

PENGARUH PELATIHAN KERJA, KOMPETENSI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PELAYANAN PASIEN DI RUMAH SAKIT BHAKTI MULIA JAKARTA

Lutfi Ayu Kartika Sari

Magister Manajemen Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang, Indonesia

Itsmeayuda94@gmail.com

Ike Kusdyah Rachmawati

Magister Manajemen Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang, Indonesia

ikekusdyah@gmail.com

Yunus Handoko

Magister Manajemen Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang, Indonesia

yunushandoko@gmail.com

Abstrak

RS Bhakti Mulia merupakan rumah sakit umum kelas C yang memiliki beberapa pesaing di sekitarnya. Dalam menghadapi para pesaingnya ini RS Bhakti Mulia harus benar-benar dapat memberikan pelayanan yang baik bagi masyarakat yang berkunjung untuk berobat ke RS Bhakti Mulia. Agar rumah sakit dapat memberikan pelayanan kesehatan yang baik, maka kinerja karyawan perlu ditingkatkan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja, kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pelayanan pasien di rumah sakit Bhakti Mulia Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan non medis dan medis yang bekerja pada Rumah Sakit Bhakti Mulia Jakarta yang berjumlah 362 orang. 249 karyawan digunakan sebagai sampel. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, . pelatihan kerja, kompetensi, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan medis dan non medis di Rumah Sakit Bhakti Mulia Jakarta.

Kata Kunci: pelatihan kerja, kompetensi, motivasi kerja, kinerja karyawan, rumah sakit

Abstract

Bhakti Mulia Hospital, a class C general hospital has several competitors around it. In facing these competitors, Bhakti Mulia Hospital must be able to provide good service for the community who visit Bhakti Mulia Hospital for treatment. In order for the hospital to provide good health services, employee performance needs to be improved. This study aims to analyze the effect of job training, competence and work motivation on employee performance in patient care at Bhakti Mulia Hospital, Jakarta. The study uses a quantitative method with an associative approach. The population in this study comprises of all non-medical and medical employees working at Bhakti Mulia Hospital, Jakarta, totaling 362 people. A sample of 249 employees was selected for analysis. The analysis method used was multiple linear regression analyzed using the SPSS program. The results showed that job training had a positive and significant effect on employee performance, competence had a positive and significant effect on employee performance, work motivation had a positive and significant effect on employee performance, . job training, competence, and work motivation together had a positive and significant effect on the performance of medical and non-medical employees at Bhakti Mulia Hospital, Jakarta..

Keywords: job training, competency, work motivation, employee performance, hospital



PENDAHULUAN

Persaingan yang terjadi pada era globalisasi mencakup segala bidang usaha termasuk rumah sakit. Rumah sakit harus dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar tidak kalah bersaing dengan rumah sakit lainnya. Rumah sakit selain memiliki fungsi sosial juga harus dapat memperhitungkan sebagai fungsi ekonomisnya. Fungsi ekonomis rumah sakit perlu mendapatkan perhatian karena adanya tuntutan masyarakat yang menginginkan adanya tingkat pelayanan yang berkualitas. Masyarakat akan melihat kinerja rumah sakit yang baik dari tingkat pelayanan yang diberikan.

Demikian juga halnya dengan Rumah Sakit Bhakti Mulia Jakarta tidak terlepas dari tingkat persaingan yang ada. Rumah Sakit Bhakti Mulia Jakarta merupakan Rumah Sakit Umum kelas C yang beralamat di Jl. KS Tubun No.79 Slipi Jakbar, Jakarta Barat, DKI Jakarta. RS Bhakti Mulia merupakan rumah sakit umum kelas C memiliki beberapa pesaing di sekitar rumah sakit. Dalam menghadapi para pesaingnya ini RS Bhakti Mulia harus benar-benar dapat memberikan pelayanan yang baik bagi masyarakat yang berkunjung untuk berobat ke RS Bhakti Mulia. Agar rumah sakit dapat memberikan pelayanan kesehatan yang baik, maka kinerja karyawan perlu ditingkatkan. Kinerja karyawan yang tinggi dapat mencerminkan kinerja organisasi juga tinggi, untuk itu kinerja karyawan harus dijaga agar tetap tinggi.

RS Bhakti Mulia sendiri mempunyai cara untuk menilai kinerja karyawan mereka. Penilaian kinerja karyawan dilakukan dengan metoda observasi dan checklist menggunakan instrument penilaian kinerja berbasis uraian tugas, kompetensi dan perilaku kerja. Pada penelitian tahun 2019 yang dilakukan oleh Fauziah dkk., mengenai kinerja petugas rekam medis di Rumah Sakit Bhakti Mulia. Di unit rekam medis, di ketahui bahwa rata-rata kinerja petugas adalah 55,41%. Di unit *casemix* rata-rata kinerja petugas adalah 56,29%. Di unit tempat pendaftaran pasien rata-rata kinerja petugas adalah 55,18%.¹ Berdasarkan data tersebut terlihat bahwa kinerja petugas rekam medis di RS Bhakti Mulia masih rendah.

Tinggi rendahnya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Namun dalam penelitian ini kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh pelatihan kerja, kompetensi dan motivasi kerja. Kinerja karyawan di rumah sakit mencerminkan kolaborasi antara berbagai macam profesi yang bekerja bersama untuk memberikan pelayanan kesehatan yang optimal. Secara keseluruhan,

¹ S.M. Fauziah dkk., "Kinerja Petugas Rekam Medis di Rumah Sakit Bhakti Mulia Tahun 2019," *Indonesian of Health Information Management Journal (INOIM)* 8, no. 2 (2020).

fenomena kinerja karyawan di RS. Bhakti Mulia Jakarta mencerminkan dedikasi, profesionalisme, dan kerja tim yang kuat, yang semuanya berkontribusi pada keberhasilan dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas.

Pelatihan kerja merupakan sebuah proses sistematis untuk mengubah perilaku kerja seorang/sekelompok karyawan dalam usaha meningkatkan kinerja organisasi.² Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan. Pelatihan berorientasi ke masa sekarang dan membantu pegawai untuk menguasai keterampilan dan kemampuan (kompetensi) yang spesifik untuk berhasil dalam pekerjaannya. Pelatihan kerja yang diberikan ini diharapkan dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan keterampilan karyawan non medis atau medis sehingga dapat bekerja dengan lebih mudah, lebih semangat dan memahami pekerjaan yang diberikan sehingga keadaan ini dapat meningkatkan kinerja karyawan. RS Bhakti Mulai sendiri memiliki program DIKLAT Setiap karyawan yang mengikuti pendidikan dan pelatihan wajib memenuhi total waktu pelatihan 40 jam / tahun baik pelatihan internal maupun external. DIKLAT internal wajib diikuti minimal 1 tahun dan DIKLAT khusus 2 tahun.

Kompetensi merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada pelayanan pasien. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.³

Pelayanan kesehatan yang bermutu merupakan tujuan yang ingin dicapai RS Bhakti Mulia. Karyawan RS Bhakti Mulia diuntut profesional sesuai kompetensi dan kewenangan yang dimiliki secara mandiri maupun bekerjasama dengan karyawan lain. Fenomena kompetensi pada RS Bhakti Mulia digambarkan melalui bagaimana karyawan melakukan pekerjaan mereka. Karyawan non medis yang tetap berhubungan langsung dengan pasien harus tahu bagaimana mempresentasikan diri mereka dihadapan pasien. Sedangkan karyawan medis harus memiliki keahlian spesial demi menangani keluhan pasien.

Motivasi kerja merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi merupakan suatu sumber kekuatan yang ada pada diri manusia yang dapat dikembangkan juga oleh sejumlah kekuatan eksternal yang ada kaitannya dengan materi maupun non materi.⁴ Seseorang yang termotivasi maka akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan organisasi. Motivasi kerja

² A.S. Ruky, *Sistem Manajemen Kinerja* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2017).

³ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Cetakan Kelima (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2017), h. 271.

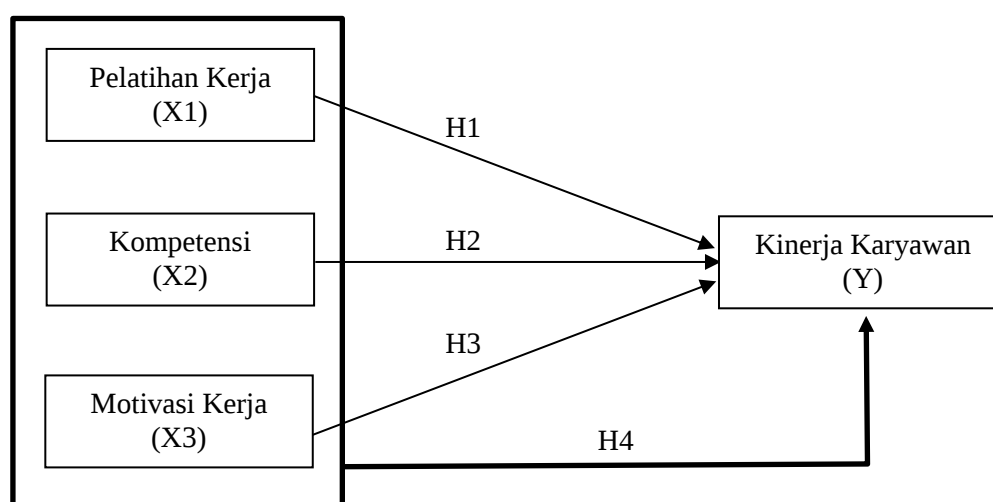
⁴ A.F. Hidayahati dan I. K. Rachmawati, "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kedisiplinan Pegawai pada BUMDes Maju Bersama-Singosari," *Jurnal Manajemen dan Profesional* 2, no. 2 (2021).

yang tinggi menjadikan karyawan lebih fokus dalam bekerja, bekerja sesuai jadwal, antusias dalam menyelesaikan pekerjaan dan kondisi ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan semakin meningkat.

Berdasarkan uraian latar belakang dan penelitian terdahulu tentang kinerja karyawan yang masih memiliki perbedaan hasil penelitian sehingga terjadi adanya *gap reseach* yang memungkinkan peneliti lain untuk melakukan penelitian kembali tentang kinerja karyawan, maka penulis tertarik melakukan penelitian kembali tentang kinerja karyawan dengan mengajukan judul penelitian yaitu: **Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pelayanan Pasien Di Rumah Sakit Bhakti Mulia Jakarta.**

Untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai arah penelitian maka disajikan dengan penjelasan kerangka konsep penelitian sebagai berikut:

Gambar 1
Kerangka Konseptual



METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi adalah kumpulan individu atau obyek penelitian yang memiliki kualitas serta ciri-ciri yang ditetapkan.⁵ Populasi dalam penelitian ini adalah adalah semua karyawan yang bekerja pada Rumah Sakit Bhakti Mulia Jakarta yang berjumlah 362 orang yang terdiri dari karyawan non medis dan karyawan medis.

⁵ Donald R. Cooper dan Pamela S. Schindler, *Metode Penelitian Bisnis*, Edisi 11 (Jakarta: Salemba Empat, 2017), h. 221.

Tabel 1
Jumlah Karyawan Rumah Sakit Bhakti Mulia Jakarta

No	Devisi	Jumlah	
		Non Medis	Medis
1	Keuangan (non medis)	17	
2	Manajemen (non medis)	19	
3	Rekam Medis (non medis)	10	
4	Casemik (medis)		9
5	Admission (medis)		23
6	Perawatan Poliklinik (medis)		30
7	Dokter Staff Fungsional (medis)		13
8	IPCN (medis)		40
9	Manajemen Pelayanan Pasien (non medis)	86	
10	Kebidanan (medis)		38
11	Farmasi (medis)		48
12	Radiologi (medis)		5
13	Gizi/Dapur (non medis)	14	
14	CSSD (non medis)	5	
15	Linen & Laundry (non medis)	5	
	Jumlah	156	206
	Total	362	

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *proportional sampling*. *Proportional sampling* adalah pengambilan sampel dari perwakilan tiap kelompok yang ada dalam populasi yang jumlahnya disesuaikan berdasarkan jumlah anggota subjek yang ada di dalam masing-masing kelompok tersebut.⁶ Berdasarkan tabel 1, penelitian ini membagi perhitungan slovin menjadi dua bagian antara non medis dan medis. Sehingga jumlah sampel karyawan non medis didapat sebanyak 113 orang. Sedangkan jumlah sampel karyawan medis yaitu sebanyak 136 orang. Jadi jumlah sampel karyawan non medis dan karyawan medis seluruhnya berjumlah $113+136=249$ orang.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara kuesioner. Hasil penyebaran kuesioner yang telah disusun dalam bentuk tabulasi data, selanjutnya data yang telah disusun tersebut dilakukan pengujian validitas, reliabilitas, normalitas data dan uji persyaratan asumsi klasik, untuk menjamin kualitas data tersebut bila digunakan dalam penelitian.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS. Analisis regresi ini bertujuan untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai hubungan antara variabel *independen* dan variabel *dependen* secara parsial maupun secara simultan.

⁶ S. Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini responden yang digunakan sebagai sampel adalah karyawan medis dan non medis di Rumah Sakit Bhakti Mulia Jakarta. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner untuk memperoleh data tentang pelatihan kerja, kompetensi, motivasi kerja dan kinerja karayan. Kuesioner disebarkan kepada responden sebanyak 249 orang. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, umur, pekerjaan dan pendidikan yang disajikan pada tabel 2.

Tabel 2
Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persen (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	94	37,8
	Perempuan	155	62,2
	Jumlah	249	100
Usia	< 30 tahun	87	34,9
	> 30 – 40 tahun	67	26,9
	> 40 – 50 tahun	54	21,7
	Lebih dari 50 tahun	41	16,5
	Jumlah	249	100
Masa Kerja	1 – 5 tahun	68	27,3
	6 – 10 tahun	87	34,9
	11 – 15 tahun	51	20,5
	Lebih dari 15 tahun	43	17,3
	Jumlah	249	100
Pendidikan	SLTA/Sederajat	42	16,9
	Diploma III	87	34,9
	Sarjana S1	66	26,5
	Sarjana S2/ Spesialis	54	21,7
	Jumlah	249	100

Berdasarkan tabel 2. terlihat bahwa responden jenis kelamin perempuan mendominasi sebesar 62,2% dibandingkan dengan jenis kelamin laki-laki sebesar 37,8%. Responden berdasarkan usia yang paling dominan adalah umur < 30 tahun sebesar 34,9% diikuti oleh responden berumur >30-40 sebesar 26,9%, responden berumur >40 – 50 tahun sebesar 21,7%, dan terakhir adalah responden berumur di atas 50 tahun sebesar 16,5%. Berdasarkan masa kerja responden yang paling dominan adalah masa kerja 6-10 tahun sebesar 34,9% diikuti responden yang memiliki masa kerja 1-5 tahun sebesar 27,3% selanjutnya masa kerja 11-15 tahun sebesar 20,5% dan terakhir adalah responden dengan masa kerja lebih dari 15 tahun sebesar 17,3%. Berdasarkan tingkat pendidikan, yang mendominasi adalah responden dengan pendidikan Diploma III sebesar 34,9% diikuti

pendidikan Sarjana S1 sebesar 26,5%, selanjutnya pendidikan Sarjana S2 sebesar 21,7% dan terakhir responden dengan pendidikan SLTA/Sederajat sebesar 16,9%.

Uji Validitas

Untuk menguji valid atau tidaknya suatu data dapat ditentukan dengan nilai r tabel, untuk jumlah responden sebanyak 249 orang, dengan tingkat signifikan 5%, didapat nilai $r_{\text{tabel}} = 0,126$. Untuk mencari r_{hitung} tiap butir dapat dilihat pada kolom *Corrected Item Total Correlation*.

Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{Tabel}}$, maka butir atau variabel tersebut dinyatakan valid.

Jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{Tabel}}$, maka butir atau variabel tersebut dinyatakan tidak valid.

Tabel 3
Hasil Uji Validitas X1

Variabel	Item	r hitung	r tabel	keputusan
Pelatihan Kerja (X1)	X1.1	0,669	0,126	Valid
	X1.2	0,640	0,126	Valid
	X1.3	0,656	0,126	Valid
	X1.4	0,653	0,126	Valid
	X1.5	0,675	0,126	Valid
	X1.6	0,677	0,126	Valid
	X1.7	0,681	0,126	Valid
	X1.8	0,658	0,126	Valid
	X1.9	0,655	0,126	Valid
	X1.10	0,660	0,126	Valid
	X1.11	0,666	0,126	Valid
	X1.12	0,680	0,126	Valid

Tabel 4
Hasil Uji Validitas X2

Variabel	Item	r hitung	r tabel	keputusan
Kompetensi (X2)	X2.1	0,673	0,126	Valid
	X2.2	0,629	0,126	Valid
	X2.3	0,627	0,126	Valid
	X2.4	0,673	0,126	Valid
	X2.5	0,679	0,126	Valid
	X2.6	0,688	0,126	Valid
	X2.7	0,667	0,126	Valid
	X2.8	0,714	0,126	Valid
	X2.9	0,673	0,126	Valid
	X2.10	0,642	0,126	Valid

	X2.11	0,678	0,126	Valid
	X2.12	0,691	0,126	Valid
	X2.13	0,651	0,126	Valid
	X2.14	0,743	0,126	Valid
	X2.15	0,745	0,126	Valid

Tabel 5
Hasil Uji Validitas X3

Variabel	Item	r hitung	r tabel	keputusan
Motivasi Kerja (X3)	X3.1	0,669	0,126	Valid
	X3.2	0,640	0,126	Valid
	X3.3	0,656	0,126	Valid
	X3.4	0,653	0,126	Valid
	X3.5	0,675	0,126	Valid
	X3.6	0,677	0,126	Valid
	X3.7	0,681	0,126	Valid
	X3.8	0,658	0,126	Valid
	X3.9	0,655	0,126	Valid

Tabel 6
Hasil Uji Validitas Y

Variabel	Item	r hitung	r tabel	keputusan
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,685	0,126	Valid
	Y2	0,734	0,126	Valid
	Y3	0,672	0,126	Valid
	Y4	0,692	0,126	Valid
	Y5	0,652	0,126	Valid
	Y6	0,705	0,126	Valid
	Y7	0,713	0,126	Valid
	Y8	0,679	0,126	Valid
	Y9	0,669	0,126	Valid
	Y10	0,693	0,126	Valid
	Y11	0,676	0,126	Valid
	Y12	0,654	0,126	Valid
	Y13	0,672	0,126	Valid

Berdasarkan hasil pengujian validitas untuk setiap butir pernyataan variabel pelatihan kerja (X1), kompetensi (X2), motivasi kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y) pada Tabel 5.7, 5.8, 5.9 dan 5.10 diperoleh semua butir pernyataan dinyatakan valid, dari hasil perhitungan SPSS semua r_{hitung} nilainya lebih besar dari r_{Tabel} (0,126). Berdasarkan hasil uji validitas diperoleh bahwa keempat variabel datanya valid semua, maka data tersebut dapat dilanjutkan untuk melakukan penelitian.

Uji Realibilitas

Pengujian reliabilitas instrumen menggunakan rumus *Cronbach Alpha* pada taraf signifikansi 0,05 dan $n = 249$. Reliabilitas instrumen yang diuji yakni masing-masing butir pernyataan pada setiap variabel. Bila nilai koefisien reliabilitas (r) $> 0,60$, maka instrumen variabel dinyatakan reliabel. Hasil perhitungan uji reliabilitas dengan bantuan program SPSS yang disajikan pada Tabel berikut.

Tabel 7
Hasil Uji Realibilitas

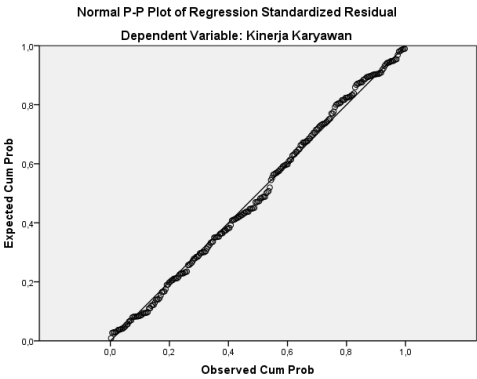
No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keputusan
1	Pelatihan kerja	0,918	Reliabel
2	Kompetensi	0,936	Reliabel
3	Motivasi kerja	0,913	Reliabel
4	Kinerja karyawan	0,930	Reliabel

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh bahwa semua variabel memiliki nilai koefisien reliabilitas (r) $> 0,60$ dengan demikian semua variabel penelitian dapat dikatakan memiliki status yang reliabel.

Uji Normalitas

Uji ini dilakukan apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen (pelatihan kerja, kompetensi, motivasi kerja), variabel independent (kinerja karyawan) atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah berdistribusi data normal atau mendekati normal.

Gambar 2
Uji Normalitas Data



- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi Normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi Normalitas.

Dari gambar, terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi ini memenuhi asumsi normalitas dan layak dipakai untuk meneliti variabel kinerja karyawan (Y) berdasarkan masukan variabel pelatihan kerja (X_1), kompetensi (X_2) dan motivasi kerja (X_3)

Uji Multikolinearitas

Uji *multikolinearitas* adalah suatu keadaan dimana antar variabel X (bebas) saling berkorelasi satu dengan yang lainnya. Jika suatu persamaan regresi berganda terjadi *multikolinearitas* di antara variabel-variabel bebasnya, maka variabel-variabel yang berkolinearitas tidak memberikan informasi apa-apa pada variabel. Karena itu, persamaan regresi berganda yang baik adalah persamaan yang bebas dari adanya *multikolinearitas* antar variabel bebasnya. Uji *multikolinieritas* menggunakan besaran VIF (*Variance Inflation Factor*).

Tabel 8
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pelatihan Kerja	,145	6,889
	Kompetensi	,158	6,342
	Motivasi Kerja	,246	4,062

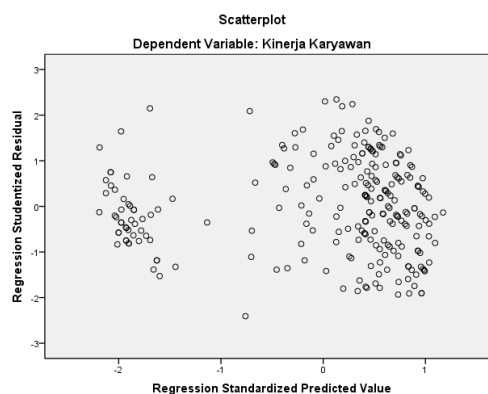
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel di atas pada bagian COEFFICIENT dapat dilihat ketiga variabel independen, angka VIF ada di bawah 10 ($X_1 = 6,889$, $X_2 = 6,342$ dan $X_3 = 4,062$). Demikian juga nilai TOLERANCE berada di atas 0,10 ($X_1 = 0,145$, $X_2 = 0,158$, dan $X_3 = 0,246$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat problem *multikolinieritas* baik berdasarkan pada besaran VIF maupun besaran korelasi antar variabel.

Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut *Homoskedastisitas*. Dan jika varians berbeda, disebut *Heteroskedastisitas*. Sedangkan model regresi yang baik adalah tidak terjadi adanya *Heteroskedastisitas*.

Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Dasar pengambilan keputusan:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi adanya *Heteroskedastisitas*.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka disimpulkan tidak terjadi *Heteroskedastisitas*.

Berdasarkan grafik di atas, terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi *Heteroskedastisitas* pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk prediksi variabel kinerja karyawan (Y) berdasarkan masukan variabel pelatihan kerja (X_1), kompetensi (X_2), dan motivasi kerja (X_3).

Uji Regresi Linear Berganda

Berdasarkan pada hasil output perhitungan pengolahan data SPSS, berikut dibahas mengenai persamaan regresi berganda yang disajikan sebagai berikut

Tabel 9
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,493	1,325		1,127	,261
Pelatihan Kerja	,297	,074	,263	4,022	,000
Kompetensi	,416	,056	,468	7,461	,000
Motivasi Kerja	,322	,070	,230	4,581	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Persamaan Regresi:

$$Y = 1,493 + 0,297 X_1 + 0,416X_2 + 0,322X_3 + 1,325$$

Persamaan ini menjelaskan bahwa:

1. Apabila tidak ada perubahan pada variabel X_1 , X_2 dan X_3 , atau masing-masing variabel nilainya 0 maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 1,493.
2. Apabila terjadi kenaikan terhadap variabel X_1 sebesar satu satuan, maka variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,297 kalinya dan atau sebaliknya dengan asumsi X_2 dan X_3 tetap.
3. Apabila terjadi kenaikan terhadap variabel X_2 sebesar satu satuan, maka variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,416 kalinya dan atau sebaliknya dengan asumsi X_1 dan X_3 tetap.
4. Apabila terjadi kenaikan terhadap variabel X_3 sebesar satu satuan, maka variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,322 kalinya dan atau sebaliknya dengan asumsi X_2 dan X_1 tetap.

Uji *R Square* (Koefisien Determinasi)

Tabel 10
Hasil Korelasi Berganda (R)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,921 ^a	,848	,846	3,549

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompetensi, Pelatihan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Karena penghitungan statistik memiliki variabel bebas lebih dari dua, maka sebaiknya menggunakan *Adjusted R Square*. Hasil output statistik regresi pada penelitian ini didapat angka 0,846 hal ini menjelaskan bahwa kontribusi yang diberikan variabel pelatihan kerja, kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 84,6% sedangkan sisanya 15,4% dikontribusi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Uji Hipotesis

Uji "t"

Uji "t" adalah suatu cara untuk membuktikan diterima atau tidaknya suatu hipotesis yang diberikan sebelumnya, dalam hal ini adalah menguji hipotesis secara parsial. Tingkat signifikansi adalah 5% ($\alpha = 0,05$), *degree of freedom* (df) = (n-p-1). Dimana : n = jumlah data, p = jumlah variabel bebas (X) maka (df) = 249-3-1 = 245 dan untuk t_(0,05;245) pada t_{Tabel} di dapat angka 1,97.

Tabel 11
Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,493	1,325		1,127	,261
Pelatihan Kerja	,297	,074	,263	4,022	,000
Kompetensi	,416	,056	,468	7,461	,000
Motivasi Kerja	,322	,070	,230	4,581	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel di atas, terlihat bahwa nilai variabel pelatihan kerja (4,022) lebih besar dari t_{tabel} (1,97) maka variabel pelatihan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel kompetensi (7,461) lebih besar dari t_{tabel} (1,97) maka variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel motivasi kerja (4,581) lebih besar dari t_{tabel} (1,97) maka variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji f

Uji f digunakan untuk menguji hipotesis secara simultan yaitu variabel bebas terhadap variabel terikat. Tingkat signifikansi adalah 5% ($\alpha = 0,05$) *degree of freedom* : dari output SPSS pada bagian ANOVA dan kolom df : didapat numerator = 3 dan denominator = 245, maka F_{tabel} untuk $F_{(0,05;3;245)}$ didapat + 2,641.

Tabel 12
Hasil Uji f
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	17245,164	3	5748,388	456,305	,000 ^a
Residual	3086,435	245	12,598		
Total	20331,598	248			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompetensi, Pelatihan Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai F_{hitung} (456,305) jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} (2,641), maka H_0 ditolak atau H_1 diterima, berarti variabel pelatihan kerja, kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan medis dan non medis di Rumah Sakit Bhakti Mulia Jakarta.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja karyawan

Pelatihan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan medis dan non medis di Rumah Sakit Bhakti Mulia Jakarta. Pelatihan kerja merupakan sebuah proses sistematis untuk mengubah perilaku kerja seorang/sekelompok karyawan dalam usaha meningkatkan kinerja organisasi.⁷ Sedangkan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁸

Berinvestasi dalam pelatihan karyawan akan sangat menguntungkan bagi organisasi yang ingin bersaing secara kompetitif. Dengan pelatihan maka karyawan RS Bhaktia Mulia akan lebih terampil dalam menangani pasien serta dapat terus mengikuti perkembangan terkini. Dengan begitu rumah sakit dapat mempertahankan serta menaikkan standar kinerja yang tinggi sehingga keadaan ini dapat meningkatkan kinerja karyawan.

⁷ Ruky, *Sistem Manajemen Kinerja*.

⁸ A.A.P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017), h. 93.

Hasil penelitian mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kuruppu dkk.,⁹ Setiawan dkk.,¹⁰ Dalal dkk.,¹¹ Al Khawaldeh,¹² Prayogi & Anisa,¹³ menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian ini tidak mendukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Giday & Elantheraiyan yang menyatakan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja karyawan

Kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan medis dan non medis di Rumah Sakit Bhakti Mulia Jakarta. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.¹⁴

Kompetensi tinggi diantara karyawan RS Bhaktia Mulia akan membuat karyawan bekerja dengan lebih efisien dan juga mengurangi kesalahan yang diperbuat karyawan. Karyawan mampu beradaptasi dengan cepat karena mereka sudah memiliki kemampuan dasar dan mau mengembangkan potensinya, sehingga kinerja yang dihasilkan terus meingkat.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Parashakti dkk.,¹⁵ Aliyyah dkk.,¹⁶ Nguyen dkk.,¹⁷ Hajiali dkk.,¹⁸ menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan

⁹ C.L. Kuruppu, C.S. Kavirathne, dan N. Karunarathna, "The Impact of Training on Employee Performance in a Selected Apparel Sector Organization in Sri Lanka," *Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management* 21, no. 2 (2021).

¹⁰ Y. Setiawan, A.Tavip Junaedi, dan T. Chandra, "The Effect of Employee Work Ethics and Training on Employee Performance and Service Quality at PT XL Axiata Riau," *Journal of Applied Business and Technology* 2, no. 3 (2021).

¹¹ H. Rashid Dalal, R. Tanbur, dan N. Abbas, "The Impact of Training on Employee Performance: An Empirical Study of Hospitals in North Lebanon," *Research in Economics and Management* 7, no. 2 (2022).

¹² E.Deep Al Khawaldeh, "The Impact of Training on Improving Employee Performance: A Case Study on Employees in the Directorate of Education of Ma'an District," *International Journal of Professional Business Review* 8, no. 10 (2023).

¹³ Muhammad Andi Prayogi dan Dea Annisa, "Training, Work Ability and Employees' Performance: The Mediating Role of Organizational Commitment," *International Journal of Business Economics (IJBE)* 4, no. 2 (28 Maret 2023), <https://doi.org/10.30596/ijbe.v4i2.13705>.

¹⁴ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, h. 271.

¹⁵ R.Dhyan Parashakti dkk., "The Influence of Work Environment and Competence on Motivation and Its Impact on Employee Performance in Health Sector," *Advances in Economics, Business and Management Research* 135 (2020).

¹⁶ N. Aliyyah, I. Prasetyo, dan Rusdiyanto, "What Affects Employee Performance Through Work Motivation?," *Journal of Management Information and Decision Sciences* 24, no. 1 (2021).

¹⁷ P.Thanh Nguyen, A. Yandi, dan M. Rizky Mahaputra, "Factors That Influence Employee Performance: Motivation, Leadership, Environment, Culture Organization, Work Achievement, Competence and Compensation (A Study of Human Resource Management Literature Studies)," *DIJDBM* 1, no. 4 (2020).

¹⁸ I. Hajiali dkk., "Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance," *Golden Ratio of Human Resource Management* 2, no. 1 (2022).

terhadap kinerja karyawan. Namun tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Oppong & Zhau menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.¹⁹

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan medis dan non medis di Rumah Sakit Bhakti Mulia Jakarta. Motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi merupakan suatu sumber kekuatan yang ada pada diri manusia yang dapat dikembangkan juga oleh sejumlah kekuatan eksternal yang ada kaitannya dengan materi maupun non materi.²⁰

Pemberian atau dorongan motivasi kerja yang dilakukan oleh RS. Bhakti Mulia Jakarta, dengan bentuk pemberian reward bagi karyawan yang berprestasi, pemberian berbagai tunjangan, adanya jenjang karir sehingga memungkinkan bagi karyawan untuk dapat meraih jabatan yang lebih tinggi Karyawan dengan motivasi yang tinggi akan lebih fokus dan tekun dalam melakukan pekerjaannya. Dengan memberikan motivasi pada karyawannya, RS Bhakti Mulia akan menciptakan lingkungan dimana karyawan cenderung melayani pasien dengan dedikasi yang tinggi sehingga kinerja yang dihasilkan akan meningkat.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Parashakti dkk.,²¹ Aliyyah dkk.,²² Chien dkk.,²³ Hajiali dkk.,²⁴ Sugiarti,²⁵ menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sukartono menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.²⁶

¹⁹ R.Frimpong Oppong dan W. Zhau, "The Influence of Competence on Performance with Motivation as an Intervening Variable on Medical Employees in America Public Service Department," *Medical Research, Nursing, Health and Midwife Participation*, 2020.

²⁰ Hidayahati dan Rachmawati, "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kedisiplinan Pegawai pada BUMDes Maju Bersama-Singosari."

²¹ Parashakti dkk., "The Influence of Work Environment and Competence on Motivation and Its Impact on Employee Performance in Health Sector."

²² Aliyyah, Prasetyo, dan Rusdiyanto, "What Affects Employee Performance Through Work Motivation?"

²³ Grace C.L. Chien dkk., "The Effect of Work Motivation on Employee Performance: Empirical Evidence from 4-Star Hotels in Mongolia," *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism* 19, no. 4 (2020), <https://doi.org/10.1080/15332845.2020.1763766>.

²⁴ Hajiali dkk., "Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance."

²⁵ E. Sugiarti, "The Influence of Training, Work Environment and Career Development on Work Motivation That Has an Impact on Employee Performance at PT. Suryamas Elsindo Primatama in West Jakarta," *International Journal of Artificial Intelligence Research* 6, no. 1 (2022).

²⁶ S. Sukartono, "Effect of Work Motivation and Training on Employee Performance of PT. Deltavista Nusantara – Jakarta Selatan," *Enrichment: Journal of Management* 12, no. 1 (2021).

Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompetensi dan Motivasi Kerja Secara Bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan kerja, kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan medis dan non medis di Rumah Sakit Bhakti Mulia Jakarta. Pelatihan kerja yang dilakukan dengan baik dapat meningkatkan keterampilan karyawan, dan kompetensi tinggi yang dimiliki karyawan dapat lebih mudah memahami pekerjaan serta diimbangi dengan motivasi kerja yang tinggi maka secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja karyawan medis dan non medis di Rumah Sakit Bhakti Mulia Jakarta semakin tinggi.

KESIMPULAN

Berdasarkan data empiris dan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan medis dan non medis di Rumah Sakit Bhakti Mulia Jakarta.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan medis dan non medis di Rumah Sakit Bhakti Mulia Jakarta..
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan medis dan non medis di Rumah Sakit Bhakti Mulia Jakarta.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja, kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan medis dan non medis di Rumah Sakit Bhakti Mulia Jakarta.

SARAN

Terdapat beberapa saran yang diharapkan dapat dijadikan masukan, antara lain:

1. Pelatihan kerja, kompetensi, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan medis dan non medis di Rumah Sakit Bhakti Mulia Jakarta. Disarankan untuk RS Bhakti agar memberikan pelatihan pada setiap karyawannya, menjaga standar kompetensi yang dimiliki, dan memberikan senantiasa memberikan motivasi pada karyawannya baik medis dan non medis.
2. Bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dengan tema sejenis tentang kinerja karyawan, diharapkan untuk memperluas obyek penelitian tidak hanya terbatas pada Rumah Sakit Bhakti Mulia Jakarta dan memfokuskan pada medis dan non medis serta menambahkan beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

IMPLIKASI MANAJERIAL

Berdasarkan dengan hasil penelitian yang didasarkan dari kesimpulan, maka dapat diberikan beberapa implikasi manajerial sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan medis dan non medis di Rumah Sakit Bhakti Mulia Jakarta. Untuk itu disarankan bagi manajemen Rumah Sakit Bhakti Mulia Jakarta agar lebih meningkatkan pelatihan kerja melalui peningkatan materi pelatihan, metode pelatihan dan evaluasi pelatihan kerja.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan medis dan non medis di Rumah Sakit Bhakti Mulia Jakarta. Untuk itu disarankan bagi manajemen Rumah Sakit Bhakti Mulia Jakarta agar lebih meningkatkan kompetensi melalui orientasi pada hasil, meningkatkan hubungan kerja, meningkatkan integritas, memotivasi diri dan memiliki jiwa kepemimpinan.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan medis dan non medis di Rumah Sakit Bhakti Mulia Jakarta. Untuk itu disarankan bagi manajemen Rumah Sakit Bhakti Mulia Jakarta agar lebih meningkatkan motivasi kerja melalui pencapaian prestasi kerja, menjalin kerjasama yang baik dan mencapai karier yang tinggi.

KETERBATASAN PENELITIAN

Berdasarkan hasil penelitian yang ditemukan beberapa keterbatasan penelitian sebagai berikut:

1. Subjek penelitian hanya difokuskan pada tiga variabel independen yaitu pelatihan kerja, kompetensi, dan motivasi.
2. Objek penelitian hanya terbatas pada satu rumah sakit saja.
3. Terdapat faktor subjektif dalam proses pengisian kuesioner seperti faktor kejujuran atau ketidak konsistenan.
4. Adanya keterbatasan waktu penelitian, sumber daya, dan kemampuan peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Khawaldeh, E.Deep. "The Impact of Training on Improving Employee Performance: A Case Study on Employees in the Directorate of Education of Ma'an District." *International Journal of Professional Business Review* 8, no. 10 (2023).
- Aliyyah, N., I. Prasetyo, dan Rusdiyanto. "What Affects Employee Performance Through Work Motivation?" *Journal of Management Information and Decision Sciences* 24, no. 1 (2021).
- Arikunto, S. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2016.
- Chien, Grace C.L., I. Mao, E. Nergui, dan W. Chang. "The Effect of Work Motivation on Employee Performance: Empirical Evidence from 4-Star Hotels in Mongolia." *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism* 19, no. 4 (2020). <https://doi.org/10.1080/15332845.2020.1763766>.
- Cooper, Donald R., dan Pamela S. Schindler. *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi 11. Jakarta: Salemba Empat, 2017.

Lutfi Ayu Kartika Sari, Ike Kusdyah Rachmawati, Yunus Handoko: Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pelayanan Pasien di Rumah Sakit Bhakti Mulia Jakarta

- Dalal, H. Rashid, R. Tanbur, dan N. Abbas. "The Impact of Training on Employee Performance: An Empirical Study of Hospitals in North Lebanon." *Research in Economics and Management* 7, no. 2 (2022).
- Fauziah, S.M., N.A. Rumana, D.R. Dewi, dan L. Indawati. "Kinerja Petugas Rekam Medis di Rumah Sakit Bhakti Mulia Tahun 2019." *Indonesian of Health Information Management Journal (INOHIM)* 8, no. 2 (2020).
- Hajiali, I., A.M.Fara Kessi, E.Prihatin Budhiandriani, dan M. Sufri. "Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance." *Golden Ratio of Human Resource Management* 2, no. 1 (2022).
- Hidayahati, A.F., dan I. K. Rachmawati. "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kedisiplinan Pegawai pada BUMDes Maju Bersama-Singosari." *Jurnal Manajemen dan Profesional* 2, no. 2 (2021).
- Kuruppu, C.L., C.S. Kavirathne, dan N. Karunarathna. "The Impact of Training on Employee Performance in a Selected Apparel Sector Organization in Sri Lanka." *Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management* 21, no. 2 (2021).
- Mangkunegara, A.A.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017.
- Nguyen, P.Thanh, A. Yandi, dan M. Rizky Mahaputra. "Factors That Influence Employee Performance: Motivation, Leadership, Environment, Culture Organization, Work Achievement, Competence and Compensation (A Study of Human Resource Management Literature Studies)." *DIJDBM* 1, no. 4 (2020).
- Oppong, R.Frimpong, dan W. Zhau. "The Influence of Competence on Performance with Motivation as an Intervening Variable on Medical Employees in America Public Service Department." *Medical Research, Nursing, Health and Midwife Participation*, 2020.
- Parashakti, R.Dhyan, M. Fahlevi, M. Ekhsan, dan A. Hadinata. "The Influence of Work Environment and Competence on Motivation and Its Impact on Employee Performance in Health Sector." *Advances in Economics, Business and Management Research* 135 (2020).
- Prayogi, Muhammad Andi, dan Dea Annisa. "Training, Work Ability and Employees' Performance: The Mediating Role of Organizational Commitment." *International Journal of Business Economics (IJBE)* 4, no. 2 (28 Maret 2023). <https://doi.org/10.30596/ijbe.v4i2.13705>.
- Ruky, A.S. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2017.
- Setiawan, Y., A.Tavip Junaedi, dan T. Chandra. "The Effect of Employee Work Ethics and Training on Employee Performance and Service Quality at PT XL Axiata Riau." *Journal of Applied Business and Technology* 2, no. 3 (2021).
- Sugiarti, E. "The Influence of Training, Work Environment and Career Development on Work Motivation That Has an Impact on Employee Performance at PT. Suryamas Elsindo Primatama in West Jakarta." *International Journal of Artificial Intelligence Research* 6, no. 1 (2022).
- Sukartono, S. "Effect of Work Motivation and Training on Employee Performance of PT. Deltavista Nusantara – Jakarta Selatan." *Enrichment: Journal of Management* 12, no. 1 (2021).
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Cetakan Kelima. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2017.