

**PENGARUH KETERAMPILAN DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA NADIRA HIJAB DI KABUPATEN BEKASI**

**Lince Fadhilah Riani dan Niantoro Sutrisno**

Email : [lincefriani27@gmail.com](mailto:lincefriani27@gmail.com) dan [torrosoet@gmail.com](mailto:torrosoet@gmail.com)

Program Studi Administrasi Bisnis, Politeknik LP3I Jakarta

**ABSTRACT**

*This study aimed to determine the effect of the independent variable on the dependent variable, namely Skills and Work Ability on employee performance at Nadira Hijab, a Muslim clothing SME company located in Bekasi Regency. The number of respondents who are used as research objects is 36 people, this number is the total population as well as the sample or saturated sample. The data analysis method used in this research is descriptive analysis with a quantitative approach through classical assumption test and multiple linear regression analysis. The results showed that: (1) There is a partial effect of Skills (X1) on Employee Performance (Y) on Nadira Hijab in Bekasi Regency. (2) There is a partial effect of Work Ability (X2) on Employee Performance (Y) on Nadira Hijab in Bekasi Regency. (3) There is a simultaneous influence of Skills (X1) and Workability (X2) on Employee Performance (Y) at Nadira Hijab in Bekasi Regency.*

**Keyword:** Skill, Work Ability, Employee Performance.

**PENDAHULUAN**

Dalam tingkatan bisnis, Usaha Kecil Menengah (UKM) merupakan salah satu kegiatan usaha yang relatif lebih tahan di saat berbagai macam krisis terjadi. Berdasarkan data Kementerian Koperasi, Usaha Kecil, dan Menengah (KUKM) tahun 2018, jumlah pelaku UMKM sebanyak 64,2 juta atau 99,99% dari jumlah pelaku usaha di Indonesia. Daya serap tenaga kerja UMKM adalah sebanyak 117 juta pekerja atau 97% dari daya serap tenaga kerja dunia usaha. Sementara itu kontribusi UMKM terhadap perekonomian nasional (PDB) sebesar 61,1%, dan sisanya yaitu 38,9% disumbangkan oleh pelaku usaha besar yang jumlahnya hanya sebesar 5.550 atau 0,01% dari jumlah pelaku usaha. UMKM tersebut didominasi oleh pelaku usaha mikro yang berjumlah 98,68% dengan daya serap tenaga kerja sekitar 89%. Sementara itu, sumbangan usaha mikro terhadap PDB hanya sekitar 37,8% ([www.djkn.kemenkeu.go.id](http://www.djkn.kemenkeu.go.id)).

Salah satu pelaku bisnis UMKM adalah Hijab Nadira, yang sudah berdiri sejak 2014 dimana usaha ini bergerak dibidang fashion syar'i seperti gamis, mukena, dan hijab. Permasalahan yang timbul saat ini pada UMKM tersebut adalah rendahnya keterampilan dan

kemampuan, yang dampaknya adalah kekurangmampuan memenuhi order bulanan dan tingginya tingkat reject. Dari penelitian pendahuluan yang dilakukan, penyebab dari masalah tersebut adalah keterampilan dan kemampuan kerja dari para pegawai. Sesuai dengan penjelasan di atas, maka judul penelitian “Pengaruh Keterampilan dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Nadira Hijab”.

## TINJAUAN PUSTAKA

### A. Keterampilan Kerja

Keterampilan sebagai kapasitas diharapkan untuk melakukan perkembangan usaha yang tercipta dari hasil pelatihan dan pengalaman. Penguasaan individu tercermin dalam seberapa baik seorang individu aktivitas tertentu, seperti bekerja, menyampaikan secara layak atau melaksanakan prosedur bisnis.

Keterampilan juga menunjukkan kapasitas perwakilan untuk menyelesaikan kewajiban dan tugasnya di lingkungan kerja. Kemampuan sangat penting mengingat fakta bahwa mereka bermaksud untuk mengukur eksekusi yang representatif, yang menyiratkan bahwa hal itu dapat mengukur sejauh mana pekerja efektif dalam melakukan kewajiban dan pekerjaan mereka. Dikutip dari Megantoro (2015: 4), bahwa menurut Robbins (2000: 494), secara fundamental kemampuan dapat diatur menjadi empat, khususnya:

#### 1. *Basic literacy skill*

Kemampuan dasar yang berbeda dari seorang individu dan harus digerakkan oleh sebagian besar orang, seperti membaca, menulis, dan mendengarkan.

#### 2. *Technical skill*

Keahlian individu dalam membuat strategi, seperti menghitung dengan benar, mengoperasikan komputer.

#### 3. *Interpersonal skill*

Kemampuan individu untuk berinteraksi secara memadai dengan orang lain dan dengan rekan, seperti audiens yang layak, menyatakan sudut pandang secara jelas dan bekerja dalam kelompok.

#### 4. *Problem solving*

Mengurus masalah adalah tindakan interaksi untuk mengasah alasan, mendiskusikan dan menangani masalah seperti halnya kapasitas untuk menemukan penyebab, menumbuhkan pilihan lain dan memeriksa serta memilih pengaturan yang bagus.

Kemampuan kerja yang digerakkan oleh perwakilan sangat berguna dalam menyelesaikan pekerjaan pekerja.

## **B. Dimensi Keterampilan**

Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008) mengatakan bahwa Otonomi adalah pola pemerintahan sendiri. Sedangkan Otonomi daerah menurut UU No. 32 tahun 2004 adalah hak, wewenang, dan kewajiban daerah otonom untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintah dan kepentingan masyarakat setempat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Daerah otonom, selanjutnya disebut sebesar kesatuan masyarakat hukum yang mempunyai batas-batas wilayah yang berwenang mengatur dan mengurus urusan pemerintah dan kepentingan masyarakat setempat menurut prakarsa sendiri berdasarkan aspirasi masyarakat dalam system Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Menurut teori yang diutarakan oleh Yuniarsih dan Suwatno (2008) dalam Viviani, et. al (2020:9), dimensi keterampilan meliputi :

### 1. Keterampilan Intelektual yang bercirikan:

Kecakapan dalam menguasai pekerjaan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dan ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan.

### 2. Keterampilan kepribadian yang bercirikan:

Kemampuan dalam mengendalikan diri kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan dan komitmen terhadap pekerjaan.

### 3. Latihan diri sendiri untuk menjadi lebih baik lagi dalam hal pekerjaan yang dilakukan, sehingga membuat diri menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

## **C. Kemampuan Kerja**

Menurut Umama (2016:27) yang mengambil teori dari Gibson et. al. (1996), dinyatakan bahwa kemampuan adalah sifat biological dan yang bisa dipelajari yang memungkinkan seseorang melakukan sesuatu baik bersifat mental maupun fisik. Menurut Robin (2013) kemampuan keseluruhan seseorang pada hakekatnya adalah tersusun dari dua faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

### 1. Dimensi Intelektual

Dimensi tersebut meliputi pendidikan, kemahiran berhitung dalam pekerjaan

### 2. Dimensi Kemampuan Fisik

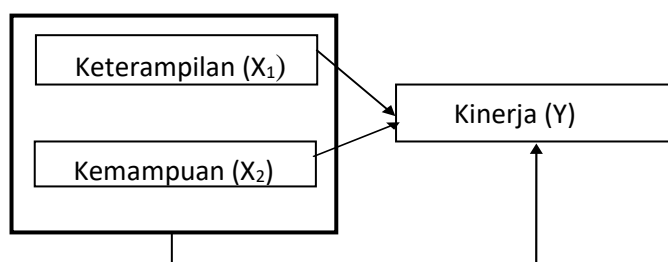
Meliputi kesanggupan dalam pekerjaan, dan masa kerja.

#### D. Kinerja Karyawan

Menurut Tjutju Yuniarsih (2011:161) kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi. Kinerja produktif merupakan tingkatan prestasi yang menunjukkan hasil guna yang tinggi. Kinerja cenderung dianggap bahwa pelaksanaan pekerja mencerminkan perilaku perwakilan di lingkungan kerja sebagai pemanfaatan kemampuan, kapasitas dan informasi yang berkontribusi atau layak untuk tujuan otoritatif. Menurut Mangkunegara (2011) dalam Sutrisno dan Riyanto (2017:10) menyatakan bahwa dimensi kinerja karyawan terbagi menjadi lima yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif.

#### E. Kerangka Pemikiran

Untuk memudahkan dilakukannya penelitian maka ditetapkan kerangka pemikiran sesuai dengan variabel yang diteliti. Adapun kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

### METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang dilakukan adalah Kuantitatif. Sementara itu, tentu perlu pendekatan untuk mempermudah pengolahan data, penulis mengambil pendekatan Korelasional dalam pendekatan penelitian ini. Tujuan pendekatan ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau tidak dari variabel yang diteliti.

#### B. Teknik Pengumpulan Data

Agar data dapat diperoleh dari objek yang diteliti, maka harus dikumpulkan dengan menggunakan teknik tertentu. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah:

1. Wawancara, dilakukan terhadap karyawan yang menjadi subyek penelitian.
2. Kuesioner, diberikan terhadap karyawan yang menjadi subyek penelitian.
3. Observasi, dilakukan dengan melakukan observasi terhadap karyawan yang menjadi subyek penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Pengujian Kualitas Instrumen Pengukuran

#### 1. Uji Validitas

**Tabel 1. Uji Validitas Variabel Keterampilan Kerja**

Pernyataan	Koefisien	Kriteria	Keterangan
X1	0,763	> 0,329	Valid
X2	0,513	> 0,329	Valid
X3	0,691	> 0,329	Valid
X4	0,581	> 0,329	Valid
X5	0,596	> 0,329	Valid

**Tabel 2. Uji Validitas Variabel Kemampuan Kerja**

Pernyataan	Koefisien	Kriteria	Keterangan
X1	0,708	> 0,329	Valid
X2	0,551	> 0,329	Valid
X3	0,716	> 0,329	Valid
X4	0,570	> 0,329	Valid
X5	0,659	> 0,329	Valid

**Tabel 3. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan**

Pernyataan	Koefisien	Kriteria	Keterangan
Y1	0,738	> 0,329	Valid
Y2	0,583	> 0,329	Valid
Y3	0,637	> 0,329	Valid
Y4	0,593	> 0,329	Valid
Y5	0,707	> 0,329	Valid

Berdasarkan ketiga tabel di atas, dengan tiga variabel masing-masing lima pertanyaan yang diajukan diketahui bahwa  $r$  tabel sebesar 0,329 dari 36 sampel dan semua butir pertanyaan dari variabel keterampilan kerja, kemampuan kerja, dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa  $r$  hitung >  $r$  tabel. Artinya kelima belas pertanyaan variabel tersebut dikatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Kriteria pengujian dilakukan dengan menggunakan pengujian Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) > 0.60, dengan tingkat signifikansi 5%. Hasil uji reliabilitas yang dilakukan, dijelaskan pada tabel berikut ini:

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Keterampilan	0,618	> 0,60	Reliabel
Kemampuan	0,640	> 0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,659	> 0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa variabel keterampilan, kemampuan, dan kinerja karyawan adalah *reliable*. Menurut Ghazali (2015:41) aturan standar reliabilitas jika  $\alpha$  antara 0,60 maka reliabilitas moderat atau layak digunakan dalam penelitian. Hal ini terlihat dari nilai koefisien alpha (*Cronbach Alpha*) pada tabel di atas yang memiliki nilai lebih dari 0,60. Nilai koefisien alpha (*Cronbach Alpha*) dari variabel keterampilan kerja, kemampuan kerja, dan kinerja karyawan memenuhi standar kriteria untuk digunakan.

## B. Analisis Deskriptif

### 1. Rentang Skala

Kuesioner untuk setiap variabel Keterampilan Kerja (X1), Kemampuan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki skala 1 sampai dengan 5 dengan jumlah populasi dan sampel sebanyak 36 orang.

$$RS = \frac{n(m-1)}{m} = \frac{36(5-1)}{5} = 29$$

Keterangan :

RS = Rentang skala

n = Jumlah sampel

m = Jumlah alternatif jawaban tiap item

Skor paling rendah yaitu:  $36 \times 1 = 36$

Skor paling tinggi yaitu:  $36 \times 5 = 180$

**Tabel 5. Hasil Variabel Keterampilan Kerja**

No	Item	Skor	Kriteria
<b>Dimensi Kecakapan</b>			
1	Saya mampu mengoperasikan setiap peralatan yang digunakan dalam bekerja secara teknis	158	Sangat Tinggi
<b>Dimensi Kepribadian</b>			
2	Saya mampu bekerja mandiri	155	Sangat Tinggi
3	Saya mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja	151	Tinggi
<b>Dimensi Latihan</b>			
4	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya	166	Sangat Tinggi
5	Saya selalu merasa takut apabila pekerjaan saya tidak sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan.	165	Sangat Tinggi
<b>Total</b>		<b>795</b>	
Rata-rata		159	Sangat Tinggi

Berdasarkan pada tabel di atas dapat disimpulkan bahwa rata-rata dari semua pernyataan pada variabel keterampilan kerja adalah 159 dan rata-rata tersebut masuk dalam rentang skala 152-180 yang berarti sangat tinggi.

**Tabel 6. Hasil Variabel Kemampuan Kerja**

No	Item	Skor	Kriteria
<b>Dimensi Intelektual</b>			
1	Pekerjaan saat ini sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan yang saya miliki.	157	Sangat Tinggi
2	Menunda pekerjaan bukanlah bagian dari sikap saya.	154	Sangat Tinggi
<b>Dimensi Kemampuan Fisik</b>			
3	Saya memiliki kemampuan dan pengetahuan untuk menyelesaikan pekerjaan	151	Tinggi
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan	166	Sangat Tinggi
5	Saya mampu melakukan pekerjaan karena sudah berpengalaman	163	Sangat Tinggi
<b>Total</b>		<b>791</b>	
Rata-rata		157	Sangat Tinggi

Berdasarkan pada tabel di atas dapat disimpulkan bahwa rata-rata dari semua pernyataan pada variabel Kemampuan Kerja adalah 157 dan rata-rata tersebut masuk dalam rentang skala 153-180 yang berarti sangat tinggi.

**Tabel 7. Hasil Variabel Kinerja Karyawan**

No	Item	Skor	Kreteria
<b>Dimensi Kuantitas</b>			
1	Dalam melaksanakan pekerjaan saya selalu berusaha untuk mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan	155	Sangat Tinggi
2	Datang lebih awal ke tempat kerja memberikan ketenangan dalam bekerja	154	Sangat Tinggi
<b>Dimensi Kualitas</b>			
3	Saya menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan apa yang saya lakukan	152	Tinggi
4	Pengetahuan seorang memiliki peran penting dalam suatu jabatan	167	Sangat Tinggi
<b>Dimensi Inisiatif</b>			
5	Saya selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang sudah saya buat dalam melakukan pekerjaan	162	Sangat Tinggi
Total		790	
Rata-rata		158	Sangat Tinggi

berdasarkan pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa rata-rata dari semua pernyataan pada variabel kinerja karyawan adalah 158 dan rata-rata tersebut masuk dalam rentang skala 153-180 yang berarti sangat tinggi.

**C. Uji Asumsi Klasik**

**D. Uji Hipotesis**

**Tabel 8. Hasil Analisis Regresi**

Model		Coefficients <sup>a</sup>	
		Unstandardized Coefficients	
		B	
1	(Constant)		21,562
	Keterampilan		-,507
	Kemampuan		,499

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui hasil regresi linear berganda sebagai berikut:

$$(Y) 21,562 (X_1) - 0,507 (X_2) 0,499$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:



1. Nilai Konstanta diperoleh nilai 21,562 artinya hal ini menunjukkan variabel keterampilan ( $X_1$ ) dan kemampuan kerja ( $X_2$ ) bernilai 0, maka kinerja karyawan ada sebesar 21,562 satuan.
2. Variabel Keterampilan ( $X_1$ ) memberikan nilai sebesar -0,507 yang berarti memiliki hubungan negatif dengan kinerja. Artinya jika kinerja semakin kuat 1% , dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar -5,07.
3. Variabel Kemampuan ( $X_2$ ) memberikan nilai sebesar 0,499 yang berarti bahwa jika kemampuan semakin meningkat dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 1 tingkatan.

**E. Uji Parsial dan Simultan**

**1. Uji Parsial (Uji t)**

**Tabel 9. Hasil Uji Parsial**

Coefficients <sup>a</sup>			
	t	Sig.	Keterangan
Model			
Keterampilan	-3,114	,004	H <sub>1</sub> ditolak
Kemampuan	3,583	,001	H <sub>2</sub> diterima

a. Dependent Variable: Kinerja

Pada tabel dapat diketahui variabel keterampilan  $t_{hitung}$  sebesar -3,114 < nilai  $t_{tabel}$  2,03452. Maka hipotesis ditolak, artinya dapat dikatakan variabel keterampilan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada tabel diketahui bahwa variabel kemampuan  $t_{hitung}$  sebesar 4,811 > nilai  $t_{tabel}$  2,03452, maka hipotesis diterima dengan taraf signifikansi 0,05. Artinya bahwa variabel kemampuan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial diterima.

**Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dalam dunia kerja Keterampilan salah satu usaha untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat yang membutuhkan kemampuan dasar. Dari hasil diatas menunjukkan bahwa keterampilan pada Nadira Hijab belum dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini disebabkan kurangnya kesadaran diri dan pelatihan yang belum cukup didapat oleh karyawan Nadira Hijab. Berdasarkan pernyataan diatas dapat dikatakan keterampilan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian terdahulu yang ada,

yang menyimpulkan bahwa Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja UKM (Yati Suhartini; 2015).

### **Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Kemampuan kerja dapat mendukung kinerja secara maksimal. Berdasarkan hasil pengujian, menunjukkan bahwa kemampuan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Nadira Hijab. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Wiwin Wirarti (2016) yang menyatakan bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **2. Uji Simultan (Uji F)**

**Tabel 10. Hasil Uji Simultan**

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>				
Variabel Independen	Variabel Dependen	F	Sig.	Keteranagn
Keterampilan Kemampuan	Kinerja Karyawan	9,360	,001 <sup>b</sup>	H <sub>1</sub> diterima

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kemampuan, Keterampilan

Dari tabel diperoleh hasil perhitungan statistic nilai F hitung = 9,360 dengan nilai  $F_{tabel}$  3,28 sehingga nilai  $F_{hitung} > F_{tabel} = 9,360 > 3,28$  dengan tingkat signifikan  $0,001 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya keterampilan dan kemampuan kerja berpengaruh secara sepadan terhadap kinerja karyawan Nadira Hijab.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan data yang diperoleh dan hasil pengukuran data dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel keterampilan secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Nadira Hijab dengan nilai  $t_{hitung} -3,114 < t_{tabel} 2,03452$ .
2. Variabel kemampuan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Nadira Hijab dengan nilai signifikan  $t_{hitung} 4,811 > t_{tabel} 2,03452$ .
3. Variabel keterampilan dan kemampuan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Nadira Hijab (nilai signifikan  $0.001 < 0.05$  dan  $F_{hitung} 9,360 > F_{tabel} 3,28$ ).

## B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan berkaitan dengan hasil atau analisis dan pembahasan pada penelitian ini adalah, sebagai berikut:

1. Pada tabel pernyataan kuesioner X1 (Keterampilan) dengan pertanyaan setiap karyawan mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja mendapat nilai rendah, sehingga disarankan karyawan diberikan tanggung jawab atas pekerjaannya secara penuh sehingga secara tidak langsung akan meningkatkan komitmennya terhadap pekerjaan yang dilakukan.
2. Pada tabel pernyataan kuesioner dengan pertanyaan X2 (Kemampuan Kerja): Saya memiliki kemampuan dan pengetahuan untuk menyelesaikan pekerjaan mendapat nilai rendah, maka disarankan dibuatkan program peningkatan kemampuan dan pengetahuan karyawan melalui program pelatihan maupun bimbingan.
3. Mengingat penelitian ini hanya berfokus pada pengaruh keterampilan dan kemampuan kerja terhadap kinerja maka agar penelitian lebih komprehensif untuk penelitian mendatang melakukan kajian yang berbeda terkait pengaruhnya terhadap kinerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Megantoro, Dwi. 2015 *Pengaruh Keterampilan, Pengalaman, Kemampuan Sumber Daya Manusia terhadap Usaha Kecil Menengah (Studi Kasus di Panjanglejo, Srihardono, Pundong, Bantul Yogyakarta)*. Universitas PGRI Yogyakarta.
- Viviani, Eli Nur et all. 2020. *Jurnal EMA - Ekonomi Manajemen Akuntansi – Volume 5 Nomor 1 Jun*.
- Ridwan, Ahmad.2015. *Kemampuan Kerja Dalam Mengelola Organisasi Pendidikan – Journal of Islamic Study Vol 11 No. 2*.
- Sutrisno et al. 2017. *Jurnal SWOT, Volume VII, No 1, Januari Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Tt. Bursa Efek Indonesia*.
- Tambunan, T. 2019. *Recent evidence of the development of micro, small and medium enterprises. Journal of Global Entrepreneurship Research 9 (1), 1-15*.
- Umama, Azza Hany. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Nety Collection di Malang) - Jurnal Sains Manajemen Volume.2 No.2 Juni*.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*. Alfabeta. Bandung

<https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/13317/UMKM-Bangkit-Ekonomi-Indonesia-Terungkit.html>