



## Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Pendidikan dan Pengalaman Kerja pada Perusahaan Perhotelan

Imas Purnamasari

Universitas Garut

[imaspurnamasari@uniga.ac.id](mailto:imaspurnamasari@uniga.ac.id)

### Abstrak

Untuk menjadi perusahaan yang berdaya saing tinggi, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpendidikan tinggi dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Terdapat beberapa masalah kurangnya SDM yang profesional yang berpendidikan tinggi dan SDM disana hanya sebatas dilatih secara teknis tanpa latar belakang pendidikan yang sesuai dengan pekerjaan yang ada pada PT. Tirtagangga Resort dan Hotel Garut. Tujuan pembuatan penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran terkait pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Metoda penulisan ini menggunakan metode kuantitatif dengan melibatkan 38 responden untuk mengisi kuesioner dan memberikan tanggapan terkait variable yang diteliti. Hasil dari penyebaran kuesioner diolah dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis data menunjukkan pendidikan dan pengalaman kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga, perusahaan perlu mempertimbangkan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Kinerja Karyawan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Pendidikan Karyawan, Pengalaman Kerja.

### Abstract

*To become a highly competitive company, the company must have employees who are highly educated and in accordance with the company's needs. There are several problems with the shortage of highly educated professional human resources and the human resources there are only limited to technicalities without an educational background that is in accordance with the work in PT. Tirtagangga Resort and Hotel Garut. The purpose of making this research is to provide an overview regarding the influence of education and work experience on employee performance. This writing method uses a quantitative method involving 38 respondents to fill out a questionnaire and provide responses related to the variables studied. The results of distributing the questionnaires were processed and analyzed using multiple linear regression analysis. The results of the data analysis show that education and work experience have an effect on employee performance. Thus, companies need to consider the level of education and work experience of employees to improve employee performance.*

**Keywords:** Employee Education, Employee Performance, Human Resource Management, Work Experience

## 1 Pendahuluan

Berdasarkan Undang-Undang No 10 Tahun 2009 tentang Kepariwisata menjelaskan peran hotel adalah salah satu usaha penyedia akomodasi yang memberikan layanan penginapan dalam tata kelola pariwisata selain villa, pondok wisata, bumi perkemahan, persinggahan caravan. Sejarah perhotelan sebenarnya sejalan dengan peradaban manusia. Manusia selalu membutuhkan tempat dimana ia dapat berlindung. Terutama saat ia berpergian jauh dari tempat tinggalnya. Dunia perhotelan berkembang sejajar dengan kebutuhan manusia pada umumnya, penginapan yang tadinya hanya menyediakan tempat untuk menginap sekarang sudah berkembang dengan fasilitas penyedia makanan, karaoke, ruang pertemuan, kolam renang, dan lain-lain (Kim et al., 2020).

Pengertian hotel menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 65 Tahun 2001 tanggal 31 September 2001 yaitu "Hotel adalah bangunan yang khusus disediakan bagi orang untuk dapat menginap atau istirahat, memperoleh pelayanan dan fasilitas lainnya dengan dipungut bayaran, termasuk bangunan lainnya yang menyatu dikelola dan dimiliki oleh pihak yang sama kecuali untuk pertokoan dan perkantoran.

Pendidikan merupakan seluruh proses kehidupan yang harus dijalani manusia. Sejak manusia lahir, pendidikan telah dijalankan melalui orang tua dalam lingkungan keluarga (Asrulla, 2022; Laksana, 2022; Lestari & Martadiani, 2021). Semenjak dalam kandungan secara sadar atau tidak sadar orang tua telah mendidik anaknya melalui kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan oleh calon orang tua tersebut. Dengan demikian pendidikan akan berlanjut ketika manusia kedunia sampai akhir hayat.

Pendidikan adalah seluruh pengalaman manusia dalam mengalami perkembangan baik fisik maupun mental. Dalam menjalani kehidupan, setiap manusia dituntut untuk mampu berbaur dengan berbagai elemen masyarakat. Dibutuhkan suatu kemampuan praktis dalam menjalin hubungan dengan manusia lain di lingkungan sosial masyarakat saat ini. Untuk memenuhi kebutuhan inilah maka pendidikan harus ditempuh selama hidup manusia itu sendiri. Banyak orang berpendapat bahwa pendidikan merupakan sesuatu yang dianggap penting dalam kehidupan dan salah satu bentuk investasi untuk masa depan (Florence et al., 2021; Hasibuan et al., 2022; Sunandar, 2017).

Bagi sebagian orang beranggapan pendidikan bukan suatu yang penting, dengan berbagai alasan. Masyarakat yang tinggal di pedesaan ataupun daerah terpencil menganggap pendidikan itu tidak penting. Bagi masyarakat yang tinggal di pedesaan lebih memilih bekerja daripada melanjutkan sekolah ke jenjang yang lebih tinggi. Alasan mereka bekerja adalah kebutuhan keuangan, dengan bekerja mereka akan menghasilkan uang untuk menyambung kehidupan, sedangkan sekolah dianggap salah satu sikap membuang-buang uang. Dengan kondisi seperti sekarang ini, mencari pekerjaan bukan hal yang mudah, maka bekerja menjadi solusi utama (Ningsih & Afriaris, 2021; Yusuf et al., 2021).

Saat ini pendidikan merupakan modal awal guna memperbaiki taraf hidup seseorang. Dengan berbekal pendidikan yang cukup, maka mencari pekerjaan tidak akan terlalu sulit. Pendidikan dianggap sesuatu yang penting bagi kehidupan, salah satunya untuk mengembangkan ilmu pengetahuan, serta pengembangan karir dimasa yang akan datang (Guterresa et al., 2020; Iba et al., 2021; Syekh, 2019). Di era globalisasi persaingan dalam memperoleh pekerjaan bukanlah hal yang mudah. Banyak sekali orang berlomba-lomba mencari pekerjaan yang diinginkan.

Hingga saat ini PT. Tirtagangga masih banyak memperkerjakan karyawannya yang didominasi oleh lulusan SMA. Hal tersebut tidak sesuai jika dilihat dari bidang bisnis yang dijalankan oleh perusahaan yaitu jasa perhotelan, seharusnya karyawan yang bekerja adalah lulusan SMK pariwisata dan lulusan Strata 1/Diploma Perhotelan. Dengan penempatan lulusan SMK yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, maka perusahaan akan memiliki karyawan yang profesional dan berkualitas.

Untuk menjadi perusahaan yang berdaya saing tinggi, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpendidikan tinggi dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dengan pemahaman *jobdesk* yang jelas, maka kinerja karyawan akan semakin produktif dan perusahaan mampu lebih banyak mendapatkan profit. Dalam dunia kerja kesesuaian jenjang pendidikan dan pengalaman sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. Pengalaman karyawan dianggap mampu menambah nilai tambah karyawan yang bekerja, begitupun pendidikan akan mempermudah karyawan dalam mencapai kinerja yang maksimal, dengan demikian akan tercipta kepuasan kerja (Ayu & Putri, 2020; Godfrey et al., 2018; Lestari & Martadiani, 2021; Ningsih & Afriaris, 2021; Ratnawati et al., 2020).

PT. Tirtagangga Resort dan Hotel merupakan perusahaan yang bergerak dalam jasa penginapan dan penyewaan kolam renang sejak tahun 1960. Adapun alamat PT. Tirtagangga Resort dan Hotel di Jl. Raya Cipanas No. 130 Cipanas Garut 44151. Berdasarkan hasil wawancara bersama manajer PT. Tirtatangga Resort dan Hotel Garut terdapat beberapa masalah kurangnya SDM yang profesional yang berpendidikan tinggi dan SDM disana hanya sebatas dilatih secara teknis tanpa latar belakang pendidikan yang sesuai dengan pekerjaan yang ada pada PT. Tirtagangga Resort dan Hotel Garut.

## **2 Tinjauan Pustaka**

### **2.1 Pendidikan**

Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Pendidikan dapat diartikan dari dua sudut pandang yaitu seseorang yang sedang mengalami tumbuh kembang dan sisi lain pendidikan mengindikasikan nilai sosial, intelektual, serta moral yang dibentuk oleh pendidik (Sagala, 2013). Pendidikan juga dapat dikatakan sebagai proses pembentukan kemampuan dasar yang berkaitan dengan daya intelektual dan emosional terhadap sesamanya. Sehingga, pendidikan akan membentuk suatu karakter bagi individu tersebut sesuai dengan pendidik yang membentuk kepribadian orang tersebut (Neolaka & Neolaka, 2017). Dari kedua pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah proses pembelajaran yang dilakukan terhadap seorang individu untuk membentuk kemampuan dan karakter agar dapat bersosialisasi baik secara individu maupun kelompok.

### **2.2 Pengalaman Kerja**

Pengalaman kerja adalah seluruh kegiatan dan aktivitas seseorang yang diperoleh melalui pendidikan, pekerjaan, ataupun tugas dalam kurun waktu tertentu (Mohtar, 2019). Pengalaman kerja lebih banyak pasti akan lebih cepat dalam bekerja dan tidak harus beradaptasi dengan tugas

yang dijalankan (Ayuk, 2014). Dengan banyaknya pengalaman terdapat kemungkinan besar untuk mewujudkan kinerja yang baik dan sebaliknya bila tidak cukup berpengalaman dalam melaksanakan tugasnya seseorang akan besar kemungkinan mengalami kegagalan". (Kolang, dkk 2016). Menurut Nevia (2016). "Pengalaman kerja sangat penting dalam menjalankan usaha suatu organisasi dengan memperoleh pengalaman kerja, maka tugas yang dibebankan dapat dikerjakan dengan baik". Dari uraian tersebut dapat disimpulkan, bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

### 2.3 Kinerja Karyawan

Pada dasarnya pengertian kinerja dapat dimaknai dengan secara beragam. Kinerja dinilai sebagai hasil dari suatu proses penyelesaian pekerjaan maupun perilaku yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Agar terdapat kejelasan mengenai kinerja, akan disampaikan beberapa pengertian mengenai kinerja. Menurut Mangkunegara (2013), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang telah dilakukan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan kegiatannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu, menurut Rivai (2014) mengemukakan bahwa kinerja merupakan suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Menurut Handoko & Hani (2014) menjelaskan bahwa kinerja adalah prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi. Berdasarkan beberapa pendapat, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan dari karyawan secara kualitas maupun kuantitas yang membantu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan

## 3 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan Deskriptif Asosiatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Variabel tersebut biasanya diukur dengan instrumen penelitian yang terdiri dari angka yang dapat dianalisis berdasarkan prosedur statistik. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat, dimana variabel bebasnya adalah variabel pendidikan (X1) dan variabel pengalaman kerja (X2). Sedangkan untuk variabel terikatnya adalah variabel kinerja karyawan (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Tirtagangga Resort dan Hotel yang berjumlah 38 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *nonprobability sampling*, dengan jenis sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2016). Jadi jumlah karyawan sebanyak 38 orang yang merupakan populasi akan dijadikan sampel keseluruhan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Regresi berganda merupakan pengembangan dari regresi linier sederhana, yaitu sama-sama alat yang dapat digunakan untuk melakukan prediksi permintaan dimasa yang akan datang, berdasarkan data masa lalu untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (*independen*) terhadap suatu variabel tak bebas (*dependent*).

#### 4 Hasil Penelitian dan Pembahasan

Proporsi responden dalam penelitian ini tampak pada tabel 1:

Tabel 1: Proporsi responden

No	Kriteria	Keterangan	Persentase
1	Gender	Perempuan	47,37%
		Laki-laki	52,63%
2	Usia	20-30	21,05%
		31-40	28,95%
		41-50	31,58%
		>50	18,42%
3	Masa Kerja	0-2 tahun	34,21%
		2-4 tahun	31,58%
		>4 tahun	34,21%

Hasil uji validitas kuesioner ini menunjukkan hasil yang valid, karena seluruh nilai pad setiap variable lebih dari r tabel yang telah ditentukan yakni 0,2638. Begitu juga dengan hasil uji reliabilitas yang menunjukkan hasil yang reliabel, karena nilai reliabiliats yang melebihi kriteria 0,70. Disamping itu, peneliti melakukan uji kelayakan model seperti uji normalitas yang menunjukkan hasil sebaran data yang normal, tidak terdapat gejala multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

Hasil uji hipotesis yang telah dihasilkan untuk mengetahui hubungan antar variable yaitu:

Tabel 2: Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	291,765	2	126,217	5,463	,002
Residual	5678,271	36	95,389		
Total	6578,119	38			

Hasil uji hipotesis secara simultan mengindikasikan hubungan pendidikan dan pengalaman kerja yang mampu mendorong kinerja karyawan. Sehingga, perusahaan perlu mempertimbangkan aspek pendidikan formal atau latar belakang pendidikan calon karyawan sebelum diterima menjadi karyawan tetap. Selain itu, pertimbangan lain yang perlu diperhatikan oleh manajer perusahaan adalah pengalaman kerja dari calon karyawan, karena pengalaman kerja yang dimiliki oleh karaywan dapat membantu karyawan tersebut menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga, kinerja karyawan akan lebih baik ketikan latar belakang pendidikan yang mumpuni ditunjang dengan pengalaman kerja yang baik dan sesuai dengan bidang keahliannya.

Tabel 3: Hasil Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	42,345	6,356		6,367	,000
Pend	,748	,084	,328	2,239	,004

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
PengKer	,123	,037	,278	2,379	,018

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2023

Dari Tabel 3 diperoleh informasi bahwa tingkat kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh pendidikan seseorang. Artinya, latar belakang pendidikan seorang karyawan dapat menentukan kinerja seseorang. Sebab, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang pengetahuan yang dimiliki karyawan tersebut semakin baik.

Tidak hanya itu, pengalaman kerja juga menunjang kinerja karyawan. Sebab karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang lebih lama dianggap memiliki keterampilan yang lebih dibandingkan dengan orang yang belum berpengalaman. Sebab, dengan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan mereka dapat mengetahui dan mampu memecahkan masalah yang dihadapi berkaitan dengan tantangan dibidang pekerjaannya.

## 5 Simpulan dan Saran

Setelah dilakukan pengujian secara statistik, maka dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan yang terdapat di perusahaan tersebut sebagian besar lulusan SMA dan sebagian kecil lulusan SMK dengan jurusan yang beragam mulai dari perhotelan, tata boga, dan multimedia. Sehingga, dari sisi pengetahuan dan keterampilan dirasa cukup, karena pendidikan di SMK tidak hanya pengetahuan yang diberikan kepada siswa tetapi keterampilan pun dibekali. Selain itu, pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan rata-rata berpengalaman kerja > 4 tahun. Hal tersebut menunjukkan pengetahuan dan keterampilan karyawan di perusahaan ini sudah cukup baik. Sehingga, kinerja karyawan di perusahaan ini didorong oleh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja karyawan.

## Daftar Pustaka

- Asrulla. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Reward terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Pada Direktorat Pendidikan Nurul Islam Group Batam. *Indonesian Journal of Islamic Educational Management*, 5(1), 35–45. <https://doi.org/10.24014/IJEM.V5I1.16354>
- Ayu, I., & Putri, J. (2020). The effect of work experience and characteristics of jobs on employee work achievement in shipping company. *Social Sciences and Education Research Review*, 1(7), 285–302. [www.sserr.roorcid:https://orcid.org/0000-0001-9853-8113](https://www.sserr.roorcid:https://orcid.org/0000-0001-9853-8113)
- Florence, G. P. V., Mardani, R. M., & Nurhidayah. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Bank Syariah Indonesia KCP Pandaan). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 10(13). <http://www.riset.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/14385>
- Godfrey, O., Oliver, C., John, G., Obadiah, E., & Agorye, J. (2018). Assessing the impact of years of work experience on managers' job performance: hospital managers' perspectives in a developing country. *International Journal of Advanced Academic Research | Sciences*, 4(4), 2488–9849.

- Guterres, L. F. D. C., Armanu, & Rofiaty. (2020). The role of work motivation as a mediator on the influence of education-training and leadership style on employee performance. *Management Science Letters*, 10(7), 1497–1504. <https://doi.org/10.5267/J.MSL.2019.12.017>
- Handoko, & Hani, T. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Hasibuan, M. T., Amansyah, A., & Sudiarti, S. (2022). Strategi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Regional 1 PT. Pelabuhan Indonesia (Persero). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 8996–9003. <https://doi.org/10.1002/9781118785317.WEOM120103>
- Iba, Z., Saifuddin, S., Marwan, M., & Konadi, W. (2021). Pengaruh motivasi, budaya organisasi, lingkungan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Kota Juang. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(1), 75–84. <https://doi.org/10.21831/JAMP.V9I1.36970>
- Kim, W. G., McGinley, S., Choi, H. M., & Agmapisarn, C. (2020). Hotels' environmental leadership and employees' organizational citizenship behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 87, 102375. <https://doi.org/10.1016/J.IJHM.2019.102375>
- Laksana, I. K. I. teguh. (2022). *Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di astagina resort and spa legian*. Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis. <https://paris.ipb-intl.ac.id/index.php/paris/article/view/47>
- Lestari, N. L. M., & Martadiani, A. A. M. (2021). Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Champlung Mas Resort & Spa Legian. *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 20(1), 72–76. <https://doi.org/10.22225/WE.20.1.3151.72-76>
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya.
- Mohtar, I. (2019). *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Dengan Kinerja Guru Mad... - Google Books* (1st ed.). Uwais Inspirasi Indonesia. [https://www.google.co.id/books/edition/Hubungan\\_Antara\\_Motivasi\\_Kerja\\_Dan\\_Penga/wDW2DwAAQBAJ?hl=en&gbpv=1&dq=pengalaman+kerja+adalah&pg=PA15&printsec=frontcover](https://www.google.co.id/books/edition/Hubungan_Antara_Motivasi_Kerja_Dan_Penga/wDW2DwAAQBAJ?hl=en&gbpv=1&dq=pengalaman+kerja+adalah&pg=PA15&printsec=frontcover)
- Neolaka, A., & Neolaka, G. A. . (2017). Landasan Pendidikan Dasar Pengenalan Diri Sendiri Menuju Perubahan Hidup. In I. Fahmi (Ed.), *PT* (1st ed.). Kencana. [https://www.google.co.id/books/edition/Landasan\\_Pendidikan\\_Dasar\\_Pengenal\\_n\\_Dir/7BVNDwAAQBAJ?hl=en&gbpv=1&dq=pendidikan+adalah&pg=PA3&printsec=frontcover](https://www.google.co.id/books/edition/Landasan_Pendidikan_Dasar_Pengenal_n_Dir/7BVNDwAAQBAJ?hl=en&gbpv=1&dq=pendidikan+adalah&pg=PA3&printsec=frontcover)
- 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. <https://doi.org/10.34006/JMBI.V10I2.349>
- Ratnawati, E., Sukidjo, S., & Efendi, R. (2020). The Effect of Work Motivation and Work Experience on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 109–116. <https://doi.org/10.18415/IJMMU.V7I8.1809>
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6*. PT Rajagrafindo Persada.
- Sagala, S. (2013). *Etika & moralitas pendidikan : peluang dan tantangan*. Prenada Media

Grup.

[https://www.google.co.id/books/edition/Etika\\_Moralitas\\_Pendidikan/mFFADwAAQBAJ?hl=en&gbpv=1&dq=pendidikan+adalah&pg=PA38&printsec=frontcover](https://www.google.co.id/books/edition/Etika_Moralitas_Pendidikan/mFFADwAAQBAJ?hl=en&gbpv=1&dq=pendidikan+adalah&pg=PA38&printsec=frontcover)

- Sunandar. (2017). Keterhubungan Struktur dan Budaya Organisasi. *Manajemen Pendidikan*, 23, 403–410.
- Syekh, S. (2019). Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Tungkal Ilir Kabupaten Tanjung Jabung Barat. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 4(1), 102–110. <https://doi.org/10.33087/JMAS.V4I1.77>
- Yusuf, H., Ferial, E. W., Haslan, H., Zulfikar bin Tahir, S., Hatuwe, M., & Sadapotto, A. (2021). The Influence of Experience, Education, And Training, and Work Environment on The Performance of Village Midwives in Bulukumba Regency. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*.