

KORELASI ANTARA UMUR, MASA KERJA DAN PENDIDIKAN DENGAN CAPAIAN KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PUSKESMAS JAMBUKULON)

Ridwan Adi Prasetyo, Kusdiyanto

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta
ridwanadiprass@gmail.com

Penilaian prestasi kerja atau kinerja merupakan proses formal untuk melakukan peninjauan kembali dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik. Proses penilaian prestasi ditujukan untuk memahami prestasi kerja seseorang. Tujuan ini memerlukan suatu proses, yaitu serangkaian kegiatan yang saling berkaitan. Kegiatankegiatan itu terdiri dari identifikasi, observasi, pengukuran, dan pengembangan hasil kerja karyawan dalam sebuah organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji korelasi antara umur, masa kerja dan pendidikan dengan kinerja karyawan. Responden penelitian ini berjumlah 32 responden karyawan Puskesmas Jambukulon. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *purposive sampling* serta pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan melalui kuesioner yang dibagikan. Analisis data dilakukan dengan uji korelasi *Kendall's Tau* dengan *software SPSS*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel umur dan pendidikan tidak mempunyai korelasi dengan kinerja karyawan dengan nilai p 0,110 dan 0,597. Variabel masa kerja mempunyai korelasi dengan kinerja karyawan dengan nilai p 0,045 dan nilai koefisien korelasi (nilai r) sebesar 0,255 yang menunjukkan tingkat korelasi rendah.

Kata kunci : Umur, masa kerja, pendidikan, kinerja karyawan

Teks Anda di sini 1

PENDAHULUAN

Organisasi adalah kumpulan orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda, yang saling tergantung satu dengan yang lainnya, yang berusaha untuk mewujudkan kepentingan bersama mereka, dengan memanfaatkan berbagai sumber daya.

Tujuan bersama yang ingin diwujudkan oleh organisasi pada dasarnya adalah mencari keuntungan sehingga diperlukan karyawan-karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi. Penilaian prestasi kerja merupakan proses formal untuk melakukan peninjauan kembali dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik.

Prestasi kerja atau yang dapat diartikan kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* sebagai prestasi

kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Kinerja karyawan diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya (Fauziah dkk, 2018).

Penilaian kinerja pegawai (*performance appraisal*) atau biasa juga disebut penilaian prestasi pegawai merupakan bagian yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Penilaian kinerja sering dipakai sebagai dasar bagi kompensasi, perbaikan kerja manajemen, umpan balik, dokumentasi, keputusan-keputusan pegawai (misalnya, promosi, transfer, pemecatan, pemberhentian), analisis kebutuhan latihan, pengembangan pegawai, penelitian dan evaluasi.

Penilaian kinerja perlu dilakukan secara obyektif agar dapat

meningkatkan keunggulan kompetitif melalui peningkatan produktivitas dan pelayanan yang baik serta responsiv terhadap pasar (pelanggan). Informasi mengenai penilaian kinerja sangat berguna baik pegawai maupun organisasi. Informasi kinerja bagi pegawai dapat meningkatkan prestasi kerjanya dan dapat pula terjadi sebaliknya menurunkan semangat kerja jika informasi itu tidak benar (Syafri dan Alwi, 2014: 72).

Proses penilaian prestasi ditujukan untuk memahami prestasi kerja seseorang. Tujuan ini memerlukan suatu proses, yaitu serangkaian kegiatan yang saling berkaitan. Kegiatan-kegiatan itu terdiri dari identifikasi, observasi, pengukuran, dan pengembangan hasil kerja karyawan dalam sebuah organisasi (Dewi dan Harjoyo, 2019: 77).

Capaian kinerja pegawai berhubungan dengan produktivitas kerja. Produktivitas seseorang dalam bekerja dipengaruhi pengalaman kerja atau bisa juga dipengaruhi masa kerja. Tingkat pendidikan yang tinggi dan didukung adanya pengalaman kerja, maka tenaga kerja akan mempunyai lebih banyak kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan atau menjalankan pekerjaannya.

Tingkat pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemauan yang dikembangkan. Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap perubahan sikap dan perilaku hidup sehat. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan memudahkan seseorang atau masyarakat untuk menyerap informasi dan mengimplementasikannya dalam perilaku dan gaya hidup sehari-hari, khususnya dalam hal kesehatan. Pendidikan formal membentuk nilai

bagi seseorang terutama dalam menerima hal baru.

Pengalaman kerja, calon pencari kerja lebih sanggup untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan bidang yang pernah dialaminya. Saat seorang pekerja memiliki pekerjaan sesuai dengan pengalaman kerja dan keahliannya, pekerja tersebut dapat memaksimalkan pengetahuan dan skillnya sehingga meningkatkan input dan produktivitasnya.

Selain itu usia juga diperkirakan mempengaruhi produktivitas seseorang dalam bekerja. Usia tenaga kerja cukup menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan, baik sifatnya fisik maupun non fisik. Kondisi fisik termasuk usia, diartikan dengan lamanya keberadaan seseorang diukur dalam satuan waktu di pandang dari segi kronologik, individu normal yang memperlihatkan derajat perkembangan anatomis dan fisiologik sama. Pada umumnya, tenaga kerja yang berumur tua mempunyai tenaga fisik yang lemah dan terbatas, sebaliknya tenaga kerja yang berumur muda mempunyai kemampuan fisik yang kuat (Hasudungan, 2017).

Kinerja suatu pekerjaan pada organisasi publik secara keseluruhan dihitung dengan menjumlah (atau rata-rata) kinerja pada fungsi-fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan-kegiatan yang dilakukan. Penilaian kinerja pegawai yaitu penentuan kinerja itu menunjuk pada hasil yang diperoleh dan tidak menunjuk pada sifat-sifat atau karakteristik personal pelaksana pekerjaan yang dapat dilihat pada organisasi publik dalam mengukur atau menilai pelaksanaan pekerjaan seorang pegawai negeri.

Pengukuran kinerja ini didasarkan pada beberapa unsur yang pada umumnya tidak berfokus pada penyelesaian pekerjaan tetapi berfokus

pada loyalitas bawahan kepada atasan dan karakteristik personal lainnya(Syafri dan Alwi, 2014: 72-73).

Puskesmas merupakan unit kerja pelayanan publik yang termasuk dalam Instansi Pemerintah Daerah. Karyawan Puskesmas sebagian besar adalah Pegawai Negeri Sipil sebagian lainnya adalah pegawai Badan Layanan Umum Daerah dan pegawai kontrak. Unsur yang dinilai dalam capaian kinerja seorang PNS(Pegawai Negeri Sipil), yaitu : Kesetiaan, Prestasi kerja Prestasi kerja , Tanggung jawab , Ketaatan, Kejujuran, Prakarsa, Kepemimpinan. Kepemimpinan hanya dinilai bagi PNS yang berpangkat pengatur muda golongan ruang II/a keatas yang memangku suatu jabatan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian observasional analitik desain studi *cross sectional* merupakan suatu penelitian yang mempelajari korelasi atau hubungan antara paparan atau faktor risiko atau variabel bebas(independen) dengan akibat atau efek (dependen) yang disebut juga variabel terikat.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah umur, masa kerja dan pendidikan. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan

Pengumpulan data dilakukan bersamaan secara serentak dalam satu waktu antara faktor risiko dengan efeknya (*point time approach*), artinya semua variabel baik variabel independen maupun variabel dependen diobservasi pada waktu yang sama(Masturoh dan Anggita, 2018: 129).

Desain pengambilan sampel penelitian ini adalah sampel purposif. Penarikan sampel secara purposif merupakan cara penarikan sampel yang dilakukan dengan memilih subjek

berdasarkan pada karakteristik tertentu yang dianggap mempunyai hubungan dengan karakteristik populasi yang sudah diketahui sebelumnya(Masturoh dan Anggita, 2028: 182).

Analisis data penelitian ini adalah analisis data analitik bivariat untuk menguji hipotesa hubungan masing-masing variabel umur, variabel masa kerja atau variabel pendidikan dengan variabel capaian kinerja karyawan dengan bantuan program SPSS menggunakan uji korelasi. Uji Normalitas data menggunakan uji Shappiro Wilk didapatkan hasil data tidak normal dengan variabel bebas dan variabel terikat nilai $p \leq 0,05$ sehingga analisa data statistik menggunakan uji korelasi non parametrik Spearman's Rho dan atau Kendall's Tau.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji normalitas data dengan menggunakan uji Shappiro-Wilk pada variabel umur, masa kerja dan pendidikan serta kinerja karyawan didapatkan hasil distribusi data tidak normal sehingga uji hipotesis menggunakan uji korelasi non parametrik Kendall's Tau.

Dasar penerimaan hipotesis penelitian berdasarkan tingkat signifikan (nilai p)jika nilai $p < 0,05$ hipotesis penelitian diterima yang berarti ada korelasi antara variabel umur, masa kerja atau pendidikan dengan capaian kinerja karyawan.Hasil uji korelasi menggunakan uji korelasi non parametrik Kendall's Taudiperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Uji korelasi *Kendall's Tau* antara umur dengan kinerja

UMUR	KINERJA
------	---------

UMUR	<i>Correlation Coefficient</i>	1.000	.203
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.	.110
	<i>N</i>	32	32
KINERJA	<i>Correlation Coefficient</i>	.203	1.000
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.110	.
	<i>N</i>	32	32

Sumber:Hasil Olah Data, 2023

Hasil uji korelasi non parametrik menggunakan uji Kendall's Tau menunjukkan nilai koefisien korelasi (nilai r) 0,203 dan nilai signifikansi (nilai p) sebesar 0,110>0,05. Dasar penerimaan hipotesis penelitian jika nilai $p < 0,05$ sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antar variabel umur dengan kinerja karyawan.

Umur diperkirakan mempengaruhi produktivitas seseorang dalam bekerja. Umur tenaga kerja cukup menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan, baik sifatnya fisik maupun non fisik. Pada umumnya, tenaga kerja yang berumur tua mempunyai tenaga fisik yang lemah dan terbatas, sebaliknya tenaga kerja yang berumur muda mempunyai kemampuan fisik yang kuat (Hasudungan, 2017)

Hasil penelitian ini berbeda dengan uraian diatas dimana umur tidak mempunyai korelasi signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai $p > 0,05$ yaitu sebesar 0,110.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Sandi(2016) tentang Pengaruh Pengalaman Kerjadan Usia Terhadap Kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara bahwa umur tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai menggunakan uji regresi dan penelitian Aprilyanti,S(2017) yang menyatakan usia tidak berpengaruh terhadap

produktivitas kerja (Studi Kasus: PT. OASIS Water International Cabang Palembang) menggunakan uji t dan uji F dimana nilai p sebesar $0,355 > 0,05$ dan nilai F hitung $1,083 < F$ tabel 3,39.

Kemungkinan variabel umur tidak berhubungan dengan kinerja dalam hal ini keterlambatan masuk kerja adalah jarak antara tempat tinggal dan tempat kerja dekat sehingga waktu perjalanan masuk kerja singkat berpengaruh responden lebih tepat masuk kerja. Kemungkinan lain karena jumlah tanggungan keluarga sedikit sehingga saat pagi hari responden lebih fokus mempersiapkan diri.

Beberapa kemungkinan tersebut tidak diteliti atau tidak menjadi variabel dalam penelitian ini sebagai keterbatasan penelitian sehingga diharapkan untuk penelitian selanjutnya variabel jarak tempat tinggal, waktu perjalanan dan jumlah tanggungan keluarga dapat diteliti oleh peneliti lain.

Tabel 2. Uji korelasi *Kendall's Tau* antara masa kerja dengan kinerja

		MASA KERJA	KINERJA
MASA KERJA	<i>Correlation Coefficient</i>	1.000	.255*
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.	.045
	<i>N</i>	32	32
KINERJA	<i>Correlation Coefficient</i>	.255*	1.000
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.045	.
	<i>N</i>	32	32

Sumber:Hasil Olah Data, 2023

Hasil uji korelasi non parametrik menggunakan uji Kendall's Tau pada tabel 2. menunjukan nilai signifikansi (nilai p) sebesar $0,045 < 0,05$. Dasar penerimaan hipotesis penelitian jika nilai $p < 0,05$ sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel masa kerja dengan kinerja karyawan.

Kekuatan hubungan dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi (nilai

r) sebesar 0,255 dimana interpretasi terhadap koefisien korelasi tersebut yaitu 0,20 – 0,399 menunjukkan korelasi rendah.

Secara umum masa kerja adalah tingkat pengalaman kerja karyawan yang dihitung dari lama bekerja pada bidang tertentu dan pada lingkup tertentu. Hal ini diartikan jika seorang karyawan yang telah mempunyai jangka waktu masa kerja yang relatif lama tidak akan mengalami kesulitan yang berarti dalam melakukan proses dalam bekerja (Ivana, M, dkk, 2022).

Hasil penelitian ini sesuai dengan uraian diatas dimana masa kerja mempunyai korelasi signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai p yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,045. Kekuatan hubungan dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi (nilai r) sebesar 0,255 dimana interpretasi terhadap koefisien korelasi tersebut menunjukkan korelasi rendah.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Eryanti A. D. Majannang, dkk (2021) tentang Hubungan Motivasi Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Haji Makassar menggunakan uji statistik *Chi Square* dengan hasil ($p=0,010$) dan penelitian Yudha Supriyatna (2020) yang menyatakan masa kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Prima Makmur Roto kemindo menggunakan uji statistik koefisien regresi sebesar 0,092.

Tabel 3. Uji korelasi *Kendall's Tau* antara pendidikan dengan kinerja

		PENDIDI KAN	KINERJA
PENDIDI KAN	<i>Correlation Coefficient</i>	1.000	.075
	<i>Sig. (2- tailed)</i>	.	.597
	<i>N</i>	32	32
KINERJA	<i>Correlation Coefficient</i>	.075	1.000
	<i>Sig. (2- tailed)</i>	.597	.
	<i>N</i>	32	32

Sumber: Hasil Olah Data, 2023

Hasil uji korelasi non parametrik menggunakan uji Kendall's Tau pada tabel 3. menunjukkan nilai koefisien korelasi (nilai r) 0,075 dan nilai signifikansi (nilai p) sebesar 0,597 > 0,05. Dasar penerimaan hipotesis penelitian jika nilai $p < 0,05$ sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel pendidikan dengan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menyatakan pendidikan tidak mempunyai korelasi signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai p yang lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,597.

Pendidikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena dengan pendidikan, seseorang mempunyai kemampuan dan dapat dengan mudah mengembangkan diri dalam bidang kerjanya. Dengan menempuh tingkat pendidikan tertentu menyebabkan seorang pegawai memiliki pengetahuan tertentu sehingga mampu serta cakap untuk melaksanakan tugasnya dengan baik.

Kesesuaian jurusan dan kompetensi memiliki peranan paling penting terhadap tingkat pendidikan. Dengan demikian pendidikan akan mempengaruhi kinerja pegawai (Wiryawan, K.A dan Rahmawati, P.I, 2020)

Penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian Rahmatia Pariasi, dkk

(2022) tentang Pengaruh Kualifikasi Pendidikan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Sar Nasional Gorontalo menggunakan uji t dengan nilai t hitung $3,330 > t$ tabel 2,005.

Hasil penelitian Danang Sudarso Widya Prakoso Joyo Widakdo, dkk(2021) menyatakan tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga bantu penyuluh pertanian dengan nilai t hitung $3,911 > t$ tabel 2,024 dan nilai F-hitung lebih besar dari nilai F-tabel ($13,922 > 3,240$)

Pendidikan tidak berkorelasi dengan kinerja kemungkinan disebabkan responden mengikuti pelatihan tertentu yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Pelatihan mampu meningkatkan kinerja karyawan, dengan adanya pelatihan kerja seseorang sudah terlatih bakatnya sehingga dalam bekerja ia lebih dapat mengembangkan bakat yang dimilikinya tersebut sesuai dengan kemampuannya.

Pelatihan tersebut akan berdampak pada peningkatan kerja karyawan yang secara langsung mempengaruhi kinerja perusahaan. Pelatihan mempunyai pengaruh yang besar dalam menentukan efektifitas dan efisiensi organisasi, karena pelatihan dapat membantu karyawan untuk bekerja dengan lebih baik lagi.

Banyak manfaat yang dapat dipetik oleh organisasi, jika suatu program pelatihan dapat terselenggara dengan baik. Dengan demikian apabila pelatihan yang telah dilaksanakan telah sesuai dengan kebutuhan dan telah mencapai sasaran maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai yang jauh lebih baik dari sebelumnya.

PENUTUP

Berdasarkan penelitian yang sudah diuraikan diatas maka menghasilkan kesimpulan variabel umur dengan nilai $p > 0,05$ yaitu sebesar 0,110 dan variabel pendidikan dengan nilai signifikansi (nilai p) sebesar 0,597 $> 0,05$ tidak mempunyai korelasi signifikan terhadap kinerja karyawan Puskesmas Jambukulon Klaten menggunakan uji Kendall's Tau.

Variabel masa kerja mempunyai korelasi signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai p yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,045 menggunakan uji Kendall's Tau. Kekuatan hubungan dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi (nilai r) sebesar 0,255 dimana interpretasi terhadap koefisien korelasi tersebut menunjukkan korelasi rendah.

Berdasarkan hasil dan pembahasan, terdapat beberapa saran yang dapat peneliti berikan untuk penelitian yang akan datang. Adapun saran yang diberikan antara lain penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan sampel yang lebih bervariasi bukan hanya pada karyawan Puskesmas Jambukulon Klaten.

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti variabel yang lebih banyak dari penelitian ini antara lain jarak tempat tinggal, waktu perjalanan, jumlah tanggungan keluarga dan pelatihan yang pernah diikuti.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Y. Supriyatna. (2020). Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Prima Makmur Rotokemindo. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Serang Raya. Jurnal Manajemen e-ISSN 2627-7872/2088-8554. Volume10, No.1 ,Januari-Juni 2020.

- [2] W. Syafri, W. Dan Alwi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*. Sumedang.IPDN Press.
- [3] T. Fauziah, dkk. 2018. Hubungan Antara Masa Kerja Dan Beban Kerja Dengan Kinerja Pada Petugas Pemadam Kebakaran Kota Manado. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi. Jurnal KESMAS, Vol. 7 No. 5
- [4] Sandi. (2016). *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Usia Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar.
- [5] S. Aprilyanti. (2017). Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus: PT. OASIS Water International Cabang Palembang). Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Tridinanti Palembang *Jurnal Sistem dan Manajemen Industri* Vol 1 No 2 Desember 2017, 68-72.
- [6] R. Pariasi. Dkk. (2022). Pengaruh Kualifikasi Pendidikan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Sar Nasional Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* P-ISSN 2620-9551 E-ISSN 2622-1616 JAMBURA: Vol 5. No 2. September 2022.
- [7] M. Ivana. dkk. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kemakmuran Jaya Mandiri Ahmad Yani. Universitas Primagraha. *Desanta Journal*, Volume 2, Nomor 2 Maret 2022
- [8] L. Hasudungan. (2017). Pengaruh Faktor Pendidikan, Umur Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Pekerjaan Umum Penata Ruang, Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, Vol 3, No 3, November 2017, hal 301 – 310. JIEB (ISSN : 2442-4560) available online at : ejournal.stiepancasetia.ac.id
- [9] K. A. Wiryawan. dan. P. I. Rahmawati (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Seririt. Bisma: Jurnal Manajemen, Vol. 6 No. 2, Oktober 2020 DOI: Nomor DO P-ISSN: 2476-8782
- [10] I. Masturoh dan T. N. Anggita (2018). *Metodologi Penelitian Kesehatan* Edisi Pertama. Jakarta. Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan
- [11] E. Majannang, dkk, (2021). Hubungan Motivasi dan Masa Kerja terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Haji Makassar. STIKES Nani Hasanuddin Makassar. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa & Penelitian Keperawatan* Volume 1 Nomor 2 2021.
- [12] D. Widakdo dkk (2021). Efek Usia dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Tenaga Bantu Penyuluh Pertanian. *Jurnal Penyuluhan* Vol. 17 (01) 2021 | 52-59 <https://doi.org/10.25015/17202131614>.
- [13] D.P. Dewi dan Harjoyo (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Banten. Unpam Press.