



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 3 Tahun 2024 Page 6719-6730

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Kecerdasan Emosional, Pengalaman Kerja, dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah

Azra Salma Shabira^{1✉}, Herry Subagyo² Dwi Eko Waluyo³, Artha Febriana⁴

Universitas Dian Nuswantoro Semarang

Email: 211202006841@mhs.dinus.ac.id^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini dimaksudkan untuk menentukan pengaruh dari kecerdasan emosional, pengalaman kerja, dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah yang terletak di Jalan Pahlawan no. 15-17, Mugassari, Kecamatan Semarang Selatan, Kota Semarang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif sebagai pendekatan penelitiannya. Populasi penelitian adalah karyawan Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah. Metode pengambilan sampel yang diterapkan adalah purposive sampling, dengan 92 responden dipilih sebagai sampel penelitian. Data didapatkan dengan distribusi kuesioner dan pengujian menggunakan berbagai instrumen yang diukur dengan menggunakan bantuan aplikasi perangkat lunak IBM SPSS Statistics 23. Temuan dari penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan, sedangkan pengalaman kerja juga memiliki dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Tingkat pendidikan tidak memiliki dampak yang signifikan pada kinerja karyawan. Secara bersamaan, kecerdasan emosional, pengalaman kerja, dan tingkat pendidikan memiliki dampak yang signifikan pada kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Kecerdasan Emosional, Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan, Kinerja Karyawan*

Abstract

This research is intended to determine the influence of emotional intelligence, work experience, and level of education on the performance of employees of Perum Perhutani Central Java Regional Division located on Jalan Pahlawan no. 15-17, Mugassari, South Semarang District, Semarang City. This research uses quantitative methods as its research approach. The research population was employees of Perum Perhutani, Central Java Regional Division. The sampling method applied was purposive sampling, with 92 respondents selected as the research sample. Data was obtained by distributing questionnaires and testing using various instruments which were measured using the IBM SPSS Statistics 23 software application. Findings from the research show that emotional intelligence has a positive and significant impact on employee performance, while work experience also has a positive and significant impact on employee performance. Education level does not have a significant impact on employee performance. Simultaneously, emotional intelligence, work experience, and education level have a significant impact on employee performance.

Keywords: Emotional Intelligence, Work Experience, Education Level, Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang kini berlaku, setiap perusahaan diharuskan untuk memiliki tingkat efisiensi dan produktivitas yang tinggi. Hal tersebut krusial karena dapat menjadi keunggulan bagi perusahaan dalam mengatasi persaingan yang semakin ketat saat ini (Andreas, 2022). Kinerja karyawan menjadi faktor kunci dalam menentukan kesuksesan sebuah perusahaan. Kinerja karyawan dibangun berdasarkan prestasi yang diperoleh oleh individu atau tim didalam perusahaan, sesuai dengan peran dan kewajiban yang dijalankan (Jatmiko Murdiono et al., 2023). Sumber Daya Manusia (SDM) adalah harta berharga perusahaan yang memiliki nilai lebih tinggi daripada harta-harta lainnya sebagai kelancaran sistem perusahaan, untuk memastikan kelancaran, harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti kecerdasan emosional, pencapaian, dan pengalaman kerja supaya karyawan termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal sesuai kebutuhan perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Perusahaan Asuransi Properti dan Kecelakaan (P&C) US, pengalaman kerja tidak memiliki dampak yang signifikan pada kinerja karyawan. Pengalaman kerja dalam jangka waktu yang lama menunjukkan individu mengetahui norma dan standar di perusahaan. Namun hal itu tidak menunjukkan karyawan memiliki pengalaman yang relevan terhadap perusahaan selanjutnya maka perlu adanya hubungan tidak langsung antara pengalaman kerja terhadap pengetahuan dan keterampilan. Individu dengan pengetahuan dan keterampilan yang relevan dapat meningkatkan kinerja. Pengetahuan dan keterampilan dapat diperoleh melalui pelatihan kerja yang diberikan perusahaan di awal (Dokko et al., 2009).

Perum Perhutani adalah perusahaan milik negara yang berbentuk perusahaan umum berfungsi untuk mengelola sumberdaya hutan negara. Berdasarkan data yang diperoleh dari Perum Perhutani menunjukkan adanya fenomena konflik tenurial, Perum Perhutani menangani konflik tersebut dengan meluncurkan sebuah program Pengelolaan Hutan Bersama Masyarakat (Perhutani, 2012). Hal ini menjelaskan bahwa penting bagi karyawan untuk memiliki kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional yang baik dapat mendukung karyawan menyelesaikan masalah, mengatasi konflik secara efektif, dan menciptakan kondisi kerja yang memotivasi untuk mencapai kinerja yang tinggi. Sementara itu, kecerdasan emosional yang kurang baik pada individu dapat berdampak negatif, karena hal tersebut dapat menyebabkan kurangnya pemahaman dan kesulitan dalam membuat keputusan secara rasional, serta ketidakmampuan dalam menghadapi konflik dengan tepat (Ramadhana & Ratnawati, 2022).

Selain kualitas kecerdasan emosional, pengalaman positif di lingkungan kerja juga berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan di dalamnya. Keberadaan karyawan dengan pengalaman yang baik dianggap dapat memberikan kontribusi yang maksimal, sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara optimal. Pengalaman kerja mencakup kemampuan dan kapabilitas yang dipunyai oleh individu dalam menjalankan tugas yang dipercayakan kepada karyawan. Menurut (Andriyani et al., 2023) pengalaman kerja juga dapat diukur dari riwayat kerja seseorang, baik seberapa lama mereka telah bekerja maupun pengalaman mereka di berbagai perusahaan. Seiring bertambahnya pengalaman, seseorang akan menjadi lebih baik dalam melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan (Stafrezar, 2023).

Aspek tingkat pendidikan yang layak juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut (Rosanti & Halimah, 2021) yang sesuai dengan yang diuraikan dalam Pasal 1 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yakni pendidikan didefinisikan sebagai upaya yang dilakukan secara sadar dan terencana untuk membentuk suatu lingkungan belajar dan proses pembelajaran yang memfasilitasi peserta didik untuk proaktif mengembangkan potensi mereka, termasuk dalam aspek spiritual, kemampuan mengendalikan diri, kepribadian, kecerdasan, moral yang baik, serta keterampilan yang esensial bagi diri sendiri, masyarakat, bangsa, dan negara. Karyawan dengan jenjang pendidikan yang lebih tinggi kemungkinan besar lebih mampu melakukan kegiatan yang meningkatkan kinerja dan berusaha untuk mencapai tujuan perusahaan (Mochtar Luthfi M et al., 2023).

Berdasarkan fenomena di atas, muncul peluang penelitian baru tentang kinerja karyawan di Perum Perhutani. Menindaklanjuti penelitian sebelumnya diperlukan pengujian

lebih dalam mengenai pengaruh dari kecerdasan emosional, pengalaman kerja, dan tingkat pendidikan pada kinerja karyawan Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah. Penelitian ini menjadi penting dikarenakan belum banyak penelitian yang mendalami secara khusus pada karyawan Perhutani.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan sebuah studi kuantitatif yang memanfaatkan variabel kecerdasan emosional (X1), pengalaman kerja (X2), tingkat pendidikan (X3), dan kinerja karyawan (Y). Penelitian dilakukan di wilayah kerja Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah yang terletak di Jl. Pahlawan No. 15-17, Mugassari, Kecamatan Semarang Selatan, Kota Semarang. Metode yang dipakai untuk pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner dengan skala Likert. Populasi terdiri dari karyawan Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah yang memiliki jumlah 107 orang. Pengambilan sampel melalui metode *non-probability sampling* dan sampel dipilih melalui teknik *purposive sampling*, yakni data dari responden yang memenuhi kriteria akan dipilih untuk dianalisis. Adapun kriterianya sebagai berikut : karyawan tetap Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah dan sudah bekerja minimal 1 tahun. Populasi sebanyak 107 diambil sampel dari seluruh populasi yang memenuhi kriteria dan didapatkan sebanyak 92 responden.

Berdasarkan formulasi untuk penentuan sampel menggunakan Rumus Slovin (Sujarweni, 2008) sampel penelitian minimal sebanyak 84 responden. Responden sebanyak 92 orang, dengan 63% adalah laki-laki dan 37% adalah perempuan. Pendidikan yang ditempuh oleh responden adalah S2 (6%), S1 (52%), Diploma (11%) dan SMA/K sederajat (31%). Berbagai macam metode diterapkan pada metode uji data, diantaranya ialah pengujian instrumen meliputi uji validitas dan reliabilitas. Selain itu, terdapat pula pengujian normalitas, multikolinaritas, heterokedastisitas, analisis regresi linier berganda, uji T, uji F, dan uji *R square test*. Pemrosesan data dilaksanakan melalui penggunaan perangkat lunak *IBM SPSS Statistics 23*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 1. Hasil Uji Statistik Deskriptif

	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Kecerdasan Emosional	27	45	36,7826	3,87958
Pengalaman Kerja	18	30	25,2717	2,77391
Tingkat Pendidikan	8	25	19,8587	3,03670
Kinerja Karyawan	16	25	20,9457	2,11932

Sumber : data olah SPSS 23

Melalui hasil uji deskriptif pada tabel 1, distribusi data yang diperoleh peneliti adalah :

1. Variabel kecerdasan emosional (X_1), dari data diatas memiliki nilai minimum 27 sedangkan maksimum 39, nilai rata-rata Kecerdasan Emosional adalah 36,7826 dan standar deviasi Kecerdasan Emosional adalah 3,87958.
2. Variabel pengalaman kerja (X_2), dari data diatas didapatkan nilai minimum 18 sementara nilai maksimum sebesar 30, nilai rata-rata Pengalaman Kerja sebesar 25,2717 dan standar deviasi Pengalaman Kerja adalah 2,77391.
3. Variabel tingkat pendidikan (X_3), dari data tersebut dideskripsikan nilai minimum 8 sedangkan maksimum sebesar 25, nilai rata-rata Tingkat Pendidikan sebesar 19,8587 dan standar deviasi Kecerdasan Emosional sebesar 3,03670.
4. Variabel kinerja karyawan (Y), dari data diatas didapatkan nilai minimum 16 sementara maksimum sebesar 16, nilai rata-rata Kinerja Karyawan sebesar 20,9457 dan standar deviasi Kecerdasan Emosional adalah 2,11932.

Uji Validitas

Berdasarkan data yang diolah melalui SPSS 23 menjelaskan bahwa nilai R_{hitung} yang dihasilkan lebih besar daripada R_{tabel} (0,205) berdasarkan uji signifikan 0,05. Diartikan semua item-item dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan data yang diolah melalui SPSS 23 menjelaskan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada kecerdasan emosional adalah 0,873, pengalaman kerja adalah 0,849, tingkat pendidikan adalah 0,791, dan kinerja karyawan adalah 0,792. Dapat diartikan bahwasanya skor Cronbach's Alpha seluruh variabel > nilai batas (0,60), yang menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional (X_1), pengalaman kerja (X_2), tingkat pendidikan (X_3), dan kinerja karyawan (Y) dapat diandalkan.

Uji Normalitas

Berdasarkan data yang diolah melalui SPSS 23 menunjukkan bahwa skor *Asymp. Sig.(2-tailed)* yakni $0,007 < 0,05$. Kondisi ini mengindikasikan bahwasanya data tidak memiliki distribusi normal, sehingga peneliti memilih untuk menggunakan pendekatan alternatif, yaitu metode *Monte Carlo*. Dari metode *Monte Carlo Sig.(2-tailed)* menunjukkan nilai $0,198 > 0,05$ menandakan bahwa distribusi skor residual adalah normal.

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan data yang dihasilkan menjelaskan bahwa setiap variabel penelitian pada model regresi menunjukkan nilai toleransi $1 > 0,1$ dan nilai VIF < 10 yang menandakan ketiadaan multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan data yang diolah hasil uji spearman untuk Kecerdasan Emosional 0,997, untuk Pengalaman Kerja 0,149, dan untuk Tingkat Pendidikan 0,095. Karena hasil (sig.) $> 0,05$, menunjukkan bahwa tiap variabel tidak ada indikasi heteroskedastisitas.

Uji F

Tabel 3. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	F	Sig.
Regression Residual Total	31,924	.000 ^b

Sumber: data olah SPSS 23

Pada tabel 3 dapat diketahui skor signifikasi yaitu $0,000 < 0,05$ sehingga disimpulkan bahwa ketiga variabel independen berpengaruh bersamaan terhadap kinerja karyawan serta hipotesis diterima.

Uji T

Tabel 4. Hasil Uji T

Model	Standardized Coefficients		t	Sig.
	Beta			
Kecerdasan Emosional	.347		3,369	.001
Pengalaman Kerja	.335		3,350	.001
Tingkat Pendidikan	.154		1,669	.099

Sumber: data olah SPSS 23

Dilihat pada tabel 4 disimpulkan bahwa :

1. Hipotesis 1 : Kecerdasan Emosional mempunyai dampak positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan
Hasil uji T untuk kecerdasan emosional bernilai sig. 0,001. Sehingga secara parsial disimpulkan hipotesis pertama diterima sebab sig. 0,001 < 0,05. Oleh karena itu, terdapat dampak positif dari kecerdasan emosional (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Hipotesis 2 : Pengalaman Kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan
Hasil uji T pada pengalaman kerja bernilai sig. 0,001. Sehingga secara parsial disimpulkan hipotesis kedua diterima sebab sig. 0,001 < 0,05. Dengan demikian, ada dampak positif dari pengalaman kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Hipotesis 3 : Tingkat Pendidikan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan
Hasil uji T pada tingkat pendidikan bernilai sig. 0,099. Sehingga secara parsial disimpulkan hipotesis ketiga ditolak sebab sig. 0,099 > 0,05. Jadi, ini menunjukkan, tidak adanya dampak positif dari tingkat pendidikan (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Analisis Regresi Linier Berganda

Pada Tabel 4 disusun persamaan linier untuk variabel independen kecerdasan emosional (X_1), pengalaman kerja (X_2), dan tingkat pendidikan (X_3), dan kinerja karyawan yaitu :

$$Y = 0,347 X_1 + 0,335 X_2 + 0,154 X_3 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda :

1. Koefisien regresi untuk kecerdasan emosional (X_1) adalah 0,347. Dapat diartikan apabila variabel kecerdasan emosional meningkat, kinerja karyawan juga cenderung meningkat. Maksud dari nilai positif adalah hubungan antara variabel independen dan dependen yang searah.
2. Koefisien regresi terhadap pengalaman kerja (X_2) adalah 0,335. Ini mengindikasikan apabila variabel pengalaman kerja meningkat, kinerja karyawan juga cenderung meningkat. Maksud dari nilai positif adalah hubungan antara variabel independen dan dependen yang selaras.
3. Koefisien regresi terhadap tingkat pendidikan (X_3) adalah 0,154. Ini menandakan apabila variabel tingkat pendidikan semakin memadai, kinerja karyawan juga

cenderung meningkat. Maksud dari nilai positif adalah hubungan antara variabel independen dan dependen yang serupa.

Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan analisis data ditemukan nilai *Adjusted R Square* (koefisien determinasi) yaitu 0,505. Kondisi ini mengindikasikan bahwasanya dampak variabel kecerdasan emosional, pengalaman kerja, dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan sejumlah 50,5% dan sejumlah 49,5% dipengaruhi oleh aspek lain yang tidak diuraikan dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Kecerdasan Emosional pada Kinerja Karyawan

Berdasarkan *output* uji T disimpulkan kecerdasan emosional (X_1) mempunyai dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari hasil, nilai sig. $0,001 < 0,05$. Pada temuan (Sari & Finthariasari, 2022) kecerdasan emosional memiliki dampak secara positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Temuan serupa oleh (Asrianingsih & Handayani, 2021) pada hasil penelitiannya juga menyatakan bahwa kecerdasan emosional memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasar pada *output* uji T diperoleh pengalaman kerja (X_2) memiliki dampak positif yang signifikan pada kinerja karyawan. Dilihat dari hasil, nilai sig. $0,001 < 0,05$. Adanya penelitian serupa yang dilakukan (Laylani et al., 2023) dengan hasil pengalaman kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil (Ramdhan, 2019) juga mendukung temuan tersebut dengan menyimpulkan pengalaman kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasar pada *output* uji T, tidak ditemukan dampak yang signifikan antara tingkat pendidikan dan kinerja karyawan. Nilai signifikansi menunjukkan $0,099 > 0,05$. Ini dikarenakan karyawan dengan latar belakang pendidikan yang beragam akan tetap bertanggung jawab untuk melakukan pekerjaannya secara optimal sehingga kinerjanya pun akan lebih meningkat atau dipertahankan dengan baik. Pada hasil kuesioner responden peneliti juga menemukan beberapa karyawan yang memiliki tingkat pendidikan akhir SMA, namun karyawan tersebut memegang jabatan sebagai kepala subseksi. Temuan ini diperkuat oleh riset yang telah dilaksanakan (Sella & Ubaidillah, 2022) dan (Putri & Firdaus, 2022) bahwa tingkat pendidikan tidak berdampak terhadap kinerja karyawan.

Namun, hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh (Susanto et al., 2022) dan (Tarwiyah & Parma, 2022) yang mengemukakan bahwa tingkat pendidikan mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Variabel kecerdasan emosional, pengalaman kerja, dan tingkat pendidikan bersamaan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah. Kecerdasan emosional secara parsial mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah. Secara sendiri-sendiri pengalaman kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah. Secara sendiri-sendiri tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah. Dilihat dari hasil analisis regresi terbukti variabel kecerdasan emosional merupakan variabel terkuat yang memengaruhi kinerja karyawan Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah dikarenakan kecerdasan emosional dapat mempengaruhi kesuksesan seseorang dalam kehidupan. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Salah satunya adalah bahwa tingkat pendidikan tidak berdampak signifikan pada kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya peneliti dapat memperhatikan karakteristik responden dengan tingkat pendidikan yang lebih spesifik. Hasil dari penelitian ini dapat diperluas lagi dengan memasukkan variabel pelatihan kerja sebagai mediasi dari variabel pengalaman kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andreas, D. (2022). EMPLOYEE PERFORMANCE: The Effect Of Motivation And Job Satisfaction. *Jurnal Kepegawaian dan Organisasi*, 28-35.
- Asrianingsih, & Handayani, R. (2021). PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KOMPETENSI KARYAWAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA INDUSTRI ROTI HARUM SARI BOYOLALI). *Riset Manajemen dan Akuntansi*, 12(1), 66-81.
- Astuti, S. D., Subagyo, H., & Adriyanto, Y. (2010). PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN MOTIVASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada Balai Penelitian dan Pengembangan Agama Kementrian Agama). *BENEFIT Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 17-28.
- Athallah, G. F. (2023, Desember 5). *5 Indikator Kinerja Karyawan yang Penting untuk*

Evaluasi. Diambil kembali dari Mekari: <https://mekari.com/blog/indikator-kinerja-karyawan/>

- Cornick, M., & Tiffin. (2003). *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Damayanti, R., Kurban, A., & Saputra, B. (2024). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Entrepreneur Multi Technology. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 20(4), 757-769.
- Dokko, G., Wilk, S. L., & Rothbard, N. P. (2009). Unpacking Prior Experience : How Career History Affects Job Performance. *Organization Science*, 20(1), 51-68.
- Foster, B. (2001). *Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM Manajemen.
- Goleman, D. (2004). *Primal Leadership : Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Hess, J. D., & Bacigalupo, A. C. (2013). Applying Emotional Intelligence Skills to Leadership and Decision Making in Non-Profit Organizations. *Administrative Sciences*, 3(4), 202-220.
- Hidayati, R. A. (2020). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (V. A. Rahmi, Penyunt.) Yogyakarta: Deepublish.
- Irham, Syam, A. W., & Andriyan, Y. (2023). Analisis Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Smartfren Telecom Makassar. *JPPAP: Jurnal Pemerintahan, Politik Anggaran dan Adimistrasi Publik*, 3(1), 52-63.
- Kitta, S., Nurhaeda, & Idris, M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(1), 297-309.
- Murdiono, J., Nikensari, S. I., Handaru, A. W., & Adam, H. (2023). The Influence of Leadership Style and Education Level on Employee Performance Controlled by Work-Life Balance: A Case of PT Celebes Railway Indonesia. *International Journal of Integrative Sciences (IJIS)*, 2(11), 1783-1798.
- Ningsih, F., & Afriaris, S. (2021). THE EFFECT OF EDUCATION LEVEL AND WORK EXPERIENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT TIRTA INDRA RENGAT REGIONAL DRINKING WATER COMPANY. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(2), 184-194.
- Nurdin, M. (2023). The Effect of Work Experience and Hard Skill on Employee Performance of PT. Multi Kencana Niagatama. *At- Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(1), 41-53.
- Oktaviani, N. P., & Suthanaya, I. P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan di La Brisa Beach Club Bali. *Journal Research of Management (JURMA)*, 150-159.

- Perhutani. (2012, Juni 13). *PERHUTANI UPAYAKAN PENYELESAIAN KONFLIK TENURIAL*. Diambil kembali dari Perhutani E-PPID: <https://eppid.perhutani.co.id/perhutani-upayakan-penyelesaian-konflik-tenurial/>
- Prentice, C., Lopes, S. D., & Wang, X. (2019). Emotional Intelligence or Artificial Intelligence - an Employee Perspective. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 29(4), 377-403.
- Putri, D. E., & Firdaus, V. (2022). Pengaruh Manajemen Talenta, Tingkat Pendidikan, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPTD SPNF SKB Sidoarjo. *Academia Open* 7, 1-12.
- Ramadhana, G. I., & Ratnawati, I. (2022). PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN AFEKTIF SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA KANTOR PT BESS FINANCE CABANG SEMARANG). *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT*, 11(4), 1-22.
- Ramadhan, M. (2019). Effect of Motivation and Work Experience on Employee Performance at PT. Perkasa Sakti in Cimone. *Kontigensi : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(2), 139-148.
- Rosanti, E. D., & Halimah. (2021). PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. IPSOS JAKARTA SELATAN. *Journal of Economics and Business UBS*, 11(1), 1-13.
- Sari, T. M., & Finthariasari, M. (2022). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 49-55.
- Sella, K. N., & Ubaidillah, H. (2022). Pengaruh Keterampilan, Pengalaman Kerja, dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada UKM Tas Fifa Jaya Leather Di Kedensari. *Indonesian Journal of Education Methods Development*, 20(4), 1-10.
- Stafrezar, B. (2023). THE INFLUENCE OF WORK EXPERIENCE, WORK MOTIVATION AND WORK CONFLICT ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY IN FOOD COMPANIES. *Jurnal Manajemen*, 13(1), 21-31.
- Subandrio, & Asminawati. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Karya Sawitindo Mas (KSM). *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS)*, 84-91.
- Sujarweni, V. W. (2008). *Belajar Mudah SPSS untuk Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi dan Umum*. Yogyakarta Ardana Media.
- Sulyantie, A. F., & Gani, A. N. (2023). The Influence of Emotional Intelligence and Work Motivation on Employee Performance Mediated by Employee Engagement. *Human*

Capital and Organizations, 1-11.

- Susanto, E., Kore, J. R., & Alie, J. (2022). PENGARUH PENGALAMAN KERJA, TINGKAT PENDIDIKAN DAN PELTIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SEMEN BATURAJA (PERSERO) Tbk DI DIVISI OPERATION. *JURNAL SAINTIFIK (Multi Science Journal)*, 20(3), 183-198.
- Takrim, M., Santoso, A. T., & Fadillah, A. S. (2023). PENGARUH KEMAMPUAN KOMUNIKASI DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Anterior Jurnal*, 22(2), 94-100.
- Tarwiyah, I., & Parma, I. P. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Taman Selini Pemuteran. *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata*, 5(2), 135-143.
- Wiryanan, K., & Rahmawati, P. (2020). PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. BANK PEMBANGUNAN DAERAH BALI CABANG SERIRIT. *Bisma : Jurnal Manajemen*, 6(2), 86-95.