



**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI RUMAH SAKIT ISLAM ASSYIFA KOTA SUKABUMI**

Skripsi

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian Akhir
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi S 1
Jurusan Manajemen**



Disusun Oleh :

**Anida Wulandari
183402032**

**JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
JAKARTA GLOBAL UNIVERSITY
2022**

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa berdasarkan hasil penelusuran berbagai karya ilmiah, gagasan dan masalah ilmiah yang diteliti dan diulas di dalam Naskah Skripsi ini adalah asli dari pemikiran saya. Tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Skripsi dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UUNo. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Sukabumi, 20 Agustus 2022

Mahasiswa,



Anida Wuandari

183402032

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING

Skripsi ini diajukan oleh

Nama : Anida Wulandari
NIM : 183402032
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh pendidikan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam ASSYIFA Kota Sukabumi

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Pembimbing dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Global Jakarta

DEWAN PEMBIMBING

Pembimbing 1 : Dr. Dedy Nugroho, MARS., Ph.D (.....)

Pembimbing 2 : Dwi Rachmawati, S.S.T.,M.Mgt. (.....)

Ditetapkan di : Depok
Tanggal : 26 November 2022

HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI

Skripsi ini diajukan oleh

Nama : Anida Wulandari
NIM : 183402032
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh pendidikan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam ASSYIFA Kota Sukabumi

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Global Jakarta.

DEWAN PENGUJI

Penguji 1 : Dr. Djoko Setyo Widodo, SE., MM (.....)

Penguji 2 : Dr. Muhammad Zulkifli, ST., M.Si (.....)

Penguji 3 : Yuni Pambreni S.S.T.,M.Mgt 

Ditetapkan di : Depok

Tanggal : 26 November 2022

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan terimakasih kepada tuhan yang maha esa, karena dengan bantuannya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Maksud dari penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh ujian sarjana jurusan manajemen. Dalam penulisan skripsi ini yang berjudul **"Pengaruh pendidikan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam ASSYIFA Kota Sukabumi "**.

Penulis telah banyak menerima sumbangan pikiran dan bimbingan dari berbagai pihak. Tak ada kata-kata ataupun ungkapan yang paling tepat selain ucapan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Dedy Nugroho, MARS., Ph.D menjadi pembimbing 1 yang telah membantu dalam memberikan arahan dalam penyusunan skripsi.
2. Ibu Dwi Rachmawati, S.S.T.,M.Mgt. Selaku pembimbing 2 yang telah membantu dalam memberikan arahan dalam penyusunan skripsi.
3. Terima Kasih Pada Rumah Sakit Islam ASSYIFA Kota Sukabumi telah mengizinkan saya untuk melakukan penelitian.

Semoga tuhan yang maha esa, senantiasa memberikan balasannya yang setimpal kepada semua pihak yang telah memberikan kebaikan dan ketulusan atas segala hal yang penulis peroleh selama ini, Amin.

Depok, 26 November 2022

Penulis

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Global Jakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Anida Wulandari
NIM : 183402032
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Assyifa kota Sukabumi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Global Jakarta **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (None-exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Assyifa kota Sukabumi

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Non-eksklusif ini Universitas Global Jakarta berhak menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Sukabumi, 20 Agustus 2022

Yang menyatakan,



Anida Wulandari

183402032

ABSTRAK

Sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah para karyawan pada sebuah organisasi, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kinerja yang diinginkan organisasi tersebut. Rasa aman dan kenyamanan akan suasana kerja mampu mendorong karyawan untuk lebih berdedikasi tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan, dan akan membantu karyawan mencapai kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan hasil penenlitian tentang variable X yaitu pendidikan dan pelatihan diketahui jawaban responden yang menilai terhadap 3 dimensi yang dijabarkan dalam 10 indikator rata-rata responden menyatakan baik sebanyak 9 indikator dan yang menyatakan tidak baik sebanyak 1 indikator. Selanjutnya hasil penenlitian tentang variabel Y yaitu kinerja pegawai diketahui jawaban responden yang menilai terhadap 5 dimensi yang dijabarkan dalam 13 indikator, responden menyatakan baik sebanyak 12 indikator dan yang menyatakan tidak baik sebanyak 1 indikator.

Dari hasil penelitian di atas, terbukti bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, agar Lebih memperhatikan proses Penilaian Kinerja karyawan semaksimal mungkin, agar Penilaian Kinerja tidak dianggap sebuah kebijakan yang memberatkan karyawan.

ABSTRACT

Human resources, which in this case are employees in an organization, of course try to work with the abilities they have in order to achieve the desired performance of the organization. A sense of security and comfort in the work atmosphere can encourage employees to be more dedicated in completing work, and will help employees achieve better performance.

Based on the results of research on variable X, namely education and training, it is known that the answers of respondents who assess the 3 dimensions described in 10 indicators on average say 9 indicators are good and 1 indicator is not good. Furthermore, the results of the research on the Y variable, namely employee performance, it is known that the answers of respondents who assess the 5 dimensions described in 13 indicators, respondents stated that there were 12 indicators and those who stated that they were not good were 1 indicator.

From the results of the research above, it is evident that education and training have an influence on employee performance, in order to pay more attention to the employee performance appraisal process as much as possible, so that performance appraisal is not considered a policy that burdens employees.

DAFTAR ISI

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI	iii
KATA PENGANTAR/UCAPAN TERIMA KASIH	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI AKADEMIS	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT.....	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Perumusan Masalah Penelitian.....	4
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	4
1.4 Kegunaan Penelitian	5
1.5 Kerangka Pemikiran	5
1.6 Hipotesis Penelitian	9
1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian	9

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen.....	11
2.1.1 Pengertian Manajemen.....	11
2.1.2 Fungsi Manajemen.....	11
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.2.2 Aspek-Aspek Manajemen Sumber Daya Manusia	17
2.3 Pendidikan dan Pelatihan	20
2.3.1 Pengertian Pendidikan dan Pelatihan.....	20
2.3.2 Indikator Yang Mempengaruhi Pendidikan dan Pelatihan	22
2.3.3 Tujuan Pendidikan dan Pelatihan.....	23
2.3.4 Metode Pendidikan dan Pelatihan.....	24

2.3.5 Faktor Pengaruh Keberhasilan Pendidikan dan Pelatihan	26
2.4 Kinerja.....	27
2.4.1 Pengertian Kinerja	27
2.4.2 Dimensi Kinerja.....	29
2.4.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	30
2.4.4 Aspek-aspek Penilaian Kinerja	32
2.5 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja	35

BAB III OBJEK DAN METODELOGI PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian	36
3.1.1 Sejarah Singkat Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air	36
3.1.2 Struktur Organisasi	38
3.2 Metodelogi Penelitian	39
3.2.1 Prosedur Penelitian	39
3.2.2 Desain Penelitian	40
3.2.3 Unit Analisis	40
3.2.4 Populasi dan Sampel	41
3.2.4.1 Populasi	41
3.2.4.2 Sampel.....	41
3.2.5 Metode Pengumpulan Data.....	43
3.2.6 Operasional Variabel	43
3.2.7 Instrumen Penelitian	45
3.2.8 Hipotesis Statistik	46
3.2.9 Metode Analisa Data.....	46
3.2.9.1 Uji Instrumen	46
3.2.9.2 Analisis Statistik	48

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Karakteristik Responden.....	52
4.2	Hasil Uji Instrumen.....	53
	4.2.1 Hasil Uji Validitas.....	53
	4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	54
4.3	Hasil Penelitian.....	56
	4.3.1 Hasil Penilaian Variabel (X) Pendidikan dan Pelatihan.....	56
	4.3.2 Hasil Penilaian Variabel (Y) Kinerja Karyawan.....	64
4.4	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam(RSI) Assyifa Kota Sukabumi...	73

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1	Simpulan	76
5.2	Saran	77

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia adalah sumber daya yang mempunyai akal dan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan serta karya yang dapat dihasilkan untuk perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aspek yang tidak terpisahkan dalam kegiatan bisnis, sumber daya manusia atau tenaga kerja yang tepat dalam posisinya dan pada waktu yang tepat akan menghasilkan produktivitas yang optimal dalam sebuah kegiatan bisnis. Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Tentunya untuk menjawab tantangan tersebut harus disiapkan tenaga kerja yang andal dalam berbagai bidang masing-masing. Sumber daya yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan suatu inovatif melalui kreatifitas dan imajinasi. Salah satu ukuran keberhasilan kinerja individu, tim atau organisasi terletak pada produktivitasnya. Apabila produktivitasnya tinggi atau bertambah, dinyatakan berhasil. Apabila lebih rendah dari standar atau menurun, dikatakan tidak atau kurang suskses.

Pendidikan (formal) didalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan.

Sedangkan pelatihan (training) adalah merupakan bagian dari suatu proses pendidikan yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus. Pendidikan dan pelatihan dapat dipandang sebagai salah satu bentuk investasi. Pelatihan merupakan salah satu usaha yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. (Arianty dkk., 2017, hal.120). Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Pemberian latihan atau pendidikan kepada pegawai disuatu perusahaan merupakan tanggung jawab setiap Manajer. Adanya latihan dan pendidikan bagi seseorang, juga dapat menjamin tersedianya tenaga-tenaga kerja yang memiliki keahlian, terlatih atau terdidik dan yang dapat menggunakan pikirannya, Selain hal tersebut, latihan juga membantu stabilitas pegawai dan mendorong mereka untuk memberikan jasanya dalam waktu yang lama. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia.

pendidikan dan pelatihan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan keperibadian manusia. Rumah Sakit Islam Assyifa merupakan salah satu rumah sakit di Kota Sukabumi yang berbasis syariah. Rumah Sakit Islam Assyifa memiliki karyawan sebanyak 470 orang. Karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju atau mundur nya suatu instansi. Kinerja karyawan di katakan tinggi jika hasil yang di peroleh lebih besar dari pada sumber daya manusia yang di gunakan. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti, maka terdapat fenomena tentang pada karyawan Rumah Sakit Islam (RSI) Assyifa Kota Sukabumi yaitu rendahnya kinerja karyawan di

Rumah Sakit Islam (RSI) Assyifa kota Sukabumi, sebagai mana di lihat dari target kinerja pada tabel 1.1 di mana kinerja karyawan belum terpenuhi 100%. Beberapa faktor yang menyebabkan rendahnya kinerja karyawan yaitu posisi kerja yang belum sesuai dengan jurusan pendidikan,masih terdapat pegawai yang berpendidikan rendah,serta pendidikan dan pelatihan bagi kinerja yang beberapa wtahun ini jarang ada. Untuk pelatihan kerja beberapa karyawan masih belum memahami pelatihan kerja yang dilaksakan dan pelatihan kerja belum dilaksanakan pada dan oleh seluruh karyawan.

Tabel 1.1
Target Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam Assyifa Kota Sukabumi
periode 2019 sampai dengan 2021

NO	Indikator Kinerja	Target	2019	2020	2021
1	Orientasi Pelayanan	100%	83,3%	84,5%	86,4%
2	Integritas	100%	79,2%	79,5%	80,7%
3	Komitmen	100%	81,0%	81,3%	82,1%
4	Disiplin	100%	80,0%	80,4%	81,3%
5	Kerjasama	100%	81,0%	81,3%	82,2%

Sumber : Data Rumah Sakit Islam Assyifa Kota Sukabumi Tahun 2021

Hasil di atas menjelaskan bahwa target kinerja karyawan yang di ukur dalam indikator kineja yang terdiri dari orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, dan kerja sama. Menurut pengamatan penulis pendidikan dan pelatihan menjadi faktor rendahnya kinerja pegawai di (RSI) Assyifa Kota Sukabumi, hal tersebut terdapat beberapa faktor salah satunya adanya pandemi covid-19.

Oleh karena itu penulis menyusun skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Assyifa Kota Sukabumi”**.

1.2 Perumusan Masalah Penelitian

Dari latar belakang di atas dapat di buat rumusan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pendidikan dan pelatihan karyawan di Rumah Sakit Islam (RSI) Assyifa Kota Sukabumi?
2. Bagaimana kinerja karyawan di di Rumah Sakit Islam (RSI) Assyifa Kota Sukabumi ?
3. Bagaimana pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam (RSI) Assyifa Kota Sukabumi ?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dari perumusan masalah penelitian yang telah di uraikan, maka maksud dan tujuan pada penelitian ini yaitu untuk memperoleh data dan informasi yang relevan mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui pendidikan dan pelatihan karyawan di di Rumah Sakit Islam (RSI) Assyifa Kota Sukabumi
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan di di Rumah Sakit Islam (RSI) Assyifa Kota Sukabumi
3. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam (RSI) Assyifa Kota Sukabumi.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian terbagi menjadi kegunaan bagi penulis, bagi akademis, dan bagi instansi. Adapun urian dari kegunaan penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Kegunaan yang didapatkan bagi penulis dari penelitian ini yaitu menambah pengetahuan, memperoleh pengalaman penelitian sehingga dapat melakukan perbandingan antara ilmu pengetahuan yang diperoleh secara teoris dengan realita kehidupan.

2. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan rujukan dan tambahan ilmu bagi dunia ilmu pengetahuan. Dan bagi pihak lain yang akan mengambil topik yang sejenis untuk bahan penelitian di masa yang akan datang.

3. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan rujukan bagi penelitian selanjutnya dan juga sebagai bahan pertimbangan dalam memecahkan masalah serupa agar tercapainya satu tujuan salah satunya meningkatkan kinerja karyawan.

1.5 Kerangka Penelitian

Untuk mencapai hasil yang diinginkan oleh sebuah instansi dalam mencapai tujuan yang diinginkan, maka instansi tersebut harus berjuang dan memberikan tujuan yang professional kepada masyarakat. Oleh karena itu, dalam hal ini dibutuhkan seorang pegawai yang berkualitas demi tercapainya tujuan tersebut yaitu tercapainya kinerja karyawan. Salah satu untuk tercapainya penunjang kinerja karyawan yaitu pendidikan dan pelatihan karyawan. Dalam

meningkatkan kinerja SDM mengandung peran dan posisi pendidikan yang sangat kuat dapat menunjang kebijakan pengembangan SDM pada sebuah instansi yang memiliki tugas dalam melayani masyarakat. Pendidikan dan pelatihan memberikan bekal kepada seseorang untuk dapat lebih memahami peran dan fungsinya di tempat kerja.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2019:69) pendidikan dan pelatihan merupakan suatu proses untuk meningkatkan keahlian teori, konseptual dan moral karyawan. Karyawan yang mendapatkan pendidikan dan pelatihan cenderung bekerja secara terampil jika di bandingkan dengan karyawan yang tidak memperoleh pendidikan dan pelatihan. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2019:70) bahwa dimensi dari pendidikan dan pelatihan ada tiga yaitu:

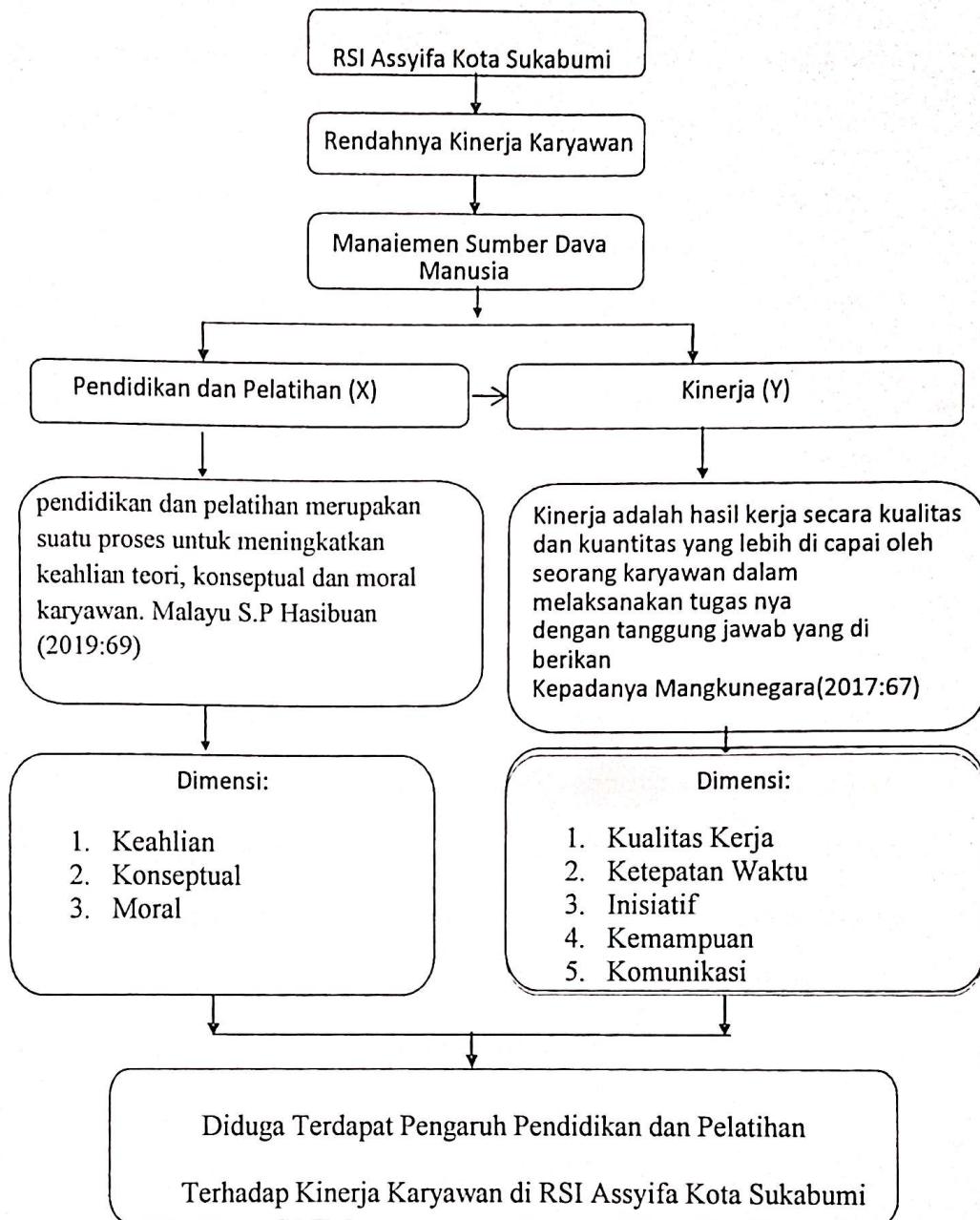
1. Keahlian
2. Konseptual
3. Moral

Menurut Mangkunegara (2017:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya”. Dalam penelitian ini dimensi yang di gunakan untuk mengukur kinerja karyawan masih menurut Mangkunegara (2017:25), terbagi kedalam 5 dimensi yaitu:

1. Kualitas Kerja
2. Ketepatan Waktu
3. Inisiatif
4. Kemampuan

5. Komunikasi

Dalam Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor kemampuan yang berasal dari pendidikan dan pelatihan. Berdasarkan uraian beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Maka kerangka pemikiran dapat di gambarkan sebagai berikut :

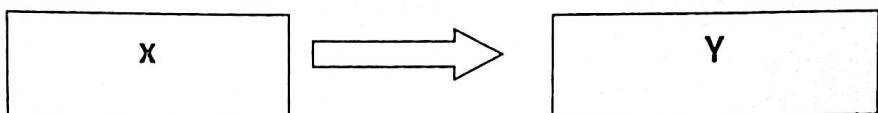


Sumber: Diolah Sendiri

Gambar 1.1

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian di atas, peneliti ini akan di batasi pada kajian Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian untuk memperjelas antara variabel X dan Y maka dapat di jelaskan dalam gambar paradigma sebagai berikut :



Gambar 1.2
Paradigma Penelitian

Keterangan :

X : Pendidikan dan Pelatihan

Y : Kinerja Karyawan

1.6 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:31) hipotesis sementara adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Berdasarkan uraian dalam kerangka penelitian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut : “Diduga terdapat pengaruh antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam (RSI) Assyifa Kota Sukabumi ”.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Waktu penelitian d lakukan di Rumah Sakit Islam Assyifa Kota Sukabumi yang ber alamat di Jl. Jend. Sudirman, Sriwidari, Kec. Gunungpuyuh, Kota Sukabumi, Jawa Barat 43123. Adapun waktu penelitian adalah selama 4 bulan mulai dari buan Mei 2022 sampai Agustus 2022 seperti pada tabel berikut:

Tabel 1.2
Jadwal Penelitian Bulan Mei 2022- Agustus 2022

No	Kegiatan	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus
1.	Pra penelitian	X					
2.	Pengumpulan data	X	X		X		
3.	Analisis Data			X	X	X	
4.	Penyusunan Laporan		X		X		
5.	Sidang Usulan Penelitian	X					
6.	Bimbingan Perbaikan			X	X	X	
7.	Sidang Skripsi						X

DAFTAR PUSTAKA

Hasibuan H, Malayu S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi.

Jakarta : Graha Ilmu

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Bandung: Rosda

Nazir, Moh. 2018. *Metodelogi Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Siagian, Sondang P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Bumi Aksara.

Sugiyono, 2017. *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif*. Bandung: Alfabetha.

Swasta, Basu Pengantar Bisnis Modern. Yogyakarta: Liberty.

Harsono, 2017. *Etnografi Pendidikan sebagai Desain Penelitian Kualitatif*. Surakarta: Universitas Muhamadiyyah Surakarta.

Herman, Sofyandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedu. Yogyakarta : Graha Ilmu

Bangun,Wilson. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. Erlangga

Muhidin, Sambas Ali, dan Maman Abdurrahman. 2017. *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur* Dalam Penelitian Dilengkapi dengan Aplikasi SPSS. Bandung: CV Pustaka Setia.

Sumber Lain:

1. Undang-undan Republik Indonesia No.44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit.
2. Medicoeticoegal dan Manajemen Rumah Sakit
3. Website Resmi WHO (World Health Organization). (www.Who.int)