimpulan mengenai Pengaruh Pengetahuan Kemampuan dan Pengalaman Kerja sebagai berikut:

1. Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai hasil ini menunjukkan bahwa Pengetahuan yang diukur dengan indikator Pengetahuan, Kemampuan dan Pengalaman Kerja dapat meningkatkan Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan semakin baik Pengetahuan pegawai maka semakin meningkat kinerjanya.
2. Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai hasil ini menunjukkan bahwa Kemampuan yang diukur dengan indikator Pengetahuan, Kemampuan dan Pengalaman Kerja dapat meningkatkan Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan semakin baik Kemampuan pegawai dalam bekerja maka akan semakin meningkatkan kinerjanya.
3. Pengalaman Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai hasil ini menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja yang diukur dengan indikator Pengetahuan, Kemampuan dan Pengalaman Kerja memiliki nilai negatif. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun Pengalaman Kerja lebih sedikit kinerjanya tetapi masih bisa meningkat.
4. Pengetahuan (X_1), Kemampuan (X_2) dan Pengalaman Kerja (X_3) secara serentak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil tersebut dapat diketahui dengan melihat dari hasil uji F, dimana yang menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 59,002 sedangkan hasil F_{tabel} sebesar 2,50. yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima dalam artian Pengetahuan, Kemampuan dan Pengalaman Kerja secara serentak berpengaruh

signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Samarinda.

DAFTAR PUSTAKA

Bill Foster dan Karen R. S, 2001. *“Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan”*

penerbit : PT.Toko Gunung Agung Tbk Jakarta,

Edy Sutrisno, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Jakarta: Pranada Media Group

Ghozali, Imam, 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

Ghozali, Imam, 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 23*.

Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

Handoko, T. Hani. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*.

Yogyakarta: BPFPE.

Hasibuan, Malayu S.P (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Hasibuan, Malayu S.P (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Hasibuan, Malayu S.P (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Lilis Wuriani, 2017. *Pengaruh Kemamouan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara*. Skripsi: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Mangkunegara Prabu Anwar, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan,*

Bandung: PT. Remaja Rosda Karya

Mangkunegara Prabu Anwar, 2013 *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan,*

Bandung: PT. Remaja Rosda Karya

Mangkunegara Prabu Anwar 2014 *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya

Notoatmodjo, Soekidjo. 2014, *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta

Notoatmodjo, Soekidjo. 2012. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta

Nabila Kartika Sari, 2022. *Pengaruh Pengetahuan Kerja, Kemampuan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Disnaker Kabupaten Kediri*.

Skripsi: Universitas Nusantara PGRI Kediri

Robbins, P. Stephen. (2008). *Organizational Behaviour, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Ke Sepuluh)*, alih bahasa Drs. Benyamin Molan. Salemba Empat: Jakarta.

Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge. (2012). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat: Jakarta

Robbins, P. Stephen. (2009). *Manajemen, Jilid 1. Edisi Kesepuluh*. Penerbit Erlangga.

Sanusi Hamid (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.

Sudaryono. (2017). *Pengantar Manajemen Teori dan Kasus*. Yogyakarta: CAPS

Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta.

Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*, Bandung: Alfabeta.

Serlin, 2018. *Pengaruh Pengetahuan, Sikap Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BPJS Ketenaga-Kerjaan Cabang Makassar*, Skripsi: Universitas Muslim Indonesia