

Pengaruh Kepribadian, Kemampuan Kerja, dan Keterampilan Kerja Karyawan terhadap Kualitas Kerja Karyawan pada PT. Solid Gold Jakarta

Dhevi Sintya Metta Gabriel^{1)*}

Universitas Buddhi Dharma
Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

¹⁾dhvstymtagbrl@gmail.com

Rekam jejak artikel:

Terima September 2023;
Perbaikan September 2023;
Diterima September 2023;
Tersedia online Oktober 2023

Kata kunci:

Kepribadian
Kemampuan Kerja
Keterampilan Kerja
Kualitas Kerja

Abstrak

Penelitian yang penulis lakukan digunakan sebagai syarat untuk pengerjaan skripsi dan untuk melihat besarnya pengaruh kepribadian, kemampuan kerja, dan keterampilan kerja terhadap kualitas karyawan pada PT. Solid Gold Jakarta. Penelitian yang telah penulis lakukan ialah menggunakan daftar pertanyaan berupa kuisioner serta metode yang dipakai ialah metode sampel acak sederhana.

Berdasarkan penghitungan dari regresi linier berganda, diperoleh hasil persamaannya yaitu $Y = 0,129 + 0,050X_1 + 0,165X_2 + 0,787X_3 + e$ serta hasil dari penghitungan koefisien korelasi dalam pengaruh kepribadian, kemampuan kerja, dan keterampilan kerja terhadap kualitas kerja adalah 0,943.

Berdasarkan hasil koefisien determinasi antara pengaruh kepribadian, kemampuan kerja, dan keterampilan kerja terhadap kualitas kerja adalah mempengaruhi 94,3% dan menghasilkan sisa senilai 5,7% dipengaruhi faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Berdasarkan penghitungan dari uji t variabel kepribadian mempunyai nilai t_{hitung} (5,020), variabel kemampuan kerja memiliki nilai t_{hitung} (2,455), variabel keterampilan kerja memiliki nilai t_{hitung} (11,119) > t_{tabel} (1,660). Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak karena $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Berdasarkan uji hipotesis untuk kepribadian, kemampuan kerja, dan keterampilan kerja terhadap kualitas kerja karyawan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 257.644 dengan F_{tabel} sebesar 2,47 dengan tingkat signifikansi 0,000, angka $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak dengan alasan $F_{hitung} > F_{tabel}$.

Dari penelitian yang dilakukan oleh penulis ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara kepribadian, kemampuan kerja, dan keterampilan kerja terhadap kualitas kerja karyawan, bila kepribadian, kemampuan kerja, keterampilan kerja dapat ditingkatkan dengan baik maka dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan.

I. PENDAHULUAN

Terobosan atau Langkah dalam rangka pengembangan sebuah korporasi dibutuhkan Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia harus dikelola oleh perusahaan sehingga kualitas kerja karyawan bisa meningkat. Sumber Daya Manusia yang dimaksud ialah karyawan. Menurut (Kusnawan et al. 2021, 40) menyatakan bahwa pembentukan karakter seorang karyawan dilakukan melalui proses pembelajaran yang cukup panjang. Begitupula menurut (Sugandha 2019, 2) pada sektor tenaga kerja atau karyawan merupakan sebuah poin utama karena tercapainya kemajuan serta sasaran korporasi termasuk juga kemajuan berteknologi, pendapatan maupun pengeluaran yang ada, maupun fasilitas yang ada. Faktor sosial dan lingkungan turut mempengaruhi pembentukan karakter seseorang tersebut. Perusahaan tentu saja memiliki

standar untuk perekrutan karyawan. Komponen ini dibutuhkan menurut dengan bidang apa yang ditekuni calon pekerja. Menurut (Andy & Sutrisna 2018, 3) makna sumber daya manusia yang dapat bersifat efektif ialah yang dapat menciptakan peluang sumber daya manusia yang dapat mengerjakan tugasnya secara baik yang berkaitan dengan mengerti akan apa saja yang dibutuhkan secara individual serta apa saja yang dibutuhkan dalam korporasi.

Kepribadian merupakan cerminan dari watak, perilaku atau pribadi seseorang. Kepribadian yang ramah, periang, pemurung, lemah lembut, tegas, pemalu, pemberani, keras kepala dan lain sebagainya. Adanya perbedaan kepribadian dari masing-masing individu inilah yang menjadikan kualitas kerja yang dimiliki dari karyawan berbeda-beda. Karyawan yang memiliki kelemahan seperti mudah tersinggung, mudah marah mudah stress dan kurang motivasi sehingga sangat mengganggu peningkatan kualitas kerja mereka. Menurut (Widiyanto 2018, 72) poin yang utama dalam rangka adanya situasi bekerja yang baik dalam korporasi agar konflik dapat dihindarkan sehingga iklim dari organisasional pun tercipta dengan baik.

Dalam memulai sebuah karir, memilih suatu pekerjaan merupakan sebuah tahapan awal. Berhati-hati dalam penentuan untuk memilih sebuah pekerjaan, karena sebuah pekerjaan yang dilakukan seseorang akan memiliki sangkut paut juga dengan masa depan seseorang itu. Orang yang memiliki sebuah pekerjaan dinilai akan lebih dihargai, berbeda dengan orang yang tidak punya pekerjaan sangat sukar dihargai oleh orang lain. Menurut (Pujiarti 2019, 4) karakter dasar mempunyai pengaruh pada besarnya efektivitas seorang individu dalam melakukan pekerjaannya. Karakteristik dasar ini digambarkan sebagai kompetensi individu yang berpengaruh dalam diri seorang pekerja dalam waktu ia dihadapkan dengan pekerjaannya. Untuk memulai sebuah karir dibutuhkan sebuah pemilihan pekerjaan. Dalam menyelesaikan pekerjaannya, kenyamanan untuk menyelesaikan tugas dalam sebuah pekerjaan dengan kepribadian yang dimiliki akan sinkron. Jika memilih pekerjaan yang tidak sesuai dengan kepribadian yang dimiliki, individu tersebut akan merasa tidak nyaman dalam mengerjakan sebuah tanggung jawab yang dibebankan padanya.

Kualitas dalam bekerja dari seorang karyawan berasal dari kemampuan bekerjanya. Kemampuan itu mampu dilihat sewaktu ia menerapkan kedisiplinan sehingga ia dapat mengerjakan kewajibannya dengan baik. Alasannya karena ia mampu menyelesaikan berbagai tugas secara tepat. Kemampuan bekerja dari seorang karyawan juga dilihat dari jenjang dari pendidikannya yang ia tempuh. Baiknya dari jenjang pendidikan yang karyawan itu punyai akan sama kompetetennya karyawan tersebut dalam menyelesaikan tugasnya. Begitupula dengan pengalaman bekerja dan kesanggupan untuk bekerja. Pengalaman kerja karyawan didapatkan dari perusahaan tempat di mana ia bekerja. Pengalaman kerja mampu menjadi tolak ukur bagaimana ia dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik atau tidak. Semakin banyak pengalaman seseorang dalam bekerja maka akan semakin terampil pula seseorang tersebut dalam melakukan pekerjaannya.

Keterampilan kerja merupakan sebuah kemampuan dimiliki seorang karyawan untuk dapat melakukan suatu pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat. Keterampilan kerja seorang karyawan sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Demikian juga dengan baiknya keterampilan bekerja yang dimiliki seorang karyawan berbanding lurus dengan kualitas kerja yang dimiliki. Dalam perusahaan seringkali terjadi kesenjangan antara keterampilan yang dimiliki karyawan dengan keterampilan kerja yang dicari dalam sebuah perusahaan. Akibatnya dapat berdampak buruk bagi perusahaan. Kesenjangan ini disebabkan oleh adanya perencanaan atau pengawasan yang buruk. Perusahaan terlalu berfokus pada strategi dan tantangan yang ada sekarang dibandingkan melihat masa depan perusahaan. Menurut (Hendra 2018, 2) beberapa hal yang dapat menjadi poin dalam menentukan kinerja yang baik dan buruknya ialah dari kedisiplinan, seberapa stress kerja yang dimiliki serta besarnya semangat yang ada untuk melakukan pekerjaan.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan adanya karakteristik kepribadian yang berbeda-beda menyebabkan adanya perbedaan sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja. Di samping itu juga kemampuan yang dimiliki oleh karyawan masih cukup rendah karena adanya karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang rendah dan pengalaman bekerja yang kurang. Terdapat juga masalah kesenjangan antara keterampilan yang dimiliki karyawan dengan keterampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Permasalahan yang muncul tadi tentu saja akan menghambat tercapainya tujuan organisasi, maka untuk mencegah hal tersebut perusahaan harus dapat mengatasinya dengan mengelola karyawannya dengan baik sehingga akan terjadi peningkatan kualitas kerja karyawan yang akan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Kepribadian

Menurut (Musdalifah 2020, 3) menyatakan bahwa :

“Kepribadian ialah sebuah keunikan psikis dari sebuah karakter yang merupakan bagian dari setiap individu yang berbeda-beda”.

Menurut (Karim 2020, 41) menyatakan bahwa :

“Kepribadian ialah sebuah adaptasi yang bersifat mengikuti setiap kondisi secara psikologis maupun organisasi fisik”.

Menurut (Fauzi 2021, 41) menyatakan bahwa :

“Kepribadian ialah penentuan adaptasi dari berbagai macam individu, bersifat unik dan dinamis dalam psiko dan organisasi fisik”.

Kemampuan Kerja

Menurut (Enny 2019, 122) menyatakan bahwa :

“Kemampuan kerja dapat diartikan sebagai ukuran bagi seorang tenaga kerja atau karyawan yang dapat menyelesaikan atau melakukan pekerjaannya”.

Menurut Ilmarinen (Muazansyah 2018, 51) menyatakan bahwa :

“Kemampuan kerja dapat diartikan sebagai kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan baik atau tidaknya karyawan yang bekerja dalam waktu dekat serta sanggup dan tidaknya para karyawan tersebut menyelesaikan pekerjaannya”.

Menurut (Aziz et al. 2017, 120) menyatakan bahwa :

“Kemampuan dapat diartikan sebagai kemungkinan dapat atau tidaknya seorang individu untuk dapat melakukan pekerjaan dengan segala potensi yang ada dalam dirinya”.

Keterampilan Kerja

Menurut (Rum 2019, 150) menyatakan bahwa :

“Keterampilan kerja dapat didefinisikan sebagai cakap atau tidaknya seseorang untuk dapat mengerjakan tugas yang telah diberikan”.

Menurut Notoadmojo (Utami et al. 2021, 307) menyatakan bahwa:

“Keterampilan dapat didefinisikan sebagai sebuah implementasi dari pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang yang dipengaruhi jenjang dari pendidikan yang dimiliki, usia, serta pengalaman bekerja yang dimiliki”.

Menurut (Lengkong et al. 2019, 283) menyatakan bahwa :

“Keterampilan dapat didefinisikan sebagai mampu atau tidaknya seseorang untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan yang bernilai dengan mempergunakan akal, pikiran, gagasan serta kreativitas yang dimiliki, membuat perubahan maupun menciptakan sesuatu sehingga mempunyai makna”.

Kualitas Kerja

Menurut (Kusuma Jaya et al. 2020, 237) menyatakan bahwa :

“Kualitas kerja merupakan pengukuran baik atau tidaknya tujuan dan sasaran yang dimiliki oleh perusahaan secara efektif dan efisien dari sebuah tugas yang dikerjakan oleh sumber daya manusia ataupun yang lainnya ”.

Menurut (Ashari et al. 2020, 186) menyatakan bahwa :

“Kualitas kerja merupakan tercapainya tujuan atau sasaran perusahaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lain yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lain secara baik dan berdaya guna yang dianalisa dengan efektifitas dan efisiensi sebuah pekerjaan”.

Menurut Siagian (Setiawati & Wahyudi, 2020) menyatakan bahwa :

“Kualitas kerja merupakan penentuan langkah-langka dalam bekerja dan apa yang karyawan beri kepada korporasi melalui berbagai sasaran yang membutuhkan upaya sistematis dalam kehidupan organisasional”.

III. METODE

Jenis Penelitian

Digunakan metode kuantitatif melakukan riset ini, Metode ini dapat dijabarkan melalui penganalisaan data statistika untuk menguji dugaan sementara atau hipotesis penelitian.

Sumber Data

Pada riset ini penulis menggunakan sumber data primer dilakukan melalui observasi serta daftar pertanyaan atau kuisioner melalui google form yang diisi para responden yaitu karyawan PT. Solid Gold Berjangka Jakarta dan sumber data sekunder didapat melalui internet, karya tulis, serta hasil riset yang berkaitan dengan sumber terkait.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan dengan cara primer maupun sekunder. Teknik pengumpulan data primer melalui studi kepustakaan (*library research*), wawancara (*interview*), serta pengamatan (*observation*). Sedangkan teknik pengumpulan data sekunder yaitu diperoleh dari kajian pustaka yaitu dari karya tulis berupa referensi atau hasil riset yang sebelumnya.

Populasi

Penentuan yang dilakukan pada riset terkait ialah seluruh karyawan PT. Solid Gold Berjangka Jakarta yang berjumlah 100 karyawan.

Sampel

Jumlah sampel yang dipakai pada riset kali ini yaitu menggunakan 100 responden yang merupakan karyawan PT. Solid Gold Berjangka Jakarta.

Teknik Analisis Data

Yang dipilih penulis dalam Teknik penganalisaan data ialah pengujian koefisien determinasi (R^2), pengujian regresi berganda, uji T, dan uji F.

IV. HASIL

1. Tabel Model Summary

- Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary X_1 , X_2 , dan X_3 Terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.943 ^a	.890	.886	2.29859

a. Predictors: (Constant), KEMAMPUAN KERJA, KETERAMPILAN KERJA, KEPRIBADIAN

Sumber SPSS 26.00

Dapat diinterpretasikan bahwa nilai Koefisien Determinasi (R^2) dapat dilihat dari nilai R Square. Hal ini merupakan sebuah penentuan dari bagus atau tidaknya sebuah model regresi yang dapat terbentuk dari interaksi variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3) dan variabel terikat (Y). Dengan demikian Nilai Koefisien Determinasi yang didapat dari hasil pengolahan data yaitu sebesar 94,3% yang dinyatakan bahwa variabel kepribadian (X_1), variabel kemampuan kerja (X_2), variabel keterampilan kerja (X_3) memiliki pengaruh sebesar 94,3% terhadap variabel kualitas kerja karyawan (Y).

2. Tabel Uji Hipotesis

- Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.129	.708		.182	.856
	KEPRIBADIAN	.050	.096	.048	5.020	.000
	KETERAMPILAN	.165	.067	.148	2.455	.000
	KERJA					
	KEMAMPUAN	.787	.071	.793	11.119	.000
	KERJA					

a. Dependent Variable: KUALITAS KERJA

Sumber data SPSS 26.00

1. Dalam rangka untuk melihat hasil dari nilai t_{tabel} cara yang digunakan untuk mengetahui tingkat kesalahan yaitu $(1-\alpha)$ sebesar 5% dan cara untuk melihat besaran derajat kebebasan *Degree Of Freedom* atau (df) yaitu dengan n-k, dengan demikian $df = 100 - 4 = 96$ sehingga nilai t_{tabel} mendapaykam hasil uji satu arah sebesar 1,660.
2. Pada hasil pengolahan data di atas dapat diintrepetasikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepribadian (X_1) terhadap kualitas kerja karyawan (Y). Kesimpulan ini diambil karena variabel kepribadian (X_1) memiliki nilai t_{hitung} (5,020) $> t_{tabel}$ (1,660) dan nilai probabilitas $0,000 < 0,05$.
3. Pada hasil pengolahan data di atas dapat diintrepetasikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat hubungan positif dan signifikan antara kemampuan kerja (X_2) terhadap kualitas kerja karyawan (Y). Kesimpulan ini diambil karena variabel kemampuan kerja (X_2) mempunyai nilai t_{hitung} (2,455) $> t_{tabel}$ (1,660) dan nilai probabilitas $0,000 < 0,05$.
4. Pada hasil pengolahan data di atas dapat diintrepetasikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat hubungan positif dan signifikan antara keterampilan kerja (X_3) terhadap kualitas kerja karyawan (Y). Kesimpulan ini diambil karena variabel keterampilan kerja (X_3) memiliki nilai t_{hitung} (11,119) $> t_{tabel}$ (1,660) dan nilai probabilitas $0,000 < 0,05$.

- Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4083.820	3	1361.273	257.644	.000 ^b
	Residual	507.220	96	5.284		
	Total	4591.040	99			

a. Dependent Variable: KUALITAS_KERJA

b. Predictors: (Constant), KEMAMPUAN_KERJA, KETERAMPILAN_KERJA, KEPRIBADIAN

Sumber SPSS 26.00

Dalam menentukan besarnya F_{tabel} dapat menggunakan $F_{tabel} = (k ; n-k)$ yang probabilitasnya memiliki nilai 5% yang nilai k nya ialah berarti hasil atau jumlah dari variabel bebas maupun terikat dan n artinya hasil atau jumlah sampel. Dari hasil pengolahan data dapat diinterpretasikan bahwasannya diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2,47 sehingga penghitungannya $(4 ; 100 - 4) = (4 ; 96)$.

Dari hasil pengolahan data dapat diinterpretasikan bahwasannya F_{hitung} sebesar 257,644 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, oleh karena itu kesimpulan yang dapat diambil yaitu terjadinya pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara kepribadian, kemampuan kerja, dan keterampilan kerja terhadap kualitas kerja karyawan yang berarti juga H_0 ditolak dan H_a diterima.

V. KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian pengaruh kepribadian, kemampuan kerja dan keterampilan kerja terhadap kualitas kerja di PT. Solid Gold Jakarta ialah :

1. Berdasarkan hasil pengujian, menunjukkan bahwasannya kepribadian memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap kualitas kerja karyawan di PT. Solid Gold Jakarta. Kepribadian sangat berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan perusahaan, sehingga dalam hal ini perusahaan dapat memperhatikan karyawan-karyawan yang ada dalam perusahaan. Perhatian yang diberikan yaitu dengan menanamkan serta mengembangkan kepribadian yang baik untuk karyawannya seperti sifat hati-hati, ekstrovert, mudah bersepakat, kestabilan emosi dan terbuka dengan hal-hal baru.
2. Berdasarkan hasil pengujian, menunjukkan bahwasannya kemampuan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kualitas kerja karyawan di PT. Solid Gold Jakarta. Penentuan tingkat kemampuan ini dimaksudkan untuk melihat seberapa besar dari kinerja yang dibutuhkan. Penentuan standar kemampuan kerja karyawan yang perusahaan butuhkan bertujuan untuk sebagai acuan untuk proses pengevaluasian kualitas kerja karyawan. Perusahaan juga dapat meningkatkan kemampuan kerja karyawan dengan mengadakan pelatihan (*training*), seminar maupun workshop baik bagi karyawan baru maupun karyawan yang lama. Dengan diadakannya pelatihan (*training*), seminar maupun workshop karyawan akan memperoleh ilmu ataupun kemampuan yang mumpuni tentang hal yang diperlukan dalam bekerja.
3. Berdasarkan hasil pengujian, menunjukkan bahwasannya keterampilan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kualitas kerja karyawan di PT. Solid Gold Jakarta. Keterampilan kerja sangat mempengaruhi kualitas kerja karyawan perusahaan, oleh karena itu, perusahaan dapat melakukan pembinaan (mentorship). Menurut (Wibowo, 2019) dalam rangka usaha untuk meningkatkan produktivitas dan kemampuan bersaingnya perusahaan dipengaruhi oleh besarnya keberhasilan yang dicapai perusahaan. Dengan meningkatkan keterampilan karyawannya, perusahaan mendapat manfaat yang positif untuk mencapai pertumbuhan dalam jangka panjang dan keberhasilan perusahaan.
4. Dengan demikian hasil dari berbagai pengujian, dapat dilihat bahwasannya kepribadian, kemampuan kerja, keterampilan kerja, memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap kualitas kerja karyawan di PT. Solid Gold Jakarta.

DAFTAR PUSTAKA

Andy, & Sutrisna. (2018). Analisis Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Prestasi Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Pemberian Bonus Karyawan Pada

- PT . Reka Sukses Adipratama Understanding the Relationship between Affective Commitment and Continuity Commins at Buddhi College Tangerang. *Primanomics : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis - Vol. 16. No. 1 (2018)*, 1, 18–33.
- Ashari, N. syawal, Rahmat, M. R., & Jabbar, A. (2020). Kinerja Aparatur Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Kantor Kelurahan Wala Kecamatan Maritengngae Kabupaten Sidenreng Rappang. *PRAJA: Jurnal Ilmiah Pemerintahan*, 8(3), 184–189. <https://doi.org/10.55678/prj.v8i3.295>
- Aziz, A., Pratama, N., & Wardani, A. (2017). *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang*. 8(2), 119–129.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Press.
- Fauzi, R. (2021). Pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada bagian pelayanan pembayaran pajak kendaraan bermotor di samsat kota sukabumi. *Jurnal Ekonomedia STIE PASIM*, 10(01).
- Hendra, H. (2018). Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Stress Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non-Edukatif Di Sekolah Buddhi (Perguruan Dan Perguruan Tinggi Buddhi) . *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 16(2 SE-Articles), 18–26. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/PE/article/view/74>
- Karim, B. A. (2020). Teori Kepribadian dan Perbedaan Individu. *Education and Learning Journal*, 1(1), 40. <https://doi.org/10.33096/eljour.v1i1.45>
- Kusuma Jaya, I., Kambolong, M., & Sahrun. (2020). Analisis Pengembangan Karyawan Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Karyawan Pada Perseroan Terbatas Sultra Prima Lestari (Pt.Spl) Kantor Utama Kabupaten Konawe Utara. *Business UHO: Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(1), 237. <https://doi.org/10.52423/bujab.v5i1.12635>
- 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.
- Listen, georgius; Wibowo, P. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Media Bernas Jogja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 17(1), 1–11.
- Muazansyah, I. (2018). *Pengaruh Kemampuan Kerja (Work Ability) Dsan Kualitas Kerja (Work Quality) Terhadap Kualitas*. 21(1), 49–61.
- Musdalifah, N. (2020). *pengaruh tipe kepribadian dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN ULP kota palopo*. 1–11.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Pujiarti. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pilar Guna Usahatama. *Primanomics: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 1(Vol 17 No 1 (2019): Primanomics : Jurnal Ekonomi dan Bisnis), 3. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/PE/article/view/87/50>
- Rum, A. (2019). Pengaruh Keterampilan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Donggala. *Jurnal Katalogis*, 3(8), 149–156.
- Setiawati, N., & Wahyudi, S. (2020). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Batanghari. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(2), 85. <https://doi.org/10.33087/eksis.v10i2.167>
- Silaswara, D., Rinintha, P., Kusnawan, A., Hernawan, E., & Andy, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Kreasi Mandiri.
- Sugandha, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. KEONG NUSANTARA ABADI). *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(2), 38. <https://doi.org/10.31253/pe.v17i2.173>
- Utami, D. A., Sunarsi, D., Kustini, E., & Nurjaya. (2021). Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Garuda Daya Pratama Sejahtera (Garuda Indonesia Group). *Jurnal Perkusi*, 1.
- Widiyanto, G. (2018). Perilaku Individu Dalam Menghadapi Konflik & Pengaruhnya Terhadap Kinerja Organisasi. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 16(1), 77. <https://doi.org/10.31253/pe.v16i1.57>