

PENGARUH KEPERIBADIAN DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KONVEKSI ANNISA (Studi Pada Karyawan Konveksi Annisa Kecamatan Punggur Kabupaten Lampung Tengah)

Lutfiana Khoirunnisa¹, Putri Nanda Wulandari², Vicky F Sanjaya³
FAKULTAS EKONOMI UIN RADEN INTAN LAMPUNG

lutfianakhoirunnisa24@gmail.com

ABSTRACT : *Performance development includes improving behavior, personality, education, and modification techniques, which can add value so that it makes a person to work far superior. This study aims to determine the effect of personality and education level on the performance of Annisa Convection employees in Punggur District, Central Lampung Regency. This research design is a quantitative study. Collecting data through questionnaires which are distributed directly to all employees. This study uses a population that is all employees of Annisa Convection. The sample used in this study was 50 respondents using the purposive sampling technique. Statistical testing was carried out using PLS-based Structurel Equation Modeling. The validity test used the factor loading value, while the reliability was tested using the Cronbach alpha, composite reliability, and Average Variance Extracted (AVE) values. After the overall results of the indicator items used are valid and also reliable, then a Hypothesis Test is carried out. Of the two hypotheses proposed, both can be accepted. Based on the results of the study, it can be seen that personality has a positive and significant effect on employee performance, education level has a positive effect on employee performance at Annisa Convection.*

Keywords : *personality, education level, employee performance.*

ABSTRAK : Pengembangan kinerja mencakup peningkatan perilaku, kepribadian, pendidikan, serta teknik modifikasi, yang dapat menambah nilai sehingga menjadikan seseorang untuk bekerja jauh lebih unggul. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepribadian, dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan Konveksi Annisa di Kecamatan Punggur Kabupaten Lampung Tengah. Desain penelitian ini adalah sebuah penelitian kuantitatif. Penghimpunan data melalui kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada seluruh karyawan. Penelitian ini menggunakan populasi yang semuanya merupakan karyawan Konveksi Annisa. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 50 responden dengan menggunakan teknik Purposive Sampling. Pengujian statistik dilakukan dengan menggunakan Structurel Equation Modelling yang berbasis PLS. Uji validitas menggunakan nilai factor loading, sedangkan reliabilitas diuji dengan menggunakan nilai Cronbach alpha, composite realibility, dan Average Variance Extracted (AVE). Setelah hasil keseluruhan item indikator yang digunakan valid dan juga reliable, maka selanjutnya dilakukakan Uji Hipotesis. Dari dua hipotesis yang diajukan, keduanya dapat diterima. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Konveksi Annisa.

Kata Kunci : *kepribadian, tingkat pendidikan, kinerja karyawan.*

PENDAHULUAN

Pada umumnya seluruh perusahaan mempunyai tujuan untuk mendapatkan keuntungan dan menghasilkan barang dan jasa yang diperlukan oleh masyarakat, selain itu perusahaan juga menyediakan lapangan pekerjaan untuk kelanjutan usaha dalam jangka panjang. Dengan tujuan perusahaan akan mencapai target yang maksimal, dan untuk mencapai target yang maksimal tentunya perusahaan juga harus mempunyai sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, agar perusahaan berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang besar bagi perusahaan. Karyawan adalah elemen penting dalam sebuah perusahaan, karena karyawan merupakan faktor produksi yang selalu bergerak dan berubah, dan memiliki akal, perasaan serta motivasi. Karyawan yang bekerja dengan semangat tinggi tentunya akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dan dapat menghasilkan kinerja yang maksimal.

Kinerja seseorang karyawan bisa ditinjau dari kepribadian dan tingkat pendidikannya. Kinerja karyawan sangat menentukan bagi perusahaan, karena bisa dikatakan bahwa produksi barang tersebut

adalah hasil dari kinerja karyawan pada proses produksi. Selain itu bisa dikatakan bahwa keterampilan serta kemampuan setiap karyawan yang mampu dijadikan sebagai perencanaan untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan kinerja karyawan bisa memberikan keuntungan bagi perusahaan. Untuk mewujudkan kinerja yang optimal bagi perusahaan wajib mempunyai sumber daya yang baik (Moeheriono, 2012). Kinerja merupakan faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para atasan perusahaan, karena menurunnya kinerja karyawan bisa mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Peningkatan kinerja karyawan secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam peningkatan produktivitas (Robbins, S.P dan Timoty, 2014). Kinerja dilihat dari hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (AA. Anwar, Prabu, 2017).

Menurut (Ranupandojo, 2015) kepribadian merupakan seperangkat cara di mana seorang individu bereaksi serta

berinteraksi dengan orang lain. Kepribadian menentukan bagaimana seseorang berpikir serta berperilaku yang berbeda. Hal ini yang menjadikan kepribadian menjadi salah satu faktor terpenting bagi individu atau kelompok. Kepribadian dapat di arahkan ke arah positif maupun negatif. Dengan mengarahkan kepribadian terhadap karyawannya, perusahaan akan dapat memperoleh manfaat. Manfaat tersebut dapat diperoleh jika perusahaan mampu mengarahkan kepribadian karyawannya yang mengarah pada perilaku kerja yang baik serta positif. Dengan demikian, tentunya karyawan perusahaan akan memiliki kinerja yang baik.

Kinerja karyawan yang baik tentunya didukung oleh sumber daya manusianya yang baik juga. Pada umumnya sumber daya yang baik dihasilkan dari seseorang yang memiliki tingkat pendidikan yang mumpuni. Oleh karena itu, pendidikan dianggap salah satu hal penting dalam kemajuan kinerja karyawan. Pentingnya pendidikan tidak hanya bermanfaat bagi karyawan yang bersangkutan, tetapi juga bermanfaat bagi perusahaan.

Dengan meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan pada

perusahaan. Dalam suatu perusahaan tentunya dibutuhkan seseorang karyawan untuk mengembangkan usaha tersebut, dengan adanya karyawan maka pekerjaan akan lebih mudah dan cepat selesai. Seseorang karyawan juga harus memiliki kepribadian yang tinggi dan tingkat pendidikan yang mumpuni, karena hal ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini berlaku untuk seluruh perusahaan termasuk perusahaan rumahan yang bergerak di bidang konveksi, seperti konveksi Annisa di Kecamatan Punggur, Kabupaten Lampung Tengah.

Kepribadian dan tingkat pendidikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, untuk itu diperlukan tenaga kerja yang mempunyai kepribadian dan tingkat pendidikan yang memadai. Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian terkait pengaruh kepribadian dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada Konveksi Annisa Kecamatan Punggur Kabupaten Lampung Tengah.

KAJIAN LITERATUR

Kepribadian

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ilyas & Zannah, 2020) dengan judul “Pengaruh Kepribadian dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT

BPR Fajar Artha Makmur”, menyatakan kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian (Octavia, 2020) berjudul “Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan”, memperoleh hasil kepribadian berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat kepribadian yang dimiliki karyawan maka akan meningkatkan kinerja yang dihasilkan karyawan. Namun, berdasarkan hasil Penelitian dari (Ratnasari & Septiani, 2020) dengan judul “Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Karyawan “, menyatakan bahwa kepribadian tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pentingnya memperhatikan kepribadian akan mengoptimalkan kinerja karyawan. Hal tersebut didukung oleh (Yona & Yulita, 2019) dengan judul “Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Karyawan PT Advantage Supply Chain Management (SCM) Cabang Batam”, menyatakan bahwa kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian (Devid W R Rondo, Rosalina A

M Koleangan, 2018) berjudul “Pengaruh Kepribadian, Lingkungan kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Prisma Dana Manado”, memperoleh hasil kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Jadi, Kondisi kepribadian sangatlah penting dalam kinerja karyawan, karena semakin baik kepribadian seseorang maka akan baik juga kinerjanya, maka kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tingkat pendidikan

Faktor pendidikan berpengaruh pada perilaku seseorang dalam menerima dan menolak suatu perubahan yang dirasakan baru. Karyawan yang berpendidikan ada kecenderungan lebih mudah menerima inovasi jika ditinjau dari segi kemudahan (*eccessibility*) atau dalam mendapatkan informasi yang mempengaruhi sikapnya. Pendidikan merupakan unsur paling penting di dalam pekerjaan, tingkat pendidikan seseorang akan menentukan di dalam pelaksanaan tugas bagi seorang karyawan. Seperti yang dinyatakan oleh (Usman, 2011) bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan maka akan semakin tinggi kinerja yang ditampilkan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Basyit et al., 2020) dengan judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Gajah Jaya di Kota Pasuruan”, menyatakan bahwa tingkat pendidikan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian (Supriyatna, 2020) dengan judul “Tingkat Pendidikan Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Makmur Rotokomindo”, menyatakan tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, terdapat perbedaan pendapat dari hasil yang dilakukan (Hitalessy et al., 2018) berjudul “*Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*”, menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pentingnya memperhatikan tingkat pendidikan dilakukan guna mencapai hasil kinerja karyawan yang baik dari sebuah perusahaan, hal itu dibuktikan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Nia Putri Astriyani, Andi Sessu, 2021) dengan judul “*Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Jasamarga Tollroad Operator*”,

menyatakan tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Nasution, 2020), berjudul “*Pengaruh Tingkat Pendidikan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pos Pemeriksa Rantauprapat*”, menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Jadi, Pendidikan merupakan suatu cara yang cukup efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan.

Kinerja Karyawan

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Setiawan, 2017) dengan judul “Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Sinar Agung”. Menyatakan bahwa kemampuan tidak berpengaruh signifikan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan.

Dalam penelitian (Aprilia, 2018) dengan judul “Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Isola Resort dan Meeting Service”. Menyatakan bahwa kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja juga

berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sari, 2019) “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja, dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang” menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil (Laoh, 2016) dengan judul “Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT. National Nobu Bank Area Manado)” menyatakan bahwa manajemen pengetahuan tidak mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan. Keterampilan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Kandaou, 2016) dengan judul “Knowledge Management, Skill dan Attitude Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat di Manado) menyatakan bahwa knowledge management memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

karyawan. Dan skill memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena hasil pengamatan dikonversikan ke dalam angka-angka yang dianalisis menggunakan statistik. Dimana pada penelitian ini mengharuskan peneliti untuk menjelaskan bagaimana variabel mempengaruhi variabel yang lain. Instrumen penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini berupa kuisisioner yang dibuat sendiri oleh peneliti.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Konveksi Annisa di Kecamatan Punggur Lampung Tengah.

Sedangkan teknik yang digunakan dalam pengambilam sampel dalam penelitian ini adalah teknik Purposive Sampling yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Jumlah sampel yang diujikan dalam penelitian ini berjumlah 50 responden melalui penyebaran kuesioner secara langsung.

Definisi Operasional

Variabel Independen (Variabel Bebas) yang digunakan adalah

Kepribadian (X1) dan Tingkat Pendidikan (X2).

Indikator Variabel Kepribadian (X1) adalah :

- Neuroticism (neurotime)
- Extraversion (ekstravesi)
- Openness to Experience (Terbukan akan hal-hal baru)
- Agreeableness (keramahan)
- Conscientiousness (kehati-hatian)

Indikator Variabel Tingkat Pendidikan (X2) adalah :

- Jenjang pendidikan
- Kesesuaian jurusan

Variabel Dependen yang digunakan adalah Kinerja Karyawan (Y).

Indikator Variabel Kinerja Karyawan adalah :

- Kuantitas kerja
- Kualitas kerja
- Pelaksanaan tugas
- Tanggung jawab

Teknik Pengumpulan Data

1. Teknik Wawancara

Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu tertentu.

2. Teknik Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental seseorang.

3. Kuisisioner

Kuisisioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pengukuran jawaban dari kuisisioner yang dilakukan menggunakan pengukuran skala likert. Kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan 5 point skala dengan skor yang dapat diberikan sebagai berikut :

Sangat Setuju (SS) : 5
Setuju (S) : 4
Netral (N) : 3
Tidak Setuju (TS) : 2
Sangat Tidak Setuju : 1

Teknik Analisis Data

Metode analisis data menggunakan pengujian statistic menggunakan SmartPLS 3 meliputi Uji validitas instrumen ini menggunakan Face Validity, selanjutnya melakukan uji convergent validity dengan melihat nilai masing-masing indikator factor loading pada item kuisisioner. Convergent validity akan diukur dengan melihat nilai minimum factor

loading masing-masing item indikator ≥ 0.6 .

Pengujian reliabilitas dengan melihat internal konsistensi dengan dengan melihat nilai cronbach's alpha minimal 0.6 (Schindler, 2014). Pengujian reliabilitas selanjutnya dengan melihat, composite reliability, dan Average Variance Extracted (AVE) >1 .

Pengujian hipotesis dilakukan dengan bantuan sebuah alat Statistik Structuran Equation Modelling (SEM) berbasis Partial Least Square versi 3 (PLS3).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (%)
1	Perempuan	45 orang(90%)
2	Laki-Laki	5 orang(10%)
Total		50 orang (100)

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa karyawan konveksi Annisa lebih banyak berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 45 orang atau 90 %, sedangkan sisanya 5 orang atau 10% adalah karyawan berjenis kelamin laki-laki.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

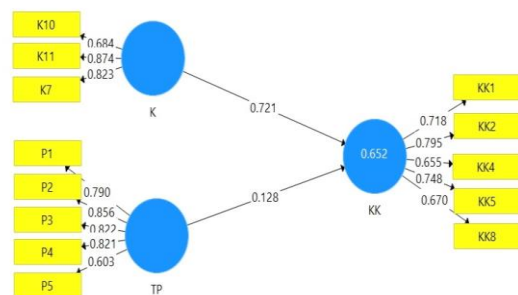
Tabel 2. Pendidikan Terakhir Responden

Jenjang	Jumlah	(%)
S1	1	2%
SMA	37	74%
SMP	11	22%
SD	1	2%
Total	50	100%

Sumber : Data primer yang diolah.

Berdasarkan table 2 dapat diketahui bahwa responden Jenjang pendidikan SMA merupakan responden yang paling banyak menjadi karyawan Konveksi Annisa sebesar 37 orang atau 74%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kinerja karyawan minimal jenjang SMA lebih dominan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Uji Validitas



Gambar 1: Uji Validitas

Sumber : Olah Data Smart PLS 3.0

Berdasarkan hasil uji yang sudah dilakukan memiliki beberapa hasil diantaranya. Pertama terdapat item kuesioner yang gugur karena tidak memenuhi batas standar factor loading. Pada konstruk kepribadian dari 12 tersisa 3 dan pada konstruk tingkat pendidikan dari 6 tersisa 5. Sehingga Selanjutnya dilakukan pengujian ulang terhadap validitas konstruk kemudian didapat semua item indicator berada di atas standar nilai faktor loading > 0.6 sehingga berdasarkan data yang ada maka dianggap semua item tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reabilitas

Variabel	CA	rho_A	CR	AVE
X1	0.719	0.760	0.839	0.637
X2	0.769	0.785	0.842	0.517
Y	0.839	0.854	0.887	0.614

Sumber : Olah Data Smart PLS 3.0

Pengujian terhadap reliabilitas memiliki nilai Cronbach's Alpha (CA) diatas 0.6, Composite Reliability (CR) memiliki nilai diatas 0.7 dan Average Variance Extracted (AVE) memiliki nilai diatas 0.5. Sehingga instrumen tersebut dianggap reliable dan memenuhi syarat untuk dilakukan pengujian hipotesis.

Uji Hipotesis

Tabel 4 : Uji Hipotesis

Hubungan Antar Variabel	Original Sampel (O)	T Statistik
Kepribadian terhadap kinerja karyawan	0.721	7.933
Tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan	0.128	1.138

Sumber : Olah Data Smart PLS 3.0

H1 : Diduga kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Konveksi Annisa. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Konveksi Annisa dengan nilai yang didapat dari tabel tersebut menunjukkan nilai koefisien dengan parameter sebesar 0.721 sedangkan T Statistik menunjukkan nilai 7.933.

Maka hipotesis pertama terdukung. Dari hasil tersebut ternyata sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Octavia, 2020) yang menyatakan kepribadian berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat kepribadian yang dimiliki karyawan maka akan meningkatkan kinerja yang dihasilkan karyawan.

H2 : Diduga pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Konveksi Annisa. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa pendidikan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Konveksi Annisa dengan nilai yang didapat dari tabel tersebut menunjukkan nilai koefisien dengan parameter sebesar 0.128 sedangkan T Statistik menunjukkan nilai 1.138.

Maka hipotesis kedua terdukung. Dari hasil tersebut ternyata sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hitalessy et al., 2018) berjudul “*Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*”, menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang suda dijelaskan diatas, dapat disimpulkan bahwa :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepribadian terhadap kinerja karyawan pada Konveksi Annisa di Kecamatan Punggur Kabupaten Lampung Tengah.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara tingkat pendidikan terhadap Kinerja Karyawan pada Konveksi Annisa di Kecamatan Punggur Kabupaten Lampung Tengah.

Adapun berdasarkan hasil penelitian ini mempunyai saran, yaitu bahwa :

1. Pada Penelitian Selanjutnya disarankan untuk meneliti dengan menggunakan Data Responden yang lebih banyak.
2. Pada Penelitian selanjutnya disarankan agar peneliti menambahkan jumlah variabel Bebas yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar, Prabu, M. (2017). *Manajemen Sumberdaya Manusia perusahaan*. Rosda.
- Aprilia, L. R. (2018). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Isola Resort & Meeting Services. *Tourism and Hospitality Essentials (THE)*, 8(1), 21.
- Basyit, A., Sutikno, B., & Dwiharto, J. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMA*, 5(1),

- 12–20.
<https://doi.org/10.47335/ema.v5i1.44>
- Devid W R Rondo, Rosalina A M Koleangan, H. T. (2018). Pengaruh Kepribadian, Lingkungan kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Prisma Dana Manado. *Jurnal EMBA*, 6(4), 2848–2857.
- Hitalessy, V., Roni, H., & Iswandi, I. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Image : Jurnal Riset Manajemen*, 7(1), 38–44.
<https://doi.org/10.17509/image.v7i1.23137>
- Ilyas, Y., & Zannah, R. (2020). Pengaruh Kepribadian Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bpr Fajar Artha Makmur. *Economicus*, 12(2), 146–157.
<https://doi.org/10.47860/economicus.v12i2.155>
- Kandaou, Y. L. (2016). Pengaruh Knowledge Management, Skill dan Attitude Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Salutgo Kantor Pusat di Manado). *Jurnal Berkah Ilmu Efisiensi*, 16(1), 155–156.
- Laoh, C. F. P. (2016). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT. National Nobu Bank Area Manado). *Jurnal Berkah Ilmiah Efisiensi*, 16(04), 791.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada.
- Nasution, N. L. (2020). *Novrihan Leily Nasution (2020) dengan judul Pengaruh stres kerja, kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai dilingkungan badan pengelola keuangan dan aset daerah kabupaten labuhanbatu*. 1, 193–198.
- Nia Putri Astriyani, Andi Sessu, B. P. Y. (2021). *Nia Putri Astriyani, Andi Sessu, Budi Permana Yusuf (2021) dengan judul PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT JASAMARGA TOLLROAD OPERATOR*. 9(1), 72–78.
- Octavia, N. (2020). *Nina Octavia (2020) dengan judul PENGARUH KEPERIBADIAN, KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN Nina*. 1(2), 105–112.
- Ranupandojo, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- Ratnasari, S. langgeng, & Septiani, M.

- (2020). Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja, Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Global Business and Management Review*, 2(1), 41.
<https://doi.org/10.37253/jgbmr.v2i1.789>
- Robbins, S.P dan Timoty, A. J. (2014). *Perilaku Organisasi* (12th ed.). Selemba Empat.
- Sari, V. N. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja, dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang. *JIM UPB*, 7(1), 104.
- Schindler, C. . (2014). *Bussiners Research Method*. McGraw- Hill.
- Setiawan, A. H. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Sinar Agung. *AGORA*, 5(3).
- Supriyatna, Y. (2020). yudha supriyatna (2020) dengan judul TINGKAT PENDIDIKAN DAN MASA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PRIMA MAKMUR ROTOKEMINDO. *Endocrine*, 9(May), 6.
- Usman, H. (2011). *Manajemen : Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. PT Bumi Aksara.
- Yona, M., & Yulita, C. Della. (2019). Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Advantage Supply Chain Management (Scm) Cabang Batam. *Jurnal Bening*, 6(1), 256.
<https://doi.org/10.33373/bening.v6i1.1805>