

Pengaruh Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Duta Mahakam Sejati

Zainun Habib*, Fenty Fauziah²

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia.

*Kontak Email: zainunhabib344@gmail.com

Diterima:19/07/21

Revisi:08/03/22

Diterbitkan: 19/04/22

Abstrak

Tujuan studi: Tinjauan ini bertujuan untuk mengetahui dan merinci apa arti keterampilan secara keseluruhan bagi pelaksanaan pekerja di PT Duta Mahakam Sejati, tinjauan ini menangani informasi eksplorasi berdasarkan survei dengan mengambil contoh dari 36 spesialis dalam organisasi.

Metodologi: Prosedur pengumpulan informasi yang digunakan adalah strategi persepsi, dan dibantu oleh suatu alat, khususnya polling yang disampaikan oleh para ahli melalui survei. Dalam membedah informasi, tinjauan ini menggunakan analisis linier sederhana berdasarkan hasil aplikasi *SPSS rendition 25*.

Hasil: Mengingat informasi yang diperoleh nilai $Y = 19,893 + 0,481X + e$. Dengan hasil pendugaan tersebut, maka kestabilannya adalah 19,893 yang mana jika variabel bebasnya adalah 0 atau dianggap tidak berharga, nilai keterampilan adalah 19,893. Variabel mendapat nilai β sebesar 0,481. Sehingga eksplorasi dapat memperjelas pemahaman bahwa H_a memadai atau berdampak pada keterampilan (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Pemeriksaan ini menunjukkan bahwa keterampilan saat ini dalam organisasi sangat kuat untuk lebih mengembangkan kinerja karyawan yang juga akan mendorong organisasi.

Manfaat: Perusahaan harus memiliki perwakilan yang memiliki keterampilan yang dapat lebih mengembangkan peningkatan organisasi sesuai visi dan misi organisasi, dimana keberadaan pekerja yang mempengaruhi pelaksanaan perwakilan dalam melakukan pekerjaan atau usaha yang diberikan oleh organisasi. Pekerja didekati untuk melakukan tanggung jawab mereka sambil memperluas kapasitas, kemampuan, kepastian, ketelitian dan pengalaman mereka.

Abstract

Purpose of study: This review aims to find out and detail what skills overall mean for employee performance at PT Duta Mahakam Sejati, this review tackles exploratory information based on a survey by taking samples from 36 specialists in the organization

Methodology: The information collection procedure used is a perception strategy, and is assisted by a tool, in particular a poll that is delivered by experts through a survey. In dissecting the information, this review uses a simple linear analysis based on the results of the *SPSS rendition 25* . application

Results: Given the information obtained the value of $Y = 19.893 + 0.481X + e$. With these estimation results, the stability is 19.893 which if the independent variable is 0 or is considered worthless, the skill value is 19.893. The variable gets a β value of 0.481. So that exploration can clarify the understanding that H_a is adequate or has an impact on skills (X) on employee performance (Y). This examination shows that the current skills in the organization are very strong to further develop employee performance which will also drive the organization.

Applications: Companies must have representatives who have skills that can further develop organizational improvements according to the organization's vision and mission, where the presence of workers affects the implementation of representatives in carrying out the work or business given by the organization. Workers are approached to carry out their responsibilities while expanding their capacities, abilities, certainty, thoroughness and experience.

Kata kunci: *Employee Skill and Performance*

1. PENDAHULUAN

Sebuah keberhasilan perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawan diperusahaan tersebut. Kinerja karyawan sangat berpengaruh dengan hasil yang diperoleh sebuah organisasi dengan perombakan hal-hal tertentu, misalnya, membelanjakan ukuran tertentu dari rencana keuangan Aset untuk membayar kualitas yang dimilikinya yang dimiliki oleh pekerja. Prestasi atau prestasi dalam mencapai tujuan akan mendorong organisasi untuk memiliki kualitas yang dapat membuat mereka siap untuk bertahan di tengah persaingan yang ekstrim saat ini.

Keterampilan karyawan itu sangat berpengaruh dalam sebuah keberhasilan dari sebuah perusahaan. Pada sebuah penelitian yang sama juga ditemukan bahwa sebuah keterampilan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sebuah keterampilan karyawan itu sangat berpengaruh pada sebuah perusahaan yang ditempati karyawan sendiri. Terdapat sumber daya manusia atau karyawan yang memiliki jabatan yang berbeda dengan keterampilan yang ditentukan oleh perusahaan. Oleh karena perusahaan itu harus dapat menyesuaikan fenomena yang terjadi sekarang dengan terjadinya itu maka perusahaan harus menindak lanjuti agar karyawan itu memiliki keterampilan yang diperlukan oleh perusahaan. Salah satunya dengan pelatihan keterampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Dengan pelatihan itu perusahaan bermaksud untuk menjaga stabilitas perusahaan untuk menghadapi fenomena yang akan terjadi dengan perubahan di seluruh dunia yang terjadi, dua organisasi dan organisasi. Keahlian dapat ditunjukkan dalam latihan atau persiapan yang diberikan oleh perusahaan. Dalam hal ini perusahaan berusaha untuk meningkatkan sumber daya manusia agar tidak terjadinya kadaluarsa sumber daya manusia pada perusahaan.

PT Duta Mahakam Sejati yang bergerak pada bidang kontraktor pertambangan. PT Duta Mahakam Sejati memberikan pelayanan terbaik pada konsumen-konsumen atau perusahaan besar yang mengolah hasil pertambangan. Dalam upaya meningkatkan pelayanan kepada konsumen atau perusahaan yang mengolah hasil tambang PT Duta Mahakam Sejati membutuhkan karyawan yang memiliki keterampilan yang sesuai dengan bidang yang diinginkan oleh perusahaan.

Pada kenyataannya masalah PT Duta Mahakam Sejati adalah keterampilan kerja karyawan sangat lah sedikit untuk pelayanan yang dibutuhkan oleh konsumen atau perusahaan yang mengolah hasil pertambangan, dikarenakan keterampilan yang di punya karyawan masih belum memenuhi standar dan tujuan perusahaan.

1.1. Rumusan Masalah

Bagaimana pengaruh Keterampilan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Duta Mahakam Sejati ?

1.2. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui dan merinci bagaimana keterampilan secara signifikan mempengaruhi pelaksanaan pekerja di PT Duta Mahakam Sejati

1.3. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian untuk situasi ini yang dapat diambil adalah untuk memutuskan sejauh mana karyawan memiliki keterampilan dalam organisasi sehingga mereka dapat memberikan kinerja yang baik bagi organisasi dalam mencapai tujuan dan visi dan misi organisasi. Melihat momentum keadaan yang luar biasa, para ilmuwan telah menguasai banyak contoh tentang menciptakan keterampilan pada pekerja yang dibutuhkan untuk terus berlatih dan mencari pengalaman untuk meningkatkan atau membina organisasi.

1.4. Keterampilan

Keterampilan menurut [Lian Arcynthia M., \(2013\)](#) bahwa keterampilan sebagai kapasitas individu untuk memainkan suatu gerakan atau pekerjaan. Lebih pada keterampilan, itu adalah batas yang diharapkan untuk melakukan serangkaian usaha yang dihasilkan dari hasil persiapan dan pengalaman. Keterampilan dapat diukur dengan:

1. Kemampuan
2. Kecakapan
3. Ketelitian
4. Kepercayaan diri
5. Komitmen
6. Pengalaman

1.5. Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan menurut [Wibowo,\(2011\)](#) Eksekusi adalah hasil kerja yang memiliki hubungan yang solid dengan target penting pergaulan, loyalitas konsumen dan menambah perekonomian. Sedangkan menurut [Mangkunegara,\(2010\)](#) kinerja berasal dari kata execution atau real execution (eksekusi kerja atau pencapaian nyata yang dicapai oleh seseorang). Indikator Kinerja Karyawan

1. Quantity
2. Quality
3. Timelines
4. Cost-effectiveness
5. Need for supervision
6. *Interpersonal impact*

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti Dan Tahun	Judul	Variabel	Hasil
1	Dotulong, (2016)	Pengaruh Keterampilan Kerja Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga(DIASPORA) Manado	Keterampilan kerja (x) disiplin kerja (x) lingkungan kerja (x) kinerja pegawai (y)	keterampilan kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
2	Suhartini, (2015)	Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan Dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan	Pengetahuan (x) keterampilan Kerja (x) kemampuan karyawan (x) Kinerja karyawan (y)	keterampilan dan kemampuan secara bersama-sama menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pekerja
3	(Firmansyah, 2015)	Pengaruh Keterampilan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Republik Indonesia Syariah Cabang Kaptan Arivai Palembang)	Keterampilan kerja (x) Motivasi (x) kinerja karyawan (y)	Keterampilan kerja tidak berpengaruh signifikan dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
4	(Yahya, Iskandar and Sunardi, 2017)	<i>Technical Skills And Employability Skills Of Vocational High School Students In Indonesia</i>	<i>Technical skills (x) employability (x)</i>	menunjukkan bahwa penerapan pendekatan saintifik memiliki kontribusi yang signifikan terhadap penguasaan keterampilan teknis dan berdampak pada keterampilan kerja siswa SMK
5	Anggiani, (2017)	<i>Skill Influence On Employee Performance (EMPIRICAL STUDY OF FRONTLINES THREE STAR HOTELS IN JAKARTA)</i>	<i>Skill influence (x) employee performance (y)</i>	<i>skill</i> dan <i>soft skill</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

6	(Lee and Kusumah, 2019)	<i>Soft Skills Influencing Motivation And Their Impact On The Employee Performance: An Indonesian Company Case</i>	<i>Soft skill (x) motivation (y) employee performance (y)</i>	<i>Soft skill berpengaruh positif terhadap motivasi dan kinerja karyawan</i>
7	Ibrahim, Boerhannoeddin and Bakare, (2017)	<i>The Effect Of Soft Skills And Training Methodology On Employee Performance</i>	<i>Soft skills (x) methodology (x) employee performance (y)</i>	<i>Soft skill dan metodologi berpengaruh terhadap kinerja karyawan</i>
8	Mayasari and Tridayanti, (2019)	<i>The Effect Of Work Skills, Work Attitude, Work Knowledge On Work Competence And Employee Performance In Galaxy Mall Shuang Surabaya</i>	<i>Work skills (x) work attitude (x) work knowledge (x) work competence (y) employee performance (y)</i>	<i>keterampilan kerja, sikap kerja, pengetahuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</i>

2. METODOLOGI

2.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Duta Mahakam Sejati yang beralamat di Jalan Untung Suropati, perum Karpotek blok EE No. 01 Kel Karang Asam Kota Samarinda Kalimantan Timur. PT Duta Mahakam Sejati sendiri merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Distribusi Batubara, dimana perusahaan mengedepankan kepuasan pelanggan atau konsumen dengan menghasilkan batubara yang berkualitas

2.2. Jenis Penelitian

penelitian diarahkan eksplorasi memanfaatkan metode kuantitatif yang telah secara teratur dilakukan oleh penyelidikan yang berbeda. Sumber diperoleh ketika kita menggunakan strategi ini, khususnya jelas sumbernya mencakup angka atau kualitas, informasi, survei, narasi. Pada dasarnya metode kuantitatif menghasilkan penelitian yang memiliki premis untuk memanfaatkan pemikiran dan pemeriksaan yang berwawasan luas. Cara menuju metode ini adalah melalui sistem hasil hipotesis yang ada, pemikiran penelitian masa lalu, pemahaman hasil pemeriksaan tergantung pada apa yang telah mampu, kemudian diperluas lagi sehingga dapat menjelma menjadi jawaban untuk mengatasi masalah yang ada atau dilihat oleh analisis sehingga mereka dapat diwakili oleh dua penerima manfaat. sama seperti pemberhentian biasanya sebagai sumber eksperimental ketika memimpin eksplorasi di dekatnya

2.3. Populasi Dan Teknik Pengambilan Sampel

Jumlah yang direalisasikan adalah 56 orang perwakilan yang bekerja di PT Duta Mahakam Sejati, yang dimaksud dengan populasi adalah wilayah spekulasi yang terdiri dari item atau subjek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang telah didiktekan oleh para ahli untuk berkonsentrasi dan kemudian mencapai kesimpulan. Pekerjaan eksplorasi rumus *simple random sampling* karena pengambilan sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan pangkat yang ada didalam populasi dan didapatkan sampel menggunakan rumus yang berjumlah 36 sampel

2.4. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dalam penyelidikan ini diselesaikan dengan menggunakan beberapa metode, termasuk:

- a. Pengamatan (observasi), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung ada objek penelitian

- b. Daftar pertanyaan (kuesioner) khususnya pengumpulan data dengan memanfaatkan gambaran permintaan yang sudah disusun dan diberikan kepada responden. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang tepat yang telah diberikan dalam tinjauan umum penyelidikan. Dimana masing-masing memiliki lima pilihan dan memanfaatkan skala Likert.

Tabel 2 : Skala Likert Variabel Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan

No	Item Instrumen	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

2.5. Teknik Analisa Data

- a. Uji Validitas

Table 3 : Uji Validitas Variabel X dan Y

Uraian	Butir Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Variabel X	Q1	0,356	0,334	VALID
	Q2	0,496		VALID
	Q3	0,398		VALID
	Q4	0,481		VALID
	Q5	0,669		VALID
	Q6	0,830		VALID
	Q7	0,464		VALID
	Q8	0,769		VALID
	Q9	0,617		VALID
	Q10	0,798		VALID
Variabel Y	Q1	0,555	0,334	VALID
	Q2	0,529		VALID
	Q3	0,480		VALID
	Q4	0,717		VALID
	Q5	0,682		VALID
	Q6	0,760		VALID
	Q7	0,754		VALID
	Q8	0,711		VALID
	Q9	0,400		VALID
	Q10	0.389		VALID

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa semua pernyataan valid, karena sudah memenuhi syarat untuk digunakan karena semua item pertanyaan > 0,334 sehingga alat yang digunakan dapat digunakan untuk tambahan pemeriksaan

- b. Uji Reliabilitas

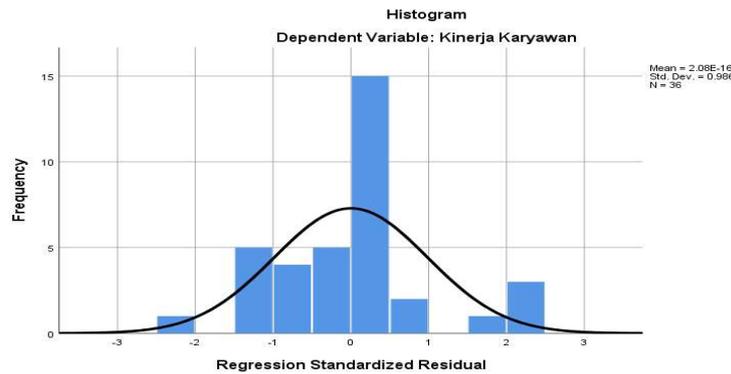
Tabel4. Uji Reliabilitas

Variabel	cronbach alpha	Nilai Alpha	Keterangan
Keterampilan	0,790	>0,61	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,763	> 0,61	Reliabel

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada tabel 4 nilai cronbach's Alpha lebih besar dari 0,61 maka dapat disimpulkan kedua variabel dinyatakan reliabel.

- c. Uji Normalitas

Pengujian Normalitas dengan Grafik Histogram memperlihatkan grafik yang berbentuk lonjong (bell shepp) maka dapat diartikan data berdistribusi normal.

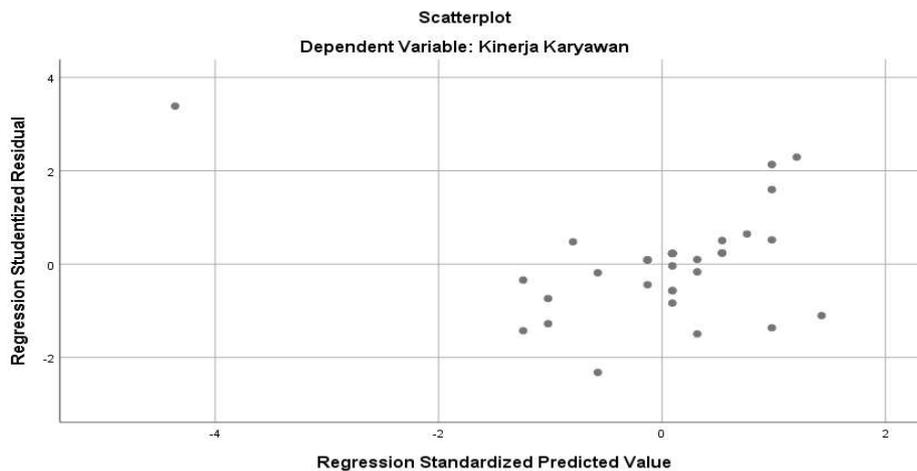


Gambar 1 Grafik Histogram

Pengambilan data bersumber dari SPSS 25 yang dapat dilihat pada gambar yang menunjukkan data berbentuk lonjong (bell shepp), maka data dinyatakan berdistribusi normal.

d. Uji Heteroskedasitas

Pengujian Uji Heteroskedasitas dengan scatterplot data dapat digunakan apabila titik menyebar tidak beraturan dan menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y yang dapat dikatakan tidak terjadi kesamaan regresi varian atau tidak terjadi heteroskedasitas. Hasil dapat dilihat melalui gambar:



Gambar 2 Grafik scatterplot Heteroskedasitas

Berdasarkan gambar diatas yang memakai aplikasi SPSS 25, maka terlihat titik menyebar tidak beraturan dan menyebar diatas dan dibawah angka 0 sumbu Y, maka bisadisimpulkan bahwa data tidak terjadi heteroskedasitas.

e. Analisis Regresi Linier Sederhana

Pada table 5 menunjukkan bahwa nilai beta sebesar +0,498 yang berarti setiap peningkatan 1% pada keterampilan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,481. Hasil dari analisis regresi linier sederhana yaitu $Y = 19,893 + 0,481X + e$

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.893	5.723		3.476	.001
Keterampilan	.481	.144	.498	3.350	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

f. Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat bahwa angka t hitung lebih > dari t tabel maka Ho diterima dan Ho ditolak. Berdasarkan hasil uji t tersebut menunjukkan nilai t_{hitung} 3,350 dengan signifikansi 0,002, dan nilai dari tabel 1,689

yang ditentukan dengan keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$) dan $df = (n-k)$, $df = 36-1$, $df = 35$ maka didapatkan nilai t tabel sebesar 1,689, maka $3,350 > 1,689$

g. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.498 _a	.248	.226	3.82008

- a. Predictors: (Constant), Keterampilan
- b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada tabel 6 menjelaskan bahwa nilai R sebesar 0,498 yang menjunkan sebesar 49,8 yang bisa dinyatakan hubungan variabel keterampilan (X) dan kinerja karyawan (Y) itu baik dan nilai R square sebesar 0,248 yang berarti 24,8% yang sisanya sebesar 75,2% yang bisa dijelaskan oleh varians variabel lainnya.

3. HASIL DAN DISKUSI

PT Duta Mahakam Sejati adalah sebuah organisasi yang bergerak di bidang pertambangan, pengangkutan, pascatambang dan pemulihan, yang terletak di Jalan Untung Suropati, Perum Karpotek Blok EE No. 01 Ex. Karangasem, Kota Samarinda, Kalimantan Timur. Memiliki keterampilan dapat lebih mengembangkan kinerja karyawan di PT Duta Mahakam Sejati dan juga akan bekerja pada sifat para pekerja ini. Penyajian perwakilan berbakat dibuat berdasarkan pengalaman yang digerakkan oleh pekerja, yang mempengaruhi kualitas dan jumlah diri mereka untuk melakukan tugas yang dialokasikan oleh PT Duta Mahakam Sejati.

PT Duta Mahakam Sejati untuk situasi ini tidak senang dengan keterampilan yang digerakkan oleh perwakilan, dengan alasan bahwa organisasi membutuhkan pekerja untuk memiliki keterampilan hebat dalam mengerjakan presentasi dan sifat item organisasi. Organisasi ini telah dapat membuat pekerjaan dengan mempertahankan harga organisasi dengan metode untuk gaji pekerja tetap, mencoba perkembangan yang dapat diprediksi dalam harga organisasi dan terus mengembangkan kualitas barang untuk memenuhi pembeli, perusahaan ini juga berfokus pada bantuan pemerintah dari perwakilan dalam organisasi.

3.1 Responden Berdasarkan Usia

Tabel menunjukkan karakteristik responden menurut umur karyawan PT Duta Mahakam Sejati

Tabel 7. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	N	%
1.	Laki-Laki	35	97%
2.	Perempuan	1	3%
	jumlah	36	100%

Berdasarkan Tabel 7 di antara 36 responden, responden perempuan lebih kecil dari pada responden laki-laki. Hal ini terlihat dari jumlah responden perempuan yang berjumlah 1 atau 3% sedangkan laki-laki sebanyak 35 atau 97%.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini yang sudah dijabarkan diatas, maka Keterampilan mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT Duta Mahakam Sejati, hal ini disebabkan tanpa adanya keterampilan yang baik didalam karyawan hasil akan berpengaruh pada kualitas produk perusahaan.

Berdasarkan hasil regresi linier sederhana didapatkan hasil keterampilan mempengaruhi kinerja karyawan dan berdasarkan uji t yang sudah dilakukan maka H_0 diterima yang menjelaskan nilai keterampilan bernilai positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Duta Mahakam Sejati. Setelah semua uji dijabarkan bisa ditarik kesimpulan bahwa keterampilan berpengaruh signifikan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam bidang atau aktivitas apa saja yang dilakukan di perusahaan.

SARAN DAN REKOMENDASI

Berikut ini adalah beberapa saran dari penulis yang berkepentingan yang berkait dengan penelitian ini:

Penelitian ini hanya menjelaskan 87% variasi dari nilai perusahaan yang dijelaskan oleh Keterampilan maka dapat dikembangkan dengan menggunakan variabel-variabel lainnya. Pihak manajemen PT Duta Mahakam Sejati hendaknya lebih menitik beratkan kebijakan dengan pentingnya keterampilan dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Untuk peneliti selanjutnya, dianjurkan untuk menganalisis lebih dalam lagi dan spesifik, sehingga hasil yang didapatkan juga lebih maksimal. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai rujukan untuk pengembangan serta pendalaman ilmu pengetahuan manajemen.

REFERENSI

- Anggiani, S. 2017 'Skill Influence on Employee Performance (Empirical Study of Frontlines three Star Hotels in Jakarta)', *International Journal of Management and Applied Science (IJMAS)*, (12), pp. 14–18.
- Dotulong, 2016 'Pengaruh Keterampilan Kerja Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga (Diaspora) Manado', *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(3), hlm. 256–267. doi: 10.35794/emba.v4i3.13723.
- Firmansyah 2015 'Pengaruh Keterampilan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Republik Indonesia Syariah CabangKapten Arivai Palembang'.
- Ibrahim, R., Boerhannoeddin, A. and Bakare, K. K. 2017 'The effect of soft skills and training methodology on employee performance', *European Journal of Training and Development*. doi: 10.1108/EJTD-08-2016-0066.
- Lee, C. and Kusumah, A. 2019 'employee performance : An Indonesian company case', 5(4), hlm. 123–140.
- Lian Arcynthia M. 2013 'Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bukopin, Tbk. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Hasanuddin. Makassar.'
- Mangkunegara, A. P. (2010) 'Evaluasi Kinerja SDM. Eresco', Jakarta: Rineka
- Mayasari, L. D. and Tridayanti, H. 2019 'The Effect Of Work Skills, Work Attitude, Work Knowledge On Work Competence And Employee Performance In Galaxy Mall Shuang Surabaya', *Journal of World Conference (JWC)*, 1(1), hlm. 77–82. doi: 10.29138/prd.v1i1.14.
- Suhartini, Y. 2015 'Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 12(2), hlm. 660–673.
- Wibowo 2011 *Manajemen Perubahan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Yahya, M., Iskandar, S. and Sunardi 2017 'Technical skills and employability skills of vocational high school students in Indonesia', *Journal of Scientific Research and Studies*, 4(6), hlm. 148–155. Available at: <http://www.modernrespub.org/jsrs/index.htm>.