

Pengaruh Pengetahuan dan Keterampilan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata

Rosdiana Tajuddin ^{1*}, Hendrik ² Fitri Kumalasari ³ Andry Stephannie Titing ⁴

^{1,2,3,4} Universitas Sembilanbelas November Kolaka, Kolaka, Indonesia

ARTICLE INFORMATION

Received: 08 September 2023

Revised: 11 September 2023

Accepted: 15 September 2023

DOI : 10.57151/jeko.v2i2.268

KEYWORDS

Keterampilan; Kinerja; Pengetahuan

Skills; Performance ; Knowledge

CORRESPONDING AUTHOR

Nama : Rosdiana Tajuddin

Address: Kolaka, Indonesia

E-mail : r980446@gmail.ac.id

A B S T R A C T

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengetahuan dan keterampilan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Kolaka. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 55 responden dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu metode sensus. Pengujian instrument penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dengan SPSS 22.0. Teknik analisis data penelitian menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM-PLS) dengan SmartPLS 4.0. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel pengetahuan tidak berpengaruh terhadap kinerja yang ditunjukkan dengan nilai T-Statistic sebesar 0.291 dan P-Value sebesar 0.386 dan variabel keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang ditunjukkan dengan nilai T-statistic sebesar 6.497 dan P-value sebesar 0.000.

This study aims to determine whether there is the effect of knowledge and skills on employee performance at the tourism office of kolaka district. The sample in this study amounted to 55 respondents using a sampling technique, namely the census method. Testing the research instrument using validity test and reliability test with SPSS 22.0. The research data analysis technique uses the Structural Equation Modeling (SEM-PLS) method with SmartPLS 4.0. Based on the results of this study, it can be seen that the knowledge variable has no effect on performance as indicated by the T-Statistic Value of 0.291 and P-Values of 0.386 and the skill variable has a positive and significant effect on performance as indicated by the T-Statistic value of 6.497 and P-Values 0.000.

PENDAHULUAN

Dinas pariwisata merupakan suatu instansi yang mengelola objek wisata yang ada di kota/kabupaten (Nurmi, 2017). Dinas pariwisata memiliki peran penting dalam mengembangkan objek wisata karena pariwisata merupakan salah satu mesin penggerak perekonomian ekonomi dunia yang terbukti mampu memberikan kontribusi terhadap kemakmuran suatu negara (Tasik *et al.*, 2019). Menurut Aponno (2020) menjelaskan bahwa secara nasional, kontribusi sektor pariwisata terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia diperkirakan pada angka 4,1%. Dimana kontribusi di atas tidak terlepas dari peran penting sumber daya manusia pada industri pariwisata dalam meningkatkan pertumbuhan jumlah industri serta menarik wisatawan domestik dan mancanegara sehingga membantu dalam penciptaan lapangan pekerjaan, meningkatkan penerimaan devisa dan berperan aktif dalam kontribusi terhadap pembangunan sosial dan ekonomi bangsa (Langi *et al.*, 2021). Dalam hal ini Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran penting dalam mengembangkan sebuah wisata. Menyadari peran penting Dinas Pariwisata maka perlu kita memerhatikan unsur yang terlibat dalam mengembangkan suatu wisata salah satunya adalah pegawai (Muliani, 2018). Sebagai pegawai dalam menjalankan kewajibannya dia diharuskan dapat menghasilkan kinerja yang baik agar dapat mengembangkan sebuah wisata sesuai dengan yang telah direncanakan.

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Morsen (2020) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu yang memperhatikan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Terdapat penelitian yang menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh pengetahuan dan keterampilan (Sika *et al.*, 2022). Pengetahuan merupakan segala sesuatu yang telah diketahui tentang tata cara untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya (Suparman, 2020). Keterampilan merupakan kemahiran atau keahlian yang berkaitan dengan suatu pekerjaan atau tugas tertentu yang dijalankannya (Widiastuti, 2019).

Terdapat beberapa pegawai yang kinerjanya kurang baik disebabkan oleh tidak memahami dengan baik tugas pokok/tupoksinya, kurang disiplin, kurang peduli atau malas dan kurang bertanggung jawab terhadap tugasnya. Pengetahuan secara keseluruhan seperti pengetahuan pengembangan diri dan peningkatan kinerja masih ada yang kurang contohnya kurang menguasai IPTEK. Keterampilannya masih kurang seperti ketidakmampuan dalam melaksanakan tugasnya baik lulusan SMA ataupun sarjana, kemudian tidak ada kemauan untuk mencari tahu agar pengetahuannya tentang teknologi informasi dan keterampilannya dalam mengoperasikan komputer meningkat.

Selain masalah yang terjadi diatas ada beberapa penelitian yang berbeda pendapat tentang pengaruh pengetahuan dan keterampilan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian Setiyarti *et al.*, (2020) menemukan bahwa pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Handayani, *et al.*, (2022) menemukan pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Herliansyah (2017) menemukan bahwa pengetahuan tidak berpengaruh terhadap kinerja dan penelitian yang dilakukan oleh (Trihudyatmanto & Purwanto, 2018) dan penelitian yang dilakukan oleh Astuti *et al.*, (2021) yang menemukan pengetahuan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pada variabel keterampilan juga terdapat perbedaan hasil penelitian. Berdasarkan hasil penelitian (Latief *et al.*, 2019) menemukan bahwa keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bahasoan & Dwinanda, (2022) yang menemukan bahwa keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Viviani *et al.*, 2020) yang menemukan bahwa keterampilan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan penelitian yang dilakukan oleh (Lengkong *et al.*, 2019) yang menemukan bahwa keterampilan tidak berpengaruh terhadap kinerja. Sehingga berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengetahuan dan keterampilan terhadap kinerja.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di Dinas Pariwisata Kabupaten Kolaka. Populasi dalam penelitian ini adalah 55 orang dan menggunakan metode sensus yaitu mengambil seluruh populasi sebagai sampel penelitian. Adapun sumber data yang digunakan pada penelitian ini berupa data primer dan data sekunder. Penyebaran kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pernyataan tertulis kepada responden. Pengujian instrument yang dilakukan dalam penelitian ini dengan menggunakan program SPSS dan analisis data menggunakan metode SEM dan dibantu dengan Software PLS 4.0.

HASIL & PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh pengetahuan dan keterampilan terhadap kinerja. Untuk mengetahui pengeruh pengetahuan dan keterampilan terhadap kinerja, penulis menyebar kuesioner sebanyak 21 item pernyataan untuk 15 responden untuk pengujian intrumen. Uji validitas variabel pengetahuan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Pengetahuan

Butir pernyataan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
X _{1.1}	0.763	0.4409	Valid
X _{1.2}	0.897	0.4409	Valid
X _{1.3}	0.881	0.4409	Valid
X _{1.4}	0.947	0.4409	Valid
X _{1.5}	0.780	0.4409	Valid
X _{1.6}	0.837	0.4409	Valid
X _{1.7}	0.699	0.4409	Valid

Sumber : Data diolah, 2023

Hasil uji validitas mengenai Pengetahuan (X₁) untuk semua pernyataan X_{1.1} sampai pernyataan X_{1.6} dari hasil pengujian melalui SPSS diperoleh hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga uji validitas pengetahuan terpenuhi. Karena uji validitas pengetahuan sudah terpenuhi maka dari ketujuh

pernyataan tersebut dapat dipakai untuk analisis selanjutnya. Berikut adalah tabel uji validitas variabel keterampilan.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Keterampilan

Butir pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
X _{2.1}	0.792	0.4409	Valid
X _{2.2}	0.894	0.4409	Valid
X _{2.3}	0.727	0.4409	Valid
X _{2.4}	0.792	0.4409	Valid
X _{2.5}	0.859	0.4409	Valid
X _{2.6}	0.955	0.4409	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Hasil uji Validitas mengenai keterampilan (X₂) untuk semua pernyataan X_{2.1} sampai pernyataan X_{2.6} dari hasil pengujian melalui SPSS diperoleh hasil r hitung > r tabel. Sehingga uji validitas keterampilan terpenuhi. Karena uji validitas keterampilan telah terpenuhi, maka dari keenam pernyataan tersebut dapat digunakan untuk analisis selanjutnya. Adapun uji validitas kinerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Validitas Kinerja

Butir pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Y1	0.784	0.4409	Valid
Y2	0.717	0.4409	Valid
Y3	0.766	0.4409	Valid
Y4	0.778	0.4409	Valid
Y5	0.907	0.4409	Valid
Y6	0.672	0.4409	Valid
Y7	0.775	0.4409	Valid
Y8	0.328	0.4409	Tidak Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Hasil uji validitas mengenai Kinerja (Y) untuk semua pernyataan Y1 sampai pernyataan Y7 dari hasil pengujian melalui SPSS diperoleh hasil r hitung > r tabel. Y8 valid sehingga pernyataan tersebut dibuang dan 7 item uji terpenuhi. Karena uji validitas kinerja terdapat satu item tidak valid maka hanya tujuh item yang dapat digunakan untuk analisis selanjutnya. Kemudian pengujian selanjutnya yaitu dengan melihat uji reliabilitas yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini yaitu sebagai berikut.

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Hipotesis	Cronbach's Alpha	Alpha Standard	Keterangan
Pengetahuan (X ₁)	0.929	0.6	Reliabel
Keterampilan (X ₂)	0.93	0.6	Reliabel
Kinerja (Y)	0.881	0.6	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel pengetahuan, keterampilan dan kinerja pegawai data dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60. kemudian penulis menguji hipotesis penelitian sebanyak 20 item pernyataan kepada 55 responden dengan menggunakan SEM dan dibantu dengan Software 4.0. Evaluasi model pengukuran *outer model* dengan indikator refleksi dapat dilakukan dengan melalui pengujian reliabilitas dari kontruks. Dimana kriteria validitas diukur dengan *convergent validity* dan *discriminant validity* sedangkan *reliability* konstruk diukur dengan *composite reliability*, adapun tabelnya adalah sebagai berikut :

Tabel 5. Nilai *Outer loading*

Item	Penegtahuan	Keterampilan	Kinerja
X _{1.1}	0.786		
X _{1.2}	0.940		
X _{1.3}	0.907		
X _{1.4}	0.876		
X _{1.5}	0.867		
X _{1.6}	0.874		
X _{1.7}	0.815		
X _{2.1}		0.863	
X _{2.2}		0.882	
X _{2.3}		0.886	
X _{2.4}		0.901	
X _{2.5}		0.850	
X _{2.6}		0.637	
Y1			0.822
Y2			0.785
Y3			0.761
Y4			0.891
Y5			0.695
Y6			0.810
Y7			0.800

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa indikator pada masing-masing pada variabel penelitian ini memiliki nilai *loading factor* > 0,6 dan dikatakan valid . Dikatakan valid karena nilai *outer loading* rata-rata diatas 0,6. Setelah seluruh indikator dinyatakan valid maka langkah selanjutnya adalah pengujian *convergent validty* dengan melihat nilai *average variance extracted*. Langkah selanjutnya adalah melakukan uji AVE, yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Nilai *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	AVE
Pengetahuan (X ₁)	0.753
Keterampilan (X ₂)	0.708
Kinerja (Y)	0.635

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai (AVE) dari masing-masing variabel berada diatas 0,5 sehingga syarat pengujian terpenuhi . Oleh karena itu, semua item kuesioner dapat digunakan untuk analisis data selanjutnya. Maka langkah selanjutnya yaitu pengujian *discriminant validity* dengan melihat nilai *cross loading* yang dapat dilihat pada tabel berikut. Nilai AVE pengetahuan sebesar 0,753. Nilai AVE keterampilan sebesar 0,708. Serta nilai AVE kinerja sebesar 0,653.

Tabel 7 Nilai *Cross Loading*

Item	Pengetahuan	Keterampilan	Kinerja
X _{1.1}	0.786	0.455	0.319
X _{1.2}	0.940	0.735	0.613
X _{1.3}	0.907	0.701	0.560
X _{1.4}	0.876	0.730	0.615
X _{1.5}	0.867	0.760	0.665
X _{1.6}	0.874	0.784	0.696
X _{1.7}	0.815	0.676	0.495
X _{2.1}	0.753	0.863	0.599
X _{2.2}	0.802	0.882	0.787
X _{2.3}	0.775	0.886	0.806
X _{2.4}	0.739	0.901	0.686
X _{2.5}	0.608	0.850	0.602
X _{2.6}	0.324	0.637	0.568
Y1	0.659	0.699	0.822
Y2	0.530	0.643	0.785
Y3	0.527	0.574	0.761
Y4	0.579	0.722	0.891
Y5	0.276	0.468	0.695
Y6	0.563	0.691	0.810
Y7	0.513	0.673	0.800

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai korelasi kontrak dengan indikatornya > nilai *cross loading* indikator Y1 (0.822) yang lebih besar dari pada nilai *cross loading* kontrak lain yang ada disampingnya dalam hal ini pengetahuan (0.659) dan keterampilan (0.699). Pengujian terpenuhi selanjutnya dengan melihat nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* pada tabel berikut.

Tabel 8. *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*

Konstruk	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>
Pengetahuan	0.955	0.945
Keterampilan	0.935	0.914
Kinerja	0.924	0.903

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan nilai diatas menunjukkan bahwa konstruk memiliki nilai variabel baik karena suatu konstruk dinyatakan baik apabila memiliki nilai *composite reliability* diatas 0,7 dan nilai *cronbach's alpha* diatas 0,7. Sehingga pengujian terpenuhi karena nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* diatas 0,7. Selanjutnya dengan melihat nilai R-Square yang ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 9. Nilai *R-square*

Konstruk	<i>R-square</i>
Kinerja (Y)	0.652

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel data diatas menunjukkan nilai *R-square* konstruk kinerja sebesar 0.652 atau 65,2% oleh variabel pengetahuan dan keterampilan sedangkan untuk sisanya sebesar 34,8 dijelaskan oleh variabel lain diluar dari penelitian ini. Sehingga dalam hal ini pengaruh determinasi variabel pengetahuan dan keterampilan berada pada kategori sedang. Dimana terdapat variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja. Langkah selanjutnya adalah menghitung nilai path coefficient yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 10. Nilai *Path Coefficient*

Hipotesis	<i>Original Sampel Estimate (O)</i>	<i>T Statistik ((O/STDEV))</i>	<i>P Value</i>
Pengetahuan (X_1)	0.034	0.291	0.386
Keterampilan (X_2)	0.780	6.497	0.000

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan penelitian dan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa pengetahuan (X_1) tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y) karena nilai sig. $0.386 > 0,05$ dan nilai T statistik sebesar $0.291 < t\text{-tabel } 1.64$. Sedangkan keterampilan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) karena nilai sig. $0.000 < 0.05$ dan nilai T statistik sebesar $6.497 > t\text{-tabel } 1.64$.

Pengaruh Pengetahuan terhadap Kinerja

Pada hasil uji nilai *Original Sample Estimate* jalur dari variabel pengetahuan ke kinerja hanya sebesar 0.034 yang dikatakan lemah sehingga hipotesis pertama ditolak. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel pengetahuan tidak berpengaruh terhadap kinerja dikarenakan *Rule of Thumb* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu nilai *P-Values* < dari pada 5% (0,05) sehingga dapat dinyatakan hipotesis pertama (H1) ditolak. Sehingga hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa pengetahuan tidak berpengaruh terhadap kinerja. Meskipun tanggapan responden berada pada kategori tinggi untuk item pendidikan, pengalaman dan minat. Sehingga dapat dikatakan bahwa walaupun ketiga item tersebut terpenuhi pegawai tidak mampu meningkatkan kinerja, karena meskipun seseorang memiliki pengetahuan yang baik namun malas, mudah menyerah dan tidak memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugasnya tidak akan mampu mengerjakan tugasnya dengan baik hal inilah yang menyebabkan pengetahuan tidak mempengaruhi kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Herliansyah, (2017) yang menemukan bahwa pengetahuan tidak berpengaruh terhadap kinerja, artinya ketika pegawai memiliki pengetahuan yang tinggi baik yang diperoleh berdasarkan pengalaman di lapangan maupun yang didapatkan melalui pendidikan yang berkelanjutan tidak mampu meningkatkan kinerja. Tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Setiyarti et al., 2020) yang menemukan bahwa pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Keterampilan terhadap Kinerja

Pada hasil uji nilai *original sample estimate* jalur dari variabel keterampilan ke kinerja sebesar 0.780 sehingga dapat dikatakan kuat. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel keterampilan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dikarenakan *rule of thumb* yang digunakan pada penelitian ini adalah nilai *p-value* < dari pada 5% (0,05) sehingga dapat dinyatakan hipotesis kedua (H2) diterima. Sehingga hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Keterampilan yang baik ditujukan dengan item kecakapan, kepribadian dan latihan. Hal ini menunjukkan bahwa keterampilan menjadi faktor penyebab pegawai memiliki kinerja yang baik dengan adanya keterampilan pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, inilah yang menyebabkan keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian penulis sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Latief et al., (2019) yang menemukan bahwa keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya semakin baik keterampilan yang dimiliki pegawai dengan melihat item kecakapan, kepribadian dan latihan maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Viviani et al., (2020) yang menemukan bahwa keterampilan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

PENUTUP

Berdasarkan hasil dan pembahasan diatas yang telah dijelaskan, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini pengetahuan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Kolaka dan keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Dinas Pariwisata Kabupaten Kolaka. Adapun saran untuk penelitian selanjutnya yaitu jika ingin mengambil judul yang sama disarankan untuk menambah jumlah variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja dan diharapkan untuk mengganti lokasi penelitian serta mengubah jumlah sampel agar hasil penelitian lebih kuat. Saran untuk penelitian selanjutnya variabel yang dapat ditambahkan yaitu kepribadian dan penempatan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aponno, C. (2020). Kontribusi Sektor Pariwisata dan Pertumbuhan Ekonomi di Provinsi Maluku. *Intelektiva : Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 2(05), 111–118.
- Astuti, D. P., Nasution, S. L., & Prayoga, Y. (2021). Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Master Cash & Credit RantauPrapat. *Concept and Communication*, 01(23), 301–316.
- Bahasoan, S., & Dwinanda, G. (2022). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Hubungan Keterampilan Pelatihan dan Kinerja Pegawai PT Bosowa Propertindo Makassar. *Jurnal Manajemen STIE ...*, 8(2), 139–152. <http://www.journal.stiem.ac.id/index.php/jurman/article/view/1150>
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Handayani, N, N, P., Widiadnya, I, B, M., & Widyawati, S, R. (2022). Jurnal Emas. *Jurnal Emas*, 3, 227–236.
- Herliansyah. (2017). Pengaruh Pengetahuan, Pengalaman Spesifik, Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Auditor Dengan Kompleksitas Tugas Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal TEKUN*, VII(01), 36–53.
- Langi, F., Dongalemba, E., & ... (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Dinas Pariwisata Kota Manado. ... : *Jurnal Manajemen ...*, 1(2), 73–82. <http://ejournal-iakn-manado.ac.id/index.php/jmpk/article/view/726%0Ahttps://ejournal-iakn-manado.ac.id/index.php/jmpk/article/download/726/569>
- Latief, A., Nurlina, N., Medagri, E., & Suharyanto, A. (2019). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan. *Jupiis: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 11(2), 173. <https://doi.org/10.24114/jupiis.v11i2.12608>
- Lengkong, F., Lengkong, V. P. ., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Keterampilan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 281–290.
- Morsen, Z. R. (2020). 3940-8132-1-Sm (1). *Jurnal Ilmiah, Majemen Sumber Daya Manusia*, 3(2), 1–7.
- Muliani, C. (2018). Pelaksanaan Strategi Pengembangan Objek Wisata Alam Citumang Oleh Perum Perhutani Kesatuan Pemangkuan Hutan Ciamis. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 5(2), 80–89. <http://dx.doi.org/10.1016/j.tws.2012.02.007>
- Nurmi, N. (2017). Membangun Website Sistem Informasi Dinas Pariwisata. *Edik Informatika*, 1(2), 1–6. <https://doi.org/10.22202/ei.2015.v1i2.1418>
- Setiyarti, T., Tirtayasih, N. P., Bagus, I., Suastama, R., Handayani, S. ", & Denpasar, ". (2020). Analisis Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Hotel Panorama Ubud. *Juima : Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 38–45. <http://ejournal.unmas.ac.id/index.php/juima/article/view/1070>
- Sika, K., Hermanto, H., & Susanto, A. (2022). Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pengelola Badan Usaha Milik Desa (Bumdes) Dikecamatan Palibelo. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*, 5(4), 914–928. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i4.567>
- Suparman. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahua dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di CV. Perdana Mulia Desa Caringin Kulon Kecamatan Caringin Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ekonomedia*, 09(02), 1–16. www.stiepasim.ac.id
- Tasik, V. R., Sambiran, S., & Sampe, S. (2019). Peran Dinas Pariwisata Dalam Mengembangkan Potensi Wisata Di Kabupaten Bolaang Mongondow Timur. *Jurnal Eksekutif*, 3(3), 1–7.
- Trihudiyatmanto, M., & Purwanto, H. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Orientasi Berwirausaha Terhadap Kinerja Usaha pada Sentra Umkm Pande Besi di Wonosobo. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 1(1), 31–41.

<https://doi.org/10.32500/jematech.v1i1.210>

- Viviani, N. E., Mufidah, E., & Fibriyani, V. (2020). Pengaruh Keterampilan, Pengetahuan, Dan Kemampuan Sdm Terhadap Kinerja Umkm Mebel Di Kelurahan Sebanik Kota Pasuruan. *Jurnal EMA*, 5(1), 29–37. <https://doi.org/10.47335/ema.v5i1.46>
- Widiastuti, E. (2019). Peningkatan Pengetahuan, Keterampilan Dan Kemampuan Sumber Daya Manusia Sebagai Strategi Keberlangsungan Usaha Pada Umkm Batik Di Kabupaten Banyumas. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi*, 21(1). <https://doi.org/10.32424/jeba.v21i1.1286>