



Fitrina Afrianti<sup>1</sup>

## **PENGARUH PENGALAMAN, KEPRIBADIAN DAN KEMAMPUAN MANAJERIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT KUMUN DEBAI**

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk: 1. Untuk mengetahui pengaruh Pengalaman terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kumun Debai dan berapa besar pengaruhnya secara parsial. 2. Untuk mengetahui pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kumun Debai dan berapa besar pengaruhnya secara parsial. 3. Untuk mengetahui pengaruh Kemampuan Manajerial terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kumun Debai dan berapa besar pengaruhnya secara parsial. 4. Untuk mengetahui pengaruh Pengalaman, Kepribadian, dan Kemampuan Manajerial terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kumun Debai dan berapa besar pengaruhnya secara simultan. Metodelogi penelitian yang digunakan adalah dengan pendekatan deskriptif kualitatif dan deskriptif kuantitatif. Hasil Penelitian yaitu; 1) Secara parsial terdapat pengaruh pengalaman terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Kumun Debai yang dibuktikan dengan nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel ( $2,172 > 2,10092$ ) dan besar pengaruhnya sebesar 48,03%. 2) Secara parsial tidak terdapat pengaruh kepribadian terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Kumun Debai yang dibuktikan dengan nilai thitung lebih kecil dari nilai ttabel ( $1,356 < 2,10092$ ) dan besar pengaruhnya sebesar 23,14%. 3) Secara parsial tidak terdapat pengaruh kemampuan manajerial terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Kumun Debai yang dibuktikan dengan nilai -thitung lebih besar dari nilai -ttabel ( $-0,604 > -2,10092$ ) dan besar pengaruhnya sebesar -8,63%. 4) Secara simultan terdapat pengaruh pengalaman, kepribadian dan kemampuan manajerial terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Kumun Debai yang dibuktikan dengan nilai F tabel lebih besar dari nilai F tabel ( $10,243 > 3,16$ ) dan besar pengaruhnya adalah sebesar 63,1%.

**Kata Kunci:** Pengalaman, Kepribadian, Kemampuan Manajerial, Kinerja Pegawai

### **Abstract**

This study aims to: 1. To determine the effect of experience on employee performance in the Kumun Debai District Office and how much influence it has partially. 2. To determine the effect of Personality on Employee Performance in the Kumun Debai District Office and how much influence it has partially. 3. To determine the effect of managerial ability on employee performance in the Kumun Debai sub-district office and how much influence it has partially. 4. To determine the effect of Experience, Personality, and Managerial Ability on Employee Performance in the Kumun Debai District Office and how much influence it has simultaneously. The research methodology used is descriptive qualitative and quantitative descriptive approaches. Research results namely; 1) Partially, there is an effect of experience on employee performance in the Kumun Debai Sub-District Office as evidenced by the tcount value being greater than the ttable value ( $2.172 > 2.10092$ ) and the effect is 48.03%. 2) Partially there is no effect of personality on employee performance in the Kumun Debai District Office as evidenced by the tcount value which is smaller than the ttable value ( $1.356 < 2.10092$ ) and the effect is 23.14%. 3) Partially there is no effect of managerial ability on employee performance in the Kumun Debai Sub-District Office as evidenced by the -tcount value being greater than the -ttable value ( $-0.604 > -2.10092$ ) and a large effect of -8.63%. 4) Simultaneously there is an effect of experience, personality and managerial ability on employee performance in the Kumun Debai District Office as evidenced by the Ftable value being greater than the Ftable value ( $10.243 > 3.16$ ) and the magnitude

<sup>1</sup> Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci  
 email:fitrifia58@gmail.com

**Keywords:** Experience, Personality, Managerial Ability, Employee Performance.

## PENDAHULUAN

Suatu Kecamatan diselenggarakan Oleh Camat, Camat adalah Perpanjangan tangan Bupati atau Walikota untuk menjalankan Roda Pemerintahan dan memberikan Pelayanan kepada masyarakat di tingkat kecamatan. Camat sendiri mempunyai wewenang, tugas dan kewajiban untuk Menyelenggarakan urusan pemerintahan umum, Mengoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat.

Mengoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum, Mengoordinasikan penerapan dan penegakan Perda dan Peraturan Bupati atau Walikota, Mengoordinasikan pemeliharaan prasarana dan sarana pelayanan umum, Mengoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan yang dilakukan oleh perangkat daerah di tingkat Kecamatan, Membina dan mengawasi penyelenggaraan kegiatan Desa dan Kelurahan, Melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah yang tidak dilaksanakan oleh unit kerja perangkat daerah yang ada di kecamatan dan, Melaksanakan tugas lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Menurut (Robbins 2016) kinerja pegawai adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Menurut (Setiawan 2016) faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai adalah : Pengalaman Kerja. Menurut (Cahyono dalam Riani 2012) faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai adalah Kemampuan Manajerial, kepribadian dan minat kerja. Menurut (Foster, 2011) Pengalaman adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.

Kinerja dapat dinilai dari bagaimana dengan masa kerjanya disebuah organisasi, apa perannya disebuah organisasi pada saat meapresiasi diri di sebuah organisasi, bagaimana cara atau strategi dalam mencapai tujuan dari organisasi tersebut serta seberapa banyak yang di ketahuinya tentang pekerjaanya dan tau apa yang harus dikerjakan. Menurut Kreitner dan Kinicki (2010), kepribadian adalah kombinasi dari karakteristik fisik dan mental yang stabil yang merupakan identitas seseorang. Hal ini berarti bahwa kepribadian itu bertujuan untuk menunjukkan kelompok dari tingkah-tingkah seorang individu untuk dapat berbuat, mengetahui, berfikir dan merasakan dengan secara khusus jika ia berhubungan dengan orang lain atau juga pada saat ia menghadapi suatu masalah/keadaan. Dinali dari mental seorang pemimpin dalam menanggapi masalah yang sedang dihadapi dan bagaimana cara yang seharusnya dilakukan dalam menghadapi masalah yang sedang menimpa serta tidak membawa perilaku sehari-hari atau bertindak sesuka hati yang tidak bisa diterima oleh umum maka untuk itu sangat penting untuk bisa membaca keadaan.

Menurut J.David Hunger & Thomas L.Wheelen (2011) dan Paul Hersey dalam Wahjosumidjo (2013) menyatakan yaitu: Kemampuan manajerial adalah kemampuan dalam menggerakkan sumberdaya agar dapat mencapai tujuannya dengan tepat, yang terdiri dari keahlian teknis, keahlian manusia dan keahlian konseptual. Dalam bidang manajemen, faktor kemampuan manajerial sangat penting dan menentukan, karena faktor tersebut berkaitan dengan aktivitas pokok suatu organisasi yaitu memimpin organisasi yang bersangkutan dalam usahanya mencapai tujuan.

Berdasarkan latar belakang diatas penelitian ini mengemukakan sejumlah pertanyaan kunci yang berfokus pada faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di Kantor Camat Kumun Debai. Pertama, apakah ada pengaruh Pengalaman terhadap Kinerja Pegawai, dan sejauh mana dampaknya secara parsial? Kedua, bagaimana pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Pegawai, dan seberapa besar pengaruhnya secara parsial? Ketiga, apakah ada pengaruh Kemampuan Manajerial terhadap Kinerja Pegawai, dan sejauh mana kontribusinya secara parsial? Keempat, apakah terdapat pengaruh bersama-sama dari Pengalaman, Kepribadian, dan Kemampuan Manajerial terhadap Kinerja Pegawai, dan seberapa besar dampaknya secara simultan?

Tujuan penelitian ini, yang dibangun dari latar belakang dan permasalahan yang diuraikan sebelumnya, mencakup empat aspek utama. Pertama, tujuan penelitian adalah untuk memahami sejauh mana Pengalaman memengaruhi Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kumun

Debai secara parsial. Kedua, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Pegawai, dan seberapa besar dampaknya secara parsial. Ketiga, penelitian ini akan menjelajahi hubungan antara Kemampuan Manajerial dan Kinerja Pegawai, serta sejauh mana kontribusinya secara parsial. Terakhir, tujuan penelitian mencakup pemahaman terhadap pengaruh bersama-sama dari Pengalaman, Kepribadian, dan Kemampuan Manajerial terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kumun Debai, dengan penekanan pada seberapa besar dampaknya secara simultan.

## METODE

Metode penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini mencakup dua pendekatan utama, yaitu Analisis Deskriptif Kuantitatif dan Analisis Deskriptif Kualitatif. Pertama, Analisis Deskriptif Kuantitatif digunakan untuk menjelaskan fenomena yang ada dengan mengaplikasikan angka-angka sebagai alat untuk menggambarkan karakteristik individu atau kelompok. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk secara sistematis mengevaluasi dan mencadangkan sifat dari kondisi-kondisi yang dapat diobservasi atau diukur dalam konteks penelitian. Kedua, Analisis Deskriptif Kualitatif melibatkan penggunaan metode untuk menganalisis data yang diperoleh dari hasil jawaban responden pada kuisioner. Pendekatan ini memanfaatkan konsep sebagai acuan untuk memahami dan menafsirkan makna di balik data kualitatif yang diperoleh. Dengan menggabungkan kedua metode ini, penelitian ini dapat menghasilkan pemahaman yang holistik dan mendalam terhadap fenomena yang diteliti, memperkaya interpretasi data dengan memberikan dimensi kuantitatif dan kualitatif yang komprehensif.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Objek Penelitian

Kecamatan Kumun Debai adalah salah satu kecamatan yang ada di Kota Sungai Penuh Provinsi Jambi. Kecamatan Kumun Debai memiliki luas sebesar 14.20 KM<sup>2</sup>. Kecamatan Kumun Debai terdapat 9 desa. Diantaranya adalah : Air Teluh, Debai, Kumun Hilir, Kumun Mudik, Muara Jaya, Pinggir Air, Renah Kayu Embun Sandaran Galeh, dan Ulu Air.

### Hasil Analisis Data

#### Analisis Regresi Linear Berganda

Diketahui Constant (a) sebesar 20,180 sedangkan nilai koefisien regresi Pengalaman (X1) sebesar 0,795, koefisien regresi Kepribadian (X2) sebesar 0,414, dan koefisien regresi Kemampuan Manajerial (X3) sebesar -0,195, sehingga dapat dibuatkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$\begin{aligned} Y &= a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e \\ Y &= 20,180 + 0,795X_1 + 0,414 X_2 - 0,195 X_3 \end{aligned}$$

Keterangan :

1. Nilai konstanta adalah 20,184 artinya jika variabel pengalaman = 0, kepribadian = 0, dan kemampuan manajerial = 0, maka kinerja pegawai akan naik sebesar 20,180, dimana nilai konstan merupakan segala sesuatu yang bersifat tetap dan tidak berubah.
2. Nilai koefisien Pengalaman adalah Positif sebesar 0,795, artinya setiap Peningkatan satuan pengalaman akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,795.
3. Nilai koefisien Kepribadian adalah Positif sebesar 0,414, artinya setiap Peningkatan satuan kepribadian akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,414.
4. Nilai koefisien Kemampuan Manajerial adalah negatif sebesar 0,195, artinya setiap penurunan satuan kemampuan manajerial akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 0,195.
- 5.

Tabel 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
1	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
	(Constant)	20,180	9,770		,054			
	TOTAL_X1	,795	,366	,632	,044	,768	,456	,311
	TOTAL_X2	,414	,306	,321	1,356	,192	,721	,304
	TOTAL_X3	-,195	,323	-,148	-,604	,554	,583	-,141

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

**Uji Hipotesis****Uji Parsial (Uji t)**

Berdasarkan hasil output SPSS versi 21 di atas, adapat dijelaskan bahwa jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dari dk = 22 dan  $\alpha = 0,05$  adalah (2,10092), maka hipotesis  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka hipotesis  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima. Berdasarkan cara pengambilan keputusan uji parsial dalam analisis regresi berganda di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel Pengalaman (X\_1) nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada nilai  $t_{tabel}$  yaitu ( $2,172 > 2,10092$ ) dengan tingkat signifikan adalah  $0,044 < 0,05$ . Berdasarkan uji t tersebut maka hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yaitu Pengalaman (X\_1) secara parsial terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Kumun Debai.
2. Variabel Kepribadian (X\_2) nilai  $t_{hitung}$  Lebih kecil dari pada nilai  $t_{tabel}$  yaitu ( $1,356 < 2,10092$ ) dengan tingkat signifikan adalah  $0,192 > 0,05$ . Berdasarkan uji t tersebut maka hipotesis  $H_2$  ditolak dan  $H_0$  diterima yaitu Kepribadian (X\_2) secara parsial tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Kumun Debai.
3. Variabel Kemampuan Manajerial (X\_3) nilai  $-t_{hitung}$  lebih besar dari pada nilai  $t_{tabel}$  yaitu ( $-0,604 > -2,10092$ ) dengan tingkat signifikan adalah  $0,554 > 0,05$ . Berdasarkan uji t tersebut maka hipotesis  $H_3$  ditolak dan  $H_0$  diterima yaitu Kemampuan Manajerial (X\_3) secara parsial tidak pengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Kumun Debai.

Tabel 2. Hasil Uji Parsial (t)

Model	Coefficients							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
1	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
	(Constant)	20,180	9,770		,054			
	TOTAL_X1	,795	,366	,632	,044	,768	,456	,311
	TOTAL_X2	,414	,306	,321	1,356	,192	,721	,304
	TOTAL_X3	-,195	,323	-,148	-,604	,554	,583	-,141

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

**Uji Simultan (Uji F)**

Berdasarkan output pengolahan data diketahui bahwa nilai Fhitung Lebih besar dari pada nilai Ftabel. Nilai Fhitung adalah 10,243 besar dari nilai Ftabel dengan tingkat kepercayaan  $\alpha = 0,05$  adalah 3,16 maka Fhitung  $>$  Ftabel yaitu  $10,243 > 3,16$ . Sedangkan nilai signifikan dalam uji F sebesar 0,000 lebih kecil dari probabilitas 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengalaman (X1), kepribadian (X2), Kemampuan Manajerial (X3), secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Kumun Debai.

Tabel 3. Hasil Uji Simultan (F)  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	512,882	3	170,961	10,243 ,000 <sup>b</sup>
	Residual	300,436	18	16,691	
	Total	813,318	21		

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL\_X3, TOTAL\_X2, TOTAL\_X1

Dari hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa Pengalaman (X1), Kepribadian (X2), dan Kemampuan Manajerial (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Kumun Debai. Temuan ini menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut, ketika diintegrasikan, memberikan dampak yang kuat terhadap kualitas kinerja pegawai. Pengalaman, kepribadian, dan kemampuan manajerial yang diakui sebagai faktor penting dalam konteks penelitian ini, memiliki kontribusi positif yang saling melengkapi dan beriringan dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan kantor tersebut. Kesimpulan ini memberikan gambaran penting untuk pengembangan kebijakan dan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif di Kantor Camat Kecamatan Kumun Debai.

### Koefisien Determinasi

Diketahui dari tabel 4 R Square 0,631 dimana didapatkan nilai sebesar:

$$\begin{aligned} \text{KD} &= R^2 \times 100 \% \\ &= 0,631 \times 100 \% \\ &= 63,1\% \end{aligned}$$

Dari tabel 4, nilai koefisien determinasi variabel Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh variabel terikatnya yaitu Pengalaman (X1), kepribadian (X2), Kemampuan Manajerial (X3), sebesar 63,1%. Artinya Pengalaman, Kepribadian, dan Kemampuan Manajerial mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Kumun Debai sebesar 63,1% dan sisanya (100% - 63,1%) = 36,9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Tabel 5. Hasil Koefiesien Determinasi (KD)  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,794 <sup>a</sup>	,631	,569	4,08545

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_X3, TOTAL\_X2, TOTAL\_X1

Data tersebut menunjukkan bahwa Pengalaman, Kepribadian, dan Kemampuan Manajerial secara bersama-sama dapat menjelaskan sekitar 63,1% dari variasi yang terjadi dalam Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Kumun Debai. Artinya, variabel-variabel tersebut memberikan kontribusi yang signifikan dalam menjelaskan fenomena kinerja pegawai. Namun, sebesar 36,9% dari variasi tersebut tidak dapat dijelaskan oleh Pengalaman, Kepribadian, dan Kemampuan Manajerial yang telah diteliti, sehingga tersirat bahwa terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai di luar variabel-variabel yang diukur dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan kompleksitas dan keragaman faktor-faktor yang mungkin turut berperan dalam membentuk kinerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Kumun Debai, yang dapat menjadi fokus penelitian lanjutan atau pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan tersebut.

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Secara parsial terdapat pengaruh pengalaman terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Kumun Debai yang dibuktikan dengan nilai thitung lebih besar dari nilai t-tabel ( $2,172 > 2,10092$ ) dan besar pengaruhnya sebesar 48,03%.
- Secara parsial tidak terdapat pengaruh kepribadian terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Kumun Debai yang dibuktikan dengan nilai thitung lebih kecil dari nilai ttabel ( $1,356 < 2,10092$ ) dan besar pengaruhnya sebesar 23,14%.
- Secara parsial tidak terdapat pengaruh kemampuan manajerial terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Kumun Debai yang dibuktikan dengan nilai -thitung lebih besar dari nilai -ttablet ( $-0,604 > -2,10092$ ) dan besar pengaruhnya sebesar - 8,63%.

4. Secara simultan terdapat pengaruh pengalaman, kepribadian dan kemampuan manajerial terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Kumun Debai yang dibuktikan dengan nilai Ftabel lebih besar dari nilai Ftabel ( $10,243 > 3,16$ ) dan besar pengaruhnya adalah sebesar 63,1%..

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman dan Muhibdin.2011. Panduan Praktis Memahami Penelitian.Bandung: Pustaka Setia
- Agus Tulus, Moh. et al, Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku Panduan Mahasiswa, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 1996.
- Aprianto, Brian & Jacob, A.F.2013. Pedoman Lengkap Profesional SDM Indonesia. Jakarta: PPM Management.
- Chris Rowley, Keith Jackson, "Manajemen Sumber Daya Manusia: The Key Concepts", Jakarta Duff, J. (2011). Performance management coaching: servant leadership and gender implications. Leadership & Organization Development Journal Vol. 34 No. 3, 2013 pp. 204-221.
- H. Joseph Reitz dalam Indah Dwi Rahayu (2017). Pengaruh budaya organisasi dan Gaya Kepemimpinan. Jakarta:
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kagioglou, M., Cooper, R., & Aouad, G. (2001). Performance Management in Construction: A Conceptual Framework. Construction Management and Economics, 19(1): 85-95.
- Kim, S., Toby, M. & W. Kim (2013). The Impact of Managerial Coaching Behavior on Employee Work Related Reactions. J Bus Psychol (2013) 28:315–330
- Martoyo, Susilo, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2020.
- PT. RAJAGRAFINDO PERSADA, 2012. Chris
- Rowley, Keith Jackson, Manajemen Sumber Daya Manusia: the key concepts, Jakarta: PT.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2018).Gaya Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (ke 10). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Siagian dalam (Erlangga, 2017). Manajemen sumber daya manusia. Gaya Kepemimpinan. Jakarta
- Siswadhi, F., & Sudirman, S. (2018). Analisa Dampak Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Kerinci). Manis: Jurnal Manajemen dan Bisnis, 2(1), 49-56.
- Suparmi, S., Siswanto, A., Siswadhi, F., Utami, S. S., Wahyudi, I., Hidayati, L., ... & Junitasari, J. (2023). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: Prinsip-Prinsip dan Praktik dalam mengelola Organisasi. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Siswadhi, F., & Ahmad, M. (2021). Analisis Dimensi Knowledge Worker Dalam Meningkatkan Knowledge Management Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci. Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan, 4(Spesial Issue 2), 752-761.
- Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D, Bandung: Alfabeta, 2019