

HUBUNGAN PELATIHAN TENAGA KESEHATAN DENGAN KINERJA PETUGAS DI PUSKESMAS LOMPE NTODEA KECAMATAN PARIGI BARAT KABUPATEN PARIGI MOUTONG

Tri Wulandari¹, Sitti Fajrah²

Program Studi Kesehatan Masyarakat Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Indonesia Jaya Palu

Abstrak

Pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian. Berdasarkan wawancara awal dengan 7 orang tenaga kesehatan yang bekerja di Puskesmas Lompe Ntodea mereka mengatakan bahwa pelatihan tenaga kesehatan yang dilakukan di Puskesmas Lompe Ntodea belum dilakukan secara menyeluruh. Pelatihan masih sangat diperlukan untuk menunjang kinerja para petugas kesehatan di Puskesmas. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara pelatihan tenaga kesehatan dengan kinerja petugas di Puskesmas Lompe Ntodea Kecamatan Parigi Barat Kabupaten Parigi Moutong.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian Analitik dengan metode pendekatan *cross-sectional*. Variabel dalam penelitian ini adalah hubungan pelatihan tenaga kesehatan dengan kinerja petugas di Puskesmas Lompe Ntodea Kecamatan Parigi Barat Kabupaten Parigi Moutong. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Analisa data dengan menggunakan analisa univariat dan bivariat. Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga kesehatan di Puskesmas Lompe Ntodea Kecamatan Parigi Barat Kabupaten Parigi Moutong. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 51 orang tenaga kesehatan dengan teknik total sampling.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai yang mengikuti pelatihan dengan kategori pernah pelatihan sebanyak 45 orang (100%) memiliki kinerja baik. Sedangkan pegawai tidak pernah pelatihan dengan kinerja baik sebanyak 4 orang (66,7%) dan kinerja kurang baik sebanyak 2 orang (33,3%).

Kesimpulan dari penelitian ini adalah ada hubungan antara pelatihan tenaga kesehatan dengan kinerja petugas di Puskesmas Lompe Ntodea Kecamatan Parigi Barat Kabupaten Parigi Moutong. Saran agar mempertahankan dan lebih meningkatkan pelatihan (diklat) yang dilaksanakan hal ini bertujuan untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya di Puskesmas Lompe Ntodea.

Kata Kunci: pelatihan tenaga kesehatan, kinerja.

Pendahuluan

Puskesmas merupakan sebuah institusi kesehatan masyarakat yang sangat bergantung pada kinerja dari para petugas kesehatan. Kinerja karyawan merupakan hal utama yang dilihat instansi untuk melakukan penilaian dan evaluasi kerja. Oleh karena itu kinerja petugas kesehatan dianggap sebagai bagian terpenting oleh Puskesmas karena hal tersebut bersangkutan langsung dengan hasil kemampuan dan keterampilan semua sumber daya manusia (Wibowo, 2013).

Beberapa permasalahan yang sangat erat hubungannya dengan pembangunan kesehatan di Indonesia yaitu disparitas status kesehatan, beban ganda penyakit, kinerja pelayanan kesehatan yang rendah, perilaku masyarakat yang kurang

mendukung pola hidup bersih dan sehat, rendahnya kualitas, pemerataan dan keterjangkauan pelayanan kesehatan, terbatasnya tenaga kesehatan dan distribusi tidak merata, rendahnya status kesehatan penduduk miskin. Diantara beberapa permasalahan tersebut untuk menjangkau kualitas pelayanan kesehatan harus membenahi kinerja pelayanan kesehatan yang rendah dan pengembangan sumber daya manusia kesehatan baik jumlah, jenis, kualitas maupun distribusinya (Adisasmoto, 2010).

Pengaruh peningkatan kinerja petugas Puskesmas dapat diperoleh dari dalam diri petugas kesehatan itu sendiri maupun dari lingkungan sekitar petugas kesehatan bekerja. Kinerja petugas kesehatan dapat meningkat ketika bekerja apabila petugas kesehatan sudah memahami bagaimana petugas kesehatan harus melakukan

pekerjaannya. Dalam kasus ini, perusahaan biasanya akan memberikan bekal atau persiapan bagi setiap petugas kesehatan barunya untuk lebih mengenal pekerjaannya dan akan tetap memberikan bimbingan pembelajaran seiring berjalannya waktu dengan tujuan agar petugas kesehatan mampu untuk tetap mengembangkan kemampuannya dalam bekerja. Dapat diketahui bahwa kinerja memiliki hubungan dengan hasil kerja seseorang dalam suatu perusahaan atau organisasi yang bersangkutan dengan kualitas, kuantitas juga ketepatan waktu seorang petugas kesehatan ketika melaksanakan pekerjaannya. (Nuridha, 2017).

Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan bagi organisasi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah (Herawati, 2018).

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang ada saat ini tidak dapat dilepaskan dari perkembangan dunia kerja. Sejalan dengan kemajuan pengetahuan maka dunia kerja dituntut untuk mampu menyeimbangkan hal tersebut melalui upaya peningkatan mutu karyawan seperti pelatihan. Melalui proses pelatihan diharapkan kinerja pegawai menjadi lebih baik dan dapat menyelesaikan masalah kerja yang ada. Tidak dapat dipungkiri bahwa proses dan mutu dari pelatihan dapat mempengaruhi kualitas karyawan yang handal dan berdaya saing. Pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan ataupun menggali kemampuan yang dimiliki oleh seseorang sehingga memiliki skill, cara berfikir dan perbaikan sikap sesuai dengan yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan ataupun instansi tertentu hingga dapat memecahkan permasalahan yang mungkin akan dihadapi dimasa yang akan datang. yang dimaksud dengan pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek memanfaatkan prosedur yang sistematis dan terorganisir, dimana personil non manajerial mempelajari kemampuan dan pengetahuan teknis untuk tujuan tertentu (Sedarmayanti, 2010).

Hasil penelitian menurut Majid dan Sani (2016), bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Tk. II Pelamonia Makasar dengan uji signifikan menunjukkan adanya pengaruh dengan nilai koefisien parameter sebesar 0,325 dan signifikan pada $\alpha = 0,003$ dengan nilai thitung sebesar 3,27 hal ini menunjukkan bahwa semakin sering mengikuti pelatihan maka semakin tinggi juga pengaruhnya terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Tk. II Pelamonia Makasar.

Pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian. Pelatihan juga merupakan bagian dari suatu proses pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan khusus seseorang atau sekelompok orang (Hasibuan, 2017). Menurut Febriawan (2014) pelatihan mempunyai manfaat jangka panjang yang membantu tenaga medis memiliki tanggung jawab yang lebih besar di waktu yang akan datang. Para tenaga medis harus dilatih dan dikembangkan di bidang masing –masing untuk mengurangi dan mempelajari keterampilan yang baru untuk meningkatkan kinerja mereka.

Berdasarkan data dari Puskesmas Lompe Ntodea bahwa jumlah keseluruhan tenaga kesehatan yang ada di Puskesmas Lompe Ntodea sebanyak 53 orang yang terdiri dari Dokter Umum 1, Dokter Gigi 1 orang, Perawat Gigi 1 orang, Perawat 12 orang, Bidan 22 orang, Farmasi 1 orang, Kesehatan Lingkungan 1 orang, Sarjana Ekonomi 1 orang, Analisis Kesehatan 1 orang, S1 Kesehatan Masyarakat 11 orang, dan SMA 1 orang.

Berdasarkan wawancara awal dengan 7 orang tenaga kesehatan yang bekerja di Puskesmas Lompe Ntodea mereka mengatakan bahwa pelatihan tenaga kesehatan yang dilakukan di puskesmas Lompe Ntodea belum dilakukan secara menyeluruh dimana pelatihan yang diberikan belum optimal. Pelatihan masih sangat diperlukan untuk menunjang kinerja para petugas kesehatan di puskesmas tersebut. Berdasarkan hasil observasi diperoleh bahwa masih banyaknya karyawan yang datang terlambat, jam pelayanan belum tepat waktu sehingga petugas terlambat dalam melakukan pelayanan terhadap pasien selain itu terdapat petugas kesehatan yang merangkap mengerjakan tugasnya tidak sesuai dengan kemampuan dan bidangnya. yang seharusnya setiap pekerjaan yang dilakukan harus sesuai dengan kemampuan petugas kesehatan itu sendiri sehingga setiap pekerjaan mampu terselesaikan dengan baik agar dapat menghindari terjadinya penurunan kinerja.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian Analitik dengan metode pendekatan *cross-sectional*, yaitu suatu pendekatan yang digunakan dalam penelitian untuk mempelajari variabel bebas (faktor resiko) dan variabel terikat (efek) atau kasus melalui cara observasi atau pengumpulan data secara simultan (dalam waktu yang bersamaan) (Notoatmodjo, 2010). Dalam penelitian ini, metode pendekatan *cross-sectional* digunakan untuk menjelaskan hubungan pelatihan tenaga kesehatan dengan kinerja petugas di Puskesmas Lompe Ntodea Kecamatan Parigi Barat Kabupaten Parigi Moutong.

Hasil Penelitian

A. Analisis Univariat

1. Pelatihan Tenaga Kesehatan

Setelah dilakukan perhitungan secara keseluruhan, kategori pelatihan tenaga kesehatan dikelompokkan menjadi dua yaitu pernah pelatihan dengan persentase $\geq 50\%$, dan tidak pernah pelatihan $< 50\%$, (Sugiyono, 2010). Gambaran distribusi pelatihan tenaga kesehatan dengan kinerja petugas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Distribusi Berdasarkan P e l a t i h a n Responden Di Puskesmas Lompe Ntodea Kecamatan Parigi Barat Kabupaten Parigi Moutong.

No	Pelatihan tenaga kesehan	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	Tidak pernah pelatihan	6	11,8
2	Pernah pelatihan	45	88,2
	Jumlah	51	100,0

Sumber : Data Primer 2020

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa responden yang tidak pernah pelatihan 11,8% dan responden yang pernah pelatihan 88,2%.

2. Kinerja

Setelah dilakukan perhitungan secara keseluruhan, kategori kinerja dikelompokkan menjadi dua yaitu kinerja baik dengan persentase $\geq 50\%$, dan kinerja kurang baik $< 50\%$, (Sugiyono, 2013). Gambaran distribusi kinerja tentang pelatihan tenaga kesehatan dengan kinerja petugas di Puskesmas Lompe Ntodea Kecamatan Parigi Barat Kabupaten Parigi Moutong dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 2. Distribusi K i n e r j a Responden di Puskesmas Lompe Ntodea Kecamatan Parigi Barat Kabupaten Parigi Moutong.

No	Kinerja	frekuensi (f)	persentase (%)
1	Kurang Baik	2	3,9
2	Baik	49	96,1
	Jumlah	51	100,0

Sumber: Data Primer 2020

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa kinerja pegawai dengan kategori kurang baik 3,9 % dan responden kinerja baik 96,1 %.

B. Analisis Bivariat

Tujuan dari analisis bivariat adalah untuk melihat kemaknaan hubungan antara variabel terikat yaitu kinerja dan variabel bebas yaitu pelatihan tenaga kesehatan. Uji statistic yang digunakan adalah *chy square* dengan hasil analisis dibawah ini:

Tabel 3. Hubungan Pelatihan Tenaga Kesehatan dengan Kinerja Petugas di Puskesmas Lompe Ntodea Kecamatan Parigi Barat Kabupaten Parigi Moutong.

Pelatihan Tenaga Kesehatan	Kinerja				TOTAL		P Value
	Kurang Baik		Baik		F	%	
	F	%	F	%			
Tidak pernah pelatihan	2	33,3	4	66,7	6	100	0,012
Pernah pelatihan	0	0	45	100	45	100	
Total	2	3,9	49	96,1	51	100	

Sumber Data Primer, 2020

Bedasarkan tabel 3, menunjukkan bahwa hasil analisis hubungan antara pelatihan tenaga kesehatan dengan kineja dimana tenaga kesehatan yang tidak pernah mengikuti pelatihan yaitu total 6 jumlah kurang baik 33,3 % dan baik 66,7%. Sedangkan tenaga kesehatan yang penah mengikuti pelatihan yaitu total 45 kurang baik 0 % dan baik 100%. Dari uji *Chy square* didapat *P Value* 0,012 atau < 0.05 , artinya ada hubungan antara pelatihan tenaga kesehatan dengan kinerja.

Pembahasan

Berdasarkan analisis Univariat pada tabel 1 dapat di ketahui dari 51 responden, yang pernah pelatihan sebanyak 45 responden (88,2%) dan mengatakan tidak pernah pelatihan sebanyak 6

responden (11,8%). Artinya dari jumlah responden lebih banyak mengatakan pernah pelatihan di banding tidak pernah pelatihan.

Berdasarkan hasil analisis Bivariat pada tabel 3 menunjukkan bahwa dimana tenaga kesehatan yang tidak pernah mengikuti pelatihan yaitu total 6 jumlah kurang baik 33,3 % dan baik 66,7%. Sedangkan tenaga kesehatan yang pernah mengikuti pelatihan yaitu total 45 kurang baik 0 % dan baik 100%.

Berdasarkan hasil uji statistik dengan menggunakan uji *chi square* diperoleh nilai *P Value* 0.012 atau < 0.05 . hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara Pelatihan Tenaga Kesehatan Dengan Kinerja Petugas Di Puskesmas Lompe Ntodea Kecamatan Parigi Barat Kabupaten Parigi Moutong.

Menurut asumsi peneliti tenaga kesehatan dengan kinerja baik dikarenakan pernahnya mengikuti pelatihan dan mampu memahami materi pelatihan yang diberikan dengan adanya pelatihan mampu meningkatkan kemampuan dan keterampilan tenaga kesehatan sehingga dapat meningkatkan kinerja dengan baik. Sebaliknya bagi pegawai yang tidak mempunyai pelatihan akan tetapi memiliki kinerja yang baik hal ini disebabkan ada beberapa faktor yang mempengaruhinya seperti faktor usia, dan tentunya gaji atau imbalan, gaya kepemimpinan adalah salah satu bentuk pengembangan karir bagi karyawan.

Penelitian ini sesuai dengan teori yang di kemukakan oleh Mangkunegara (2011) yang menjelaskan bahwa pengembangan karier adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Penelitian ini sejalan dengan teori Nur Hidayah (2015) bahwa pelatihan merupakan pendidikan tambahan untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan dalam melaksanakan tugas dan fungsi. Simamora (2015) menyatakan bahwa dengan pelatihan seseorang akan lebih mudah melaksanakan tugas tugasnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Widhayu (2013) bahwa pelatihan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, berdasarkan uji menunjukkan nilai *t* hitung 7,557 $>$ *t* tabel 1,663 sedangkan nilai (*p*) sebesar $0,000 < 0,05$. Halini memiliki makna bahwa semakin sering pelatihan dilakukan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Kebutuhan pelatihan sangat di perhatikan oleh perusahaan tetapi harus didukung dengan

metode pelatihan, materi pelatihan, pelatih atau pengajar, dan fasilitas pelatihan yang baik pula agar memberikan hasil yang maksimal pada saat dilakukannya pelatihan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Reza Septian (2013), menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang kuat tingkat signifikan 0,0000 ($< \alpha = 0.05$), yang berarti variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Sejalan juga dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Alhudhori (2018), mengatakan bahwa variabel pelatihan mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap variabel kinerja karena pelatihan mempunyai tingkat signifikan 0,05 yaitu $0,002 (0,002 < 0,05)$.

Kesimpulan Dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian hubungan pelatihan tenaga kesehatan dengan kinerja petugas di puskesmas lompe ntodea kecamatan parigi barat kabupaten parigi moutong dapat diambil kesimpulan bahwa ada hubungan antara pelatihan dan kinerja Petugas di Puskesmas Lompe Ntodea Kecamatan Parigi Barat Kabupaten Parigi Moutong.

Saran kepada pihak puskesmas untuk perlu mempertahankan dan lebih meningkatkan pelatihan (diklat) yang dilaksanakan hal ini bertujuan untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya di Puskesmas Lompe Ntodea Kecamatan Parigi Barat Kabupaten Parigi Moutong.

Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Adisasmoto, Wiku. 2010. *Sistem Kesehatan*. Raja grafindo Persada. Jakarta.
- Aulia Rahmatina, dan Sasmita Jumiati. 2014. *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kepuasan Kerja Dan kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap di RSUD Kabupaten Siak*. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis, Vol VI No 2.
- Ayun, Q. 2011. *Penilaian Kinerja (Performance Appraisal) pada Karyawan di Perusahaan*. Majalah Ilmiah INFORMATIKA, 2(3), 74-88.

- Bachtiar, R. 2015. *Hubungan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Dengan Kinerja Pegawai Dalam Peningkatan Pelayanan Kesehatan Di Puskesmas Batua Kecamatan Manggala*.Makasar. FKM ALAUDDIN.
- Benny. A, Pribadi. 2014. *Desain dan Pengembangan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi*. Pamulang: Kencana Prenada Media Group.
- Febriawan, Ardi. 2014. *Jurnal Pengaruh Pelatihan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Danamon Madiun*. Jakarta.
- Hasibuan, Rahman. 2017. *Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Pelatihan Dan Kerja Tim Terhadap Kinerja Tenaga Medis Di Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam*. Dimensi, Vol. 6, No. 2: 323-340.
- Herawati, Puri. 2018. *Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Pelayanan*. Jurnal Penelitian Administrasi Publik Vol 4, No 1.
- Kaswan dan Ade Sadikin. A. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Kementrian Kesehatan RI 2019. *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 5*. Jakarta: Depkes RI, p441-448.
- M. Alhudhori. 2018. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Simpang Kawat Kota Jambi*. Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, Vol.18 No. 3.
- Majid, Abdul dan Amar Sani. 2016. *Pengaruh Pelatihan Dan Supervisi Kepala Ruangan Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Diruang Rawat Inap Bedah Rumah Sakit Tk. II Pelamonia Makasar*. Jurnal Mirai Manajemen, Vol 1 No 2.
- Maulizar, Musnadi, Yunus. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Banda*. Jurnal Ilmu Manajemen, 1,(1).
- Nurhidayah, R.E. 2015. *PendidikanKeperawatan*. Medan: USU Press.
- Nursalam. 2013. *Konsep Dan Metode Penelitian Ilmu Keperawatan, Pedoman Skripsi, Tesis Dan Instrument Penelitian*. Jakarta: Salemba Medika.
- Panggabean, P., Sirait, E., Wartana, I. K., Rasiman, N., Subardin., Pelima, R. 2017. *Pedoman Penulisan Proposal Skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Indonesia Jaya Palu*. Palu.
- Pranata, G. J. 2011. *Hubungan Pelatihan Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Prof. dr. H. ALOE SABOE Kota Gorontalo, Manado*. Skripsi.Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Puskesmas Lompe Ntodea. 2019. *Profil Puskesmas Lompe Ntodea Kecamatan Parigi Barat*. Kabupaten Parigi Moutong: Puskesmas Lompe Ntodea.
- Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas). 2013. *Badan Penelitian dan Pengembangan Kesehatan*. Kemenkes RI. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. & Sagala, Ella Jauvani 2011. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari Teorike praktik*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. & Sagala, Ella jauvani 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refikaditama.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Septian, Reza. 2013. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Clinic Erha Bandung*. Fakultas Bisnis Dan Manajemen, Universitas Widyatama.
- Simamora, B. 2015. *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Sofyandi, H. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung. Alfabeta.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung. Alfabeta.

Supriyanto, S dan Ernawaty. 2010. *Pemasaran Industri Jasa Kesehatan*. Yogyakarta: Andi.

Wibowo, 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Widodo, Eko Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Widhayu Ningrum. 2013. *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol.6 No.2.