

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah R. Ali Manshur Jatirogo

Eva Febrianti¹, Septin Maisharah², Hartatik³

Program Studi Administrasi Rumah Sakit, STIKes Muhammadiyah Bojonegoro

ABSTRACT

Background: Education and training are systematic processes aimed at improving employees' skills, knowledge, and attitudes to enhance their competence in carrying out tasks. Employee performance refers to the quality and quantity of work accomplished by an employee during task execution. **Objective:** Analyzing the influence of education and training on employee performance at R. Ali Manshur Jatirogo Regional General Hospital. **Methods:** This study employed a quantitative research method with a cross-sectional approach, utilizing a saturated sampling technique involving all 83 employees. Data were collected through questionnaires and analyzed using simple linear regression. **Results:** The results of the simple linear regression test $Y = 26.371 + 0.837$ indicate that every increase in training raises performance by 0.837. The t-test yields a significance value of 0.000 (< 0.05) and a calculated t-value of 7.617 ($> t$ -table 1.664), which means the hypothesis is accepted. The beta coefficient of 0.648 means that every one standard deviation increase in the education and training variable will increase the performance variable by 0.648 standard deviations. The closer the beta value is to 1, the stronger the influence of the independent variable on the dependent variable. **Conclusion:** There is a significant effect of education and training on the performance of employees at R. Ali Manshur Regional General Hospital Jatirogo.

Keywords: Education and Training; Employee Performance; Hospital.

ABSTRAK

Latar Belakang : Pendidikan dan pelatihan (diklat) adalah proses sistematis yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan agar lebih kompeten dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja karyawan diartikan sebagai hasil kerja yang dilakukan secara kuantitas dan kualitas oleh seorang pegawai selama menjalankan tugasnya. **Tujuan :** Menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah R. Ali Manshur Jatirogo. **Metode :** Penelitian kuantitatif dengan pendekatan cross sectional menggunakan sampling jenuh dengan total sampel sebanyak 83 karyawan. Data didapatkan melalui kuesioner dan olah data menggunakan uji regresi linear sederhana. **Hasil :** Hasil Uji regresi linear sederhana $Y = 26,371 + 0,837$ menunjukkan bahwa setiap peningkatan pelatihan menaikkan kinerja sebesar 0,837. Uji t menghasilkan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$) dan t hitung 7,617 ($> t$ tabel 1,664), yang berarti hipotesis diterima. Koefisien beta sebesar 0,648 berarti bahwa setiap kenaikan satu standar deviasi pada variabel pendidikan dan pelatihan akan meningkatkan variabel kinerja sebesar 0,648. Semakin besar nilai beta mendekati 1, semakin kuat pula pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. **Kesimpulan :** Terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah R. Ali Manshur Jatirogo.

Kata Kunci : Pendidikan dan Pelatihan; Kinerja Karyawan; Rumah Sakit.

Korespondensi: Eva Febrianti, STIKes Muhammadiyah Bojonegoro, Kampus A: Jl. Ahmad Yani No. 14 Bojonegoro, Kampus B: Jl. Veteran, Gg Maboro, Bojonegoro, Jawa Timur Kota, stikesmuhbjngr@gmail.com

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi yang cepat dan persaingan yang ketat mengharuskan setiap organisasi, termasuk rumah sakit, memiliki sumber daya manusia (SDM) yang kompeten. Rumah sakit sangat bergantung pada kualitas SDM karena mutu layanan pasien dipengaruhi oleh kinerja tenaga kesehatan. Menurut Notoatmodjo (2012), instansi dengan SDM yang terampil lebih mampu mencapai tujuan. Pendidikan dan pelatihan (diklat) menjadi upaya penting untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan dengan menyesuaikan kemampuan mereka dengan tuntutan pekerjaan. Teori Human Capital (Becker, 1964) menegaskan bahwa diklat adalah investasi penting untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja individu. Dengan pengelolaan SDM yang baik, kualitas tenaga kerja akan meningkat sehingga berdampak positif pada efektivitas kinerja organisasi secara keseluruhan.

Rumah Sakit Umum Daerah R. Ali Manshur, yang berkembang dari puskesmas rawat inap, mayoritas karyawannya berasal dari puskesmas dan rekrutmen baru. Pada akhir 2024, rumah sakit ini naik kelas menjadi tipe C, yang berarti kapasitas dan mutu layanan meningkat. Namun, peningkatan kelas ini menuntut kemampuan karyawan yang lebih tinggi untuk memenuhi standar pelayanan yang lebih ketat. Perubahan status ini juga menimbulkan tantangan baru terkait kinerja karyawan, sementara rendahnya tingkat pelatihan karyawan semakin menghambat pencapaian standar mutu pelayanan sesuai ketentuan.

Setelah RSUD R. Ali Manshur naik kelas menjadi tipe C pada akhir 2024, jumlah pasien dan kompleksitas layanan meningkat. Pemerintah menambah tenaga medis untuk meringankan beban kerja tenaga kesehatan non-spesialis. Namun, frekuensi dan kualitas pelatihan karyawan masih perlu ditingkatkan agar kompetensi sesuai dengan standar pelayanan yang lebih tinggi. Jika tidak diatasi, kondisi ini bisa menurunkan mutu layanan, kepuasan pasien, serta efektivitas dan reputasi rumah sakit.

Upaya strategis yang dapat dilakukan untuk mengatasi permasalahan tersebut yaitu dengan membentuk unit pendidikan dan pelatihan (diklat) internal sebagai lembaga koordinasi untuk mengelola dan melaksanakan program diklat secara menyeluruh dan berkelanjutan guna mengatasi masalah kinerja SDM. Unit ini bertanggung jawab merancang, mengorganisasi, dan mengevaluasi pelatihan sesuai kebutuhan kompetensi tenaga medis dan staf, sehingga peningkatan kemampuan karyawan berjalan sistematis. Keberadaan unit diklat juga memungkinkan penyesuaian materi pelatihan dengan standar rumah sakit tipe C secara fleksibel dan responsif terhadap kebutuhan organisasi.

BAHAN DAN METODE

Desain dan subjek

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan *Cross Sectional*. Pendekatan *Cross sectional* digunakan dalam penelitian ini, yang mana waktu pengukuran atau observasi data variabel independen dan dependen dilakukan secara bersamaan pada satu waktu tanpa adanya tindak lanjut (Nursalam, 2020).

Tempat dilakukannya penelitian ini yaitu di Rumah Sakit Umum Daerah R. Ali Manshur Jatirogo, Kabupaten Tuban. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Umum Daerah R. Ali Manshur Jatirogo yang mengikuti diklat tahun 2024-juni 2025 berjumlah 80 karyawan, dengan menggunakan sampling jenuh yang berarti seluruh populasi adalah sampel.

Pengumpulan dan pengukuran data

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah pendidikan dan pelatihan sebagai variabel independen, dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan kuesioner. Kuesioner disebar kepada 80 karyawan Rumah Sakit Umum Daerah R. Ali Manshur Jatirogo yang telah mengikuti pelatihan untuk mengukur Pendidikan dan pelatihan serta kinerja karyawan. Data dari kuesioner kemudian diolah dan dianalisis secara statistic untuk menentukan korelasi antara Pendidikan dan pelatihan dan kinerja karyawan, serta menguji hipotesis peneliti.

Analisis data

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan uji regresi linear sederhana untuk menguji pengaruh Pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

HASIL

1. Identifikasi Pendidikan dan Pelatihan di Rumah Sakit Umum Daerah R Ali Manshur Jatirogo

Hasil penenilitan menunjukkan bahwa rata-rata penilaian responden terhadap pelaksanaan diklat di RSUD R. Ali Manshur Jatirogo mencapai 86,2%, angka ini masuk dalam

kategori sangat baik menurut rentang skor 81%-100%, yang berarti secara umum pelatihan di rumah sakit tersebut telah berjalan dengan baik sesuai kebutuhan dan harapan karyawan.

2. Identifikasi Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah R. Ali Manshur Jatirogo

Data hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel kinerja karyawan (Y) di RSUD R. Ali Manshur Jatirogo mencapai 89,3% yang termasuk dalam kategori sangat baik berdasarkan rentang nilai 81-100%. Hasil ini mengindikasikan bahwa karyawan telah mena,pilkan performa kerja yang tinggi dan memberikan kontribusi positif terhadap kelancaran operasional rumah sakit.

3. Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah R. Ali Manshur Jatirogo

Tabel 1. Pengaruh pendidikan dan pelataihan terhadap kinerja karyawan rumah sakit umum daerah r. ali manshur jatirogo

Pendidikan dan Pelatihan	Kinerja Karyawan		Total	Sig 2 Tailed	Correlation Coefficient
	Sedang	Tinggi			
Sedang	1	0	1	0,000	0,837
Tinggi	8	71	79		
Total	9	71	80		

Berdasarkan hasil nanalisis pada tabel 1, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di rumah sakit umum daerah R. Ali Manshur Jatirogo.

Total karyawan yang mengikuti pelatihan berjumlah 80 karyawan, sebanyak 79 karyawan menunjukkan pendidikan dan pelatihan yang tinggi dengan menunjukkan kinerja yang tinggi pula, sementara itu, 1 karyawan menunjukkan kinerja yang sedang pada kategori pendidikan dan pelatihan yang sedang pula.

Nilai signifikansi sebesar 0,000 mengindikasikan bahwa hubungan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja sangat signifikan, dan koefisien korelasi sebesar 0,837 menunjukkan adanya hubungan positif yang cukup kuat antara kedua variabel tersebut. Kesimpulannya adalah pendidikan dan pelatihan berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di rumah sakit ini.

BAHASAN

1. Pendidikan dan Pelatihan di Rumah Sakit Umum Daerah R. Ali Manshur Jatirogo.

Pendidikan dan pelatihan (diklat) adalah proses sistematis yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan agar lebih kompeten dalam melaksanakan tugasnya. Rudiansyah (2020), menjelaskan bahwa diklat merupakan kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan individu dalam mencapai tujuan organisasi. Fokus utamanya adalah memberikan karyawan pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja yang sesuai agar mampu melaksanakan tugas secara lebih efektif dan efisien. Pada konteks rumah sakit, pelatihan memegang peranan penting guna

menunjang pelayanan kesehatan yang berkualitas dan aman.

Berdasarkan hasil penelitian, rata-rata penilaian responden terhadap pelaksanaan diklat di RSUD R. Ali Manshur Jatirogo mencapai 86,2%. Angka ini masuk dalam kategori sangat baik menurut rentang skor 81%–100%, yang berarti secara umum pelatihan di rumah sakit tersebut telah berjalan dengan baik sesuai dengan kebutuhan dan harapan staf. Teori Human Capital (Becker, 1964) menegaskan bahwa diklat merupakan investasi penting untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja individu dalam organisasi. Apabila dilihat lebih rinci berdasarkan komponen-komponen yang menyusun variabel diklat, terdapat variasi dalam pencapaian masing-masing indikator. Indikator yang mendapatkan nilai paling rendah adalah metode pelatihan, yaitu sebesar 85%. Walaupun nilai ini masih tergolong baik, namun berada pada posisi terendah jika dibandingkan dengan indikator-indikator lain, yang mengindikasikan bahwa sebagian responden merasa metode pelatihan kurang memadai. Kondisi ini dapat disebabkan oleh terbatasnya metode yang digunakan, minimnya interaktivitas, atau ketidaksesuaian dengan gaya belajar peserta. Metode pelatihan yang kurang cocok bisa menghambat tercapainya tujuan diklat secara optimal karena peserta bisa mengalami kesulitan memahami materi atau kurang termotivasi untuk berpartisipasi aktif dalam proses pembelajaran.

Indikator dengan nilai tertinggi adalah tujuan pelatihan, dengan angka sebesar 87,4%.

Fakta tersebut menunjukkan bahwa peserta menilai pelatihan yang mereka jalani memiliki tujuan yang terarah dan sesuai dengan pekerjaan mereka. Kejelasan serta keterlibatan instruktur dalam menyampaikan tujuan pelatihan secara terstruktur menjadi faktor penting keberhasilan program pelatihan tersebut. Tujuan yang jelas membantu peserta memahami manfaat pelatihan, sehingga mendorong motivasi mereka untuk menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang didapat ke dalam pekerjaan sehari-hari.

2. Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah R. Ali Manshur Jatirogo

Menurut Robbins (2006:260) dalam Daryanto dan Suryanto (2022:99), kinerja merujuk pada prestasi yang diperoleh oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya, yang dinilai berdasarkan standar atau kriteria tertentu yang berlaku untuk pekerjaan tersebut. Kinerja karyawan merupakan faktor krusial yang memengaruhi keberhasilan sebuah organisasi, tak terkecuali di lingkungan rumah sakit. Kinerja mengacu pada sejauh mana seorang individu mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Pada penelitian ini, kinerja karyawan diukur melalui beberapa indikator yang merepresentasikan efektivitas, efisiensi, serta mutu hasil kerja. Data kuesioner menunjukkan bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel kinerja karyawan (Y) di RSUD R. Ali Manshur Jatirogo mencapai 89,3%, yang masuk dalam kategori sangat baik berdasarkan rentang nilai 81%–100%. Hasil ini mengindikasikan bahwa

karyawan telah menampilkan performa kerja yang tinggi dan memberikan kontribusi positif terhadap kelancaran operasional rumah sakit.

Apabila dianalisis lebih rinci berdasarkan indikatornya, ketepatan waktu merupakan aspek dengan skor tertinggi, yakni 91,2%. Fakta tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat sesuai jadwal yang ditentukan. Ketepatan waktu sangat penting dalam konteks pelayanan kesehatan, karena keterlambatan dapat berdampak langsung pada kepuasan serta keselamatan pasien. Nilai tersebut menggambarkan adanya budaya kerja disiplin dan sistem kerja yang mendukung efisiensi dalam pelaksanaan tugas. Tingginya ketepatan waktu juga bisa menjadi tanda koordinasi yang baik antar divisi dan dukungan manajemen yang kuat terhadap kedisiplinan.

Indikator yang mencatat nilai terendah dalam variabel kinerja adalah kuantitas kerja, dengan skor 88,5%. Walaupun masih tergolong sangat baik, nilai ini menunjukkan adanya ruang untuk peningkatan. Kuantitas kerja menggambarkan jumlah output yang dapat diselesaikan dalam periode tertentu. Nilai yang lebih rendah ini bisa disebabkan oleh distribusi beban kerja yang tidak merata, keterbatasan waktu, atau kurang optimalnya pengelolaan tugas oleh beberapa karyawan.

3. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah R. Ali Manshur Jatirogo

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variable bebas

(Pendidikan dan pelatihan) terhadap variable terikat (kinerja karyawan). Penelitian ini dilakukan di RSUD R.Ali Manshur Jatirogo, Tuban. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di RSUD R. Ali Manshur Jatirogo, persamaan regresi linear sederhana diperoleh $Y = 26,371 + 0,837X$, artinya yaitu jika karyawan rumah sakit tidak mengikuti pelatihan maka kinerja yang dihasilkan sebesar 26,371 tetapi jika karyawan mengikuti pelatihan maka kinerja yang dihasilkan meningkat sebesar 0,837, maka dapat disimpulkan setiap kenaikan variabel pendidikan dan pelatihan (X) akan diimbangi dengan variabel kinerja (Y), hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima, dibuktikan dengan hasil tabel uji t, dapat diketahui nilai sig. Untuk pengaruh pendidikan dan pelatihan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $(7,617) > t \text{ tabel } (1,664)$. Sehingga dapat disimpulkan maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Arah koefisien regresi bertanda positif, dapat dilihat dari nilai beta yaitu 0,648 yang berarti bahwa variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian bahwa uji hipotesis pada penelitian ini diterima, yang menunjukkan bahwa pelatihan

dapat mempengaruhi kinerja karyawan di RSUD R. Ali manshur Jatirogo.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Eliana, et all (2020) menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut menekankan bahwa pelaksanaan Diklat yang berkualitas mampu meningkatkan kemampuan teknis dan non-teknis pegawai, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat secara optimal. Faktor-faktor seperti metode pelatihan yang interaktif, materi yang relevan, serta pengembangan kompetensi secara berkelanjutan menjadi kunci keberhasilan peningkatan kinerja melalui pendidikan dan pelatihan. Penelitian yang dilakukan oleh Widi Astuti, et all (2020) juga mengungkapkan bahwa pendidikan dan pelatihan memberikan kontribusi positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja perawat.

Kedua studi ini membuktikan bahwa pendidikan dan pelatihan bukan sekadar kewajiban administratif, melainkan investasi strategis dalam mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten, hal ini relevan dengan hasil penelitian di RSUD R. Ali Manshur Jatirogo, yang menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dari pengolahan dan analisis data dalam penelitian tentang Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan

Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum daerah R. Ali Manshur Jatirogo, dapat disimpulkan bahwa :

1. Berdasarkan hasil penelitian, pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (diklat) di RSUD R. Ali Manshur Jatirogo dinilai sangat baik dengan rata-rata penilaian responden sebesar 86,2%. Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan telah mampu memenuhi harapan dan kebutuhan karyawan secara umum. Terdapat perbedaan tingkat pencapaian antar indikator, di mana metode pelatihan memperoleh nilai terendah (85%) dan menjadi aspek yang perlu diperhatikan untuk ditingkatkan agar pembelajaran lebih interaktif dan sesuai dengan kebutuhan peserta. Sementara itu, indikator tujuan pelatihan memperoleh nilai tertinggi (87,4%), yang mencerminkan kejelasan arah pelatihan dan relevansinya dengan pekerjaan karyawan.
2. Secara keseluruhan, kinerja karyawan di RSUD R. Ali Manshur Jatirogo tergolong sangat baik dengan rata-rata skor 89,3%. Aspek ketepatan waktu menjadi kekuatan utama, menunjukkan disiplin dan koordinasi yang baik dalam menjalankan tugas, yang sangat penting dalam pelayanan kesehatan. Terdapat ruang untuk peningkatan pada aspek kuantitas kerja yang, meskipun masih baik, menunjukkan potensi kendala terkait beban kerja dan pengelolaan tugas.
3. Penelitian ini membuktikan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi $Y = 26,371 + 0,837$ menunjukkan bahwa tanpa pelatihan,

kinerja dasar karyawan sebesar 26,371, dan setiap peningkatan dalam pendidikan serta pelatihan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,837. Hasil uji t dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$) dan t hitung 7,617 ($> t$ tabel 1,664) menegaskan bahwa hipotesis pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja diterima. Koefisien beta 0,648 mengindikasikan bahwa pengaruh pendidikan dan pelatihan tergolong kuat. Program pendidikan dan pelatihan yang baik berkontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja karyawan di rumah sakit tersebut.

SARAN

1. Bagi pihak manajemen rumah sakit disarankan dapat melakukan evaluasi pasca pelatihan secara rutin terkait pelatihan yang diikuti oleh karyawan.
2. Pada variabel kinerja karyawan, indikator kuantitas kerja menunjukkan masih adanya ruang untuk peningkatan. berdasarkan temuan tersebut, peneliti memberikan saran agar rumah sakit mengadakan pelatihan secara rutin kepada seluruh karyawan yang bekerja dalam rangka meningkatkan kemampuan kerja karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas.
3. Hasil penelitian membuktikan bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka rumah sakit disarankan agar manajemen rumah sakit untuk membentuk lembaga diklat internal atau unit yang menangani pendidikan dan pelatihan secara internal. Unit diklat internal memberikan peluang bagi rumah sakit untuk merancang

pelatihan yang lebih terarah, sesuai kebutuhan spesifik, serta efisien dalam penggunaan waktu dan biaya. Keberadaan unit ini juga dapat membantu dalam perencanaan pelatihan jangka panjang, pemantauan hasil pelatihan, dan peningkatan SDM secara berkelanjutan.

Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah H. Badaruddin Kasim Tahun 2019. *Jurnal Administrasi Publik dan Administrasi Bisnis*.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga karya tulis ilmiah ini dapat diselesaikan dengan baik. Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada kedua orang tua tercinta atas doa dan dukungannya, dosen pembimbing yang telah memberikan arahan dan bimbingan selama proses penyusunan, pihak RSUD R. Ali Manshur Jatirogo yang telah memberikan izin dan data penelitian, serta semua pihak yang telah membantu secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. University of Chicago Press.
- Daryanto, & Suryanto, B. (2022). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan (Edisi Revisi)*. Yogyakarta: Gava Media.
- Eliana, et al. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Aceh. *Jurnal Sistem Informasi*, 2(2).
- Notoatmodjo, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nursalam. (2020). *Konsep Dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Rudiansyah, A. (2020). *Pendidikan dan Pelatihan sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit*.
- Widi Astuti, Rahma Hayati, Heni Uparti. (2020). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan*