

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Rumah Sakit**

##### **2.1.1 Pengertian Rumah sakit**

Menurut WHO (*World Health Organization*), rumah sakit adalah bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (komprehensif), penyembuhan penyakit (kuratif) dan pencegahan penyakit (*preventif*) kepada masyarakat. Rumah sakit juga merupakan pusat pelatihan bagi tenaga kesehatan dan pusat penelitian medic. Menurut (Undang-Undang Republik Indonesia, 2023) adalah: Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat.

##### **2.1.2 Tugas Rumah Sakit**

Adapun tugas rumah sakit adalah melaksanakan pelayanan kesehatan dengan mengutamakan kegiatan penyembuhan penderita dan pemulihan keadaan cacat badan dan jiwa yang dilaksanakan secara terpadu dengan upaya peningkatan (*promotif*) dan pencegahan (*preventif*) serta melaksanakan upaya rujukan. Tugas rumah sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan adalah memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu, dan bertanggung jawab terhadap masyarakat terutama di wilayah cakupannya. Sedangkan fungsi rumah sakit adalah menyelenggarakan pelayanan spesialistik atau medik sekunder dan pelayanan subspecialistik atau

medik tersier. Oleh karena itu produk utama (*core product*) rumah sakit adalah pelayanan medic.

### 2.1.3 Fungsi Rumah Sakit

Rumah Sakit juga memiliki fungsi dalam pelaksanaannya, Fungsi Rumah sakit dilihat dari Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 47 tahun 2021. memiliki fungsi untuk menjalankan tugas yaitu :

1. Penyelenggaraan pelayanan pengobatan dan pemulihan kesehatan sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit.
2. Pemeliharaan dan peningkatan kesehatan perorangan melalui pelayanan kesehatan yang paripurna tingkat kedua dan ketiga sesuai kebutuhan medis; penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan.
3. Pemampuan dalam pemberian pelayanan kesehatan; dan penyelenggaraan penelitian dan pengembangan serta penapisan teknologi bidang kesehatan dalam.
4. Rangka peningkatan pelayanan kesehatan dengan memperhatikan etika ilmu pengetahuan bidang.

Untuk menyelenggarakan fungsinya, maka rumah sakit menyelenggarakan kegiatan :

1. Pelayanan medis.
2. Pelayanan dan asuhan keperawatan.
3. Pelayanan penunjang medis dan nonmedis.
4. Pelayanan kesehatan masyarakat dan rujukan.

5. Pendidikan, penelitian dan pengembangan.
6. Administrasi umum dan keuangan.

## **2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengertian sumber daya manusia makro secara umum terdiri dari dua yaitu SDM makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah dan SDM mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan (Eri Susan, 2019). Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu (Eri Susan, 2019).

Sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang paling berharga, sehingga masuk akal bahwa inisiatif HRM harus dikaitkan dengan upaya yang lebih luas untuk meningkatkan produktivitas dan menumbuhkan budaya perusahaan yang

inovatif. Tujuan perusahaan adalah menggunakan semua sumber daya yang tersedia untuk memenuhi permintaan pasar. Kekuatan sumber daya manusia perusahaan menjadi faktor kunci keberhasilannya (Sri Larasati, 2018).

Manajemen sumber daya manusia adalah fungsi penting dalam setiap perusahaan besar. Kami tahu ini benar karena secara fisik tidak mungkin menjalankan bisnis dengan sumber daya manusia yang tidak memadai. Manusia adalah agen utama dalam pergerakan dan pengelolaan faktor produksi lain seperti modal, bahan baku, peralatan, dan lain-lain menuju pencapaian tujuan organisasi. (Samsuni, 2017)

Manajemen sumber daya manusia, atau HRM, adalah proses dimana organisasi merencanakan, mengatur, mengimplementasikan, dan mengendalikan orang, proses, dan teknologi yang diperlukan untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia sangat penting karena seberapa baik mereka menjalankan peran mereka (Ulyafasya, Aan and Listiana Dewi, 2021). Sumber daya manusia sangat penting bagi keberhasilan perusahaan, dan perusahaan itu sendiri harus bertanggung jawab atas mereka. Jika dibandingkan dengan elemen sumber daya lainnya seperti modal dan teknologi, sumber daya manusia adalah bagian terpenting dari sebuah organisasi karena orang pada akhirnya memiliki suara paling banyak atas elemen lainnya. Sumber daya manusia suatu perusahaan atau lembaga merupakan salah satu aspek terpenting dari keberhasilannya. Pertumbuhan perusahaan juga sangat bergantung pada sumber daya manusianya. Manusia yang dipekerjakan oleh perusahaan untuk bertindak sebagai "penggerak", "pemikir", dan "perencana", untuk mewujudkan tujuannya (Susan, 2019).

### 2.2.1 Fungsi manajemen sumber daya manusia

Fungsi utama yang ada pada MSDM terbagi menjadi 3 macam fungsi, yaitu:

1. Perencanaan kebutuhan SDM Pada perencanaan fungsi kebutuhan SDM terdapat 2 kegiatan utama, yaitu:
  - a. Menganalisis jabatan pada organisasi yang bertujuan untuk menentukan tugas tujuan, keahlian, pengetahuan serta kemampuan yang dibutuhkan.
  - b. Rencana permintaan tenaga kerja dalam jangka pendek dan jangka panjang
2. Penempatan staff yang sesuai pada organisasi
  - a. Proses rekrutmen calon pekerja/pegawai
  - b. Dari seluruh proses seleksi yang telah dilaksanakan akan dinilai oleh pimpinan instansi ataupun perusahaan dan jika memenuhi semua syarat, calon karyawan ataupun pegawai akan diterima oleh perusahaan ataupun instansi mereka mendaftar.
3. Penilaian pada kinerja

Kinerja seorang pekerja di tempat kerja pada akhirnya ditentukan oleh evaluasi kinerja pasca-pekerjaan, dan mereka yang berprestasi menerima bonus finansial dan tunjangan lainnya. Selanjutnya, berdasarkan hasil yang telah dihasilkan seorang karyawan. Namun, organisasi juga harus mengevaluasi apakah telah menetapkan standar kinerja atau belum. Evaluasi kinerja terdiri dari dua bagian utama :

a. Evaluasi pada perilaku kerja

Evaluasi kerja merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi bertujuan agar dapat menilai setiap individu yang berada dilingkup organisasi tersebut.

b. Menganalisis serta memotivasi perilaku kerja. Pada penilaian kinerja dianggap tahap yang sangat sulit, baik untuk penilai maupun yang akan dinilai.

### 2.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen SDM) sangatlah beragam, karena sangat bergantung pada tujuan organisasi yang berbeda-beda. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan tentang SDM. Menurut (Sutrisno, 2012) tujuan Manajemen SDM meliputi beberapa hal :

1. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM.
2. Membantu dalam pengembangan arah dan strategi organisasi.
3. Memberi dukungan dan kondisi tertentu yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit antara pekerja dan organisasi.
5. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan organisasi.
6. Memelihara standar organisasional dan nilai-nilai dalam Manajemen SDM.

## 2.3 Kinerja

### 2.3.1 Pengertian Kinerja

Menjadi pegawai yang berkualitas adalah tujuan semua orang oleh karena itu kinerja pegawai yang tinggi sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi atau

instansi. Kinerja yang tinggi dari para pegawai sebagai sumber daya manusia yang berfungsi mengolah faktor produksi, yang lain sangat diperlukan, agar organisasi atau instansi memiliki produktivitas yang tinggi sehingga dapat unggul dalam persaingan global. Menurut (Wibowo, 2012) kinerja berasal dari kata performance, adapula yang mengartikan performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna lebih luas bukan hanya hasil kerja tapi juga termasuk bagaimana proses kerja berlangsung.

Menurut Helvert (Rivai, 2008) kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Perilaku merupakan perilaku nyata yang dikumpulkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan karyawan sesuai dengan peran dalam perusahaan.

### 2.3.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

(Mangkuprawira, 2010) berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor kinerja adalah sebagai berikut:

1. Keterampilan kerja, adalah suatu kemampuan untuk menggunakan akal, pikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah maupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut.
2. Pendidikan, adalah suatu proses, tehnik dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain melalui prosedur yang sistematis dan terorganisir yang berlangsung dalam jangka waktu yang relative lama.

3. Fasilitas, adalah segala sesuatu yang menjadi sarana pendukung pada berbagai aktifitas yang dilakukan perusahaan yang berupa fasilitas fisik dan dapat dipergunakan dalam kegiatan normal perusahaan. Fasilitas kantor ini memiliki manfaat hingga di masa depan serta memiliki umur atau masa manfaatnya relatif permanen.
4. Pelatihan, adalah wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.
5. Lingkungan kerja, adalah kehidupan psikologi, sosial dan fisik dalam perusahaan yang mempengaruhi pada pekerjaan di dalam melaksanakan tugasnya.

Sedangkan menurut (Edy Sutrisni, 2011) adapun faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas dan efisiensi, dalam hubungan dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efektivitas dan efisien organisasi.
2. Pelatihan, dalam organisasi yang baik pelatihan dan tanggung jawab telah dilakukan dengan baik, tanpa adanya tugas, kejelasan dan tanggung jawab dari setiap orang dalam suatu organisasi.
3. Disiplin, menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.
4. Pendidikan, berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh.

5. Pengawasan, dapat didefinisikan sebagai suatu cara organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien serta lebih mendukung misi organisasi.
6. Motivasi, kondisi yang mendorong atau yang menjadi sebab seseorang melakukan suatu kegiatan atau perbuatan yang berlangsung secara sadar dimana kebutuhan – kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian yang mengarah tercapainya tujuan tertentu.

### 2.3.3 Indikator Kinerja

(Edi Hasymi, 2021) Untuk mencapai atau menilai kinerja, ada dimensi yang menjadi tolak ukur yaitu :

1. Kualitas, yaitu : tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
2. Kuantitas, yaitu : jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
3. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja yang efektif/jam kerja hilang.
4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

## **2.4 Pendidikan**

### 2.4.1 Pengertian Pendidikan

Pendidikan adalah suatu proses, tehnik dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain melalui prosedur yang sistematis dan terorganisir yang berlangsung dalam jangka waktu yang relatif lama. Sedangkan menurut (Hasibuan, 2006) pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh. Pendidikan menurut (Fuad Ihsan, 2011) adalah usaha manusia untuk menumbuhkan dan mengembangkan potensi – potensi

pembawaan baik dengan nilai – nilai yang ada didalam masyarakat dan kebudayaan yang dikembangkan dalam hidup dan kehidupan yang terjadi dalam suatu proses pendidikan.

Selanjutnya menurut (Suwatno, 2013) pendidikan adalah aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai guna mencapai efektivitas organisasi yang dilakukan melalui pengembangan karir serta pendidikan dan pelatihan. Pendidikan merupakan suatu proses yang berkesinambungan yang tidak dapat dipisahkan dari sistem organisasi. Adanya pegawai yang baru dan yang akan menempati posisi baru, mendorong pihak kepegawaian senantiasa menyelenggarakan program pendidikan dan pelatihan.

#### 2.4.2 Faktor-Faktor Tingkat pendidikan

Faktor yang mempengaruhi pendidikan menurut (Ekosusilo, 2013) adalah sebagai berikut :

1. Ideologi

Semua manusia dilahirkan ke dunia mempunyai hak yang sama khususnya hak untuk mendapatkan pendidikan dan peningkatan pengetahuan dan pendidikan.

2. Sosial Ekonomi

Semakin tinggi tingkat sosial ekonomi memungkinkan seseorang mencapai tingkat pendidikan yang lebih tinggi.

3. Sosial Budaya

Masih banyak orang tua yang kurang menyadari akan pentingnya pendidikan formal bagi anak-anaknya.

#### 4. Perkembangan IPTEK

Perkembangan IPTEK menuntut untuk selalu memperbaharui pengetahuan dan keterampilan agar tidak kalah dengan negara maju.

#### 5. Psikologi

Konseptual pendidikan merupakan alat untuk mengembangkan kepribadian individu agar lebih bernilai.

Tingkat pendidikan seseorang akan berpengaruh dalam memberikan respon terhadap sesuatu yang datang dari luar, mereka yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan memberi respon yang rasional daripada mereka yang berpendidikan rendah. Orang yang mempunyai pendidikan tinggi diharapkan lebih peka terhadap kondisi keselamatannya, sehingga lebih baik dalam memanfaatkan fasilitas keselamatan.

#### 2.4.3 Indikator Tingkat Pendidikan

Menurut (Tirtarahardja, 2015), Dimensi tingkat pendidikan terdiri dari:

##### 1. Jenjang pendidikan

Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan

##### 2. Kesesuaian jurusan

Kesesuaian jurusan adalah sebelum pegawai direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan pegawai tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya.

### 3. Kompetensi

Kompetensi adalah pengetahuan, penguasaan terhadap tugas, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak.

## **2.5 Pelatihan**

### 2.5.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan menurut (Gomes, 2003) pelatihan adalah usaha untuk memperbaiki kinerja pegawai pada suatu perusahaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Berdasarkan pendapat para pakar diatas, maka pengertian pelatihan adalah suatu proses didalam suatu instansi untuk memperbaiki kinerja pegawainya. Pelatihan merupakan bagian dari investasi sumber daya manusia untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja karena dengan demikian dapat meningkatkan kinerja pegawai (Mangkuprawira, 2010).

Pelatihan adalah suatu proses, tehnik dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer pengetahuan seseorang kepada orang lain dengan standar yang telah ditetapkan. Sedangkan latihan adalah suatu proses belajar mengajar dengan menggunakan tehnik dan metode tertentu guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja pegawai. Pelatihan adalah suatu kegiatan yang dilakukan perusahaan/instansi dengan maksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para pegawai sesuai dengan keinginan dari perusahaan/instansi yang bersangkutan. Pelatihan berhubungan dengan penambahan pengetahuan umum.

Pengertian tentang pelatihan adalah tindakan untuk meningkatkan pengetahuan, dan kecakapan seorang pegawai untuk melaksanakan pekerjaan

tertentu. Upaya meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi melalui pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu hal yang harus dilakukan dan mendapat perhatian yang serius dalam rangka menjawab berbagai tantangan dan perubahan yang terjadi dalam masyarakat, sekaligus untuk meningkatkan kinerja organisasi.

### 2.5.2 Tujuan Pelatihan

Tujuan utama pelatihan pada intinya dapat dikelompokkan ke dalam enam bidang (Sedarmayanti, 2014) yaitu :

1. Memperbaiki kinerja pegawai-pegawai yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan-keterampilan merupakan calon-calon utama pelatihan. Kendatipun pelatihan tidak dapat memecahkan semua masalah kinerja yang tidak efektif, program pelatihan dan pengembangan yang sehat kerap berfaedah dalam meminimalkan masalah-masalah ini.
2. Memutakhirkan keahlian para pegawai sejalan dengan kemajuan teknologi. Melalui pelatihan (training) memastikan bahwa pegawai dapat secara efektif menggunakan teknologi-teknologi baru.
3. Mengurangi waktu belajar bagi pegawai baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaan. Sering seorang pegawai baru tidak memiliki keahlian-keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjadi "*job competent*" yaitu mampu mencapai output dan standar kualitas yang diharapkan, sebab pertama, sistem seleksi yang tidak sempurna, meskipun hasil-hasil tes, wawancara dan data lainnya mungkin menunjukkan probabilitas yang tinggi akan kesuksesan pekerjaan oleh pelamar pekerjaan.

4. Membantu memecahkan permasalahan non – operasional. Para pemimpin harus mencapai tujuan-tujuan mereka dengan kelangkaan dan kelimpahan sumberdaya : kelangkaan sumber daya *financial* dan sumberdaya teknologi manusia (*human, teknologi, resource*), dan kelimpahan *financial*, manusia dan teknologi. Serangkaian pelatihan dalam berbagai bidang yang diberikan organisasi maupun konsultan luar membantu kalangan pegawai dalam memecahkan masalah – masalah organisasional dan melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif.
5. Mempersiapkan pegawai untuk promosi. Salah satu cara yang menarik, menahan dan memotivasi pegawai adalah melalui program pengembangan karir yang sistematis. Mengembangkan kemampuan promorsional karyawan adalah konsisten dengan kebijakan dengan personalia untuk promosi dari dalam, pelatihan adalah mengorientasikan pegawai-pegawai baru terhadap organisasi dan pekerjaan.
6. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pribadi. Misalnya sebagian besar pemimpin adalah berorientasi pencapaian dan membutuhkan tantangan-tantangan baru pada pekerjaannya. Pelatihan dan pengembangan dapat memainkan peran ganda dengan menyediakan aktifitas-aktifitas yang membuahkan efektifitas organisasi yang lebih besar dan meningkatkan pertumbuhan pribadi bagi semua pegawai.

Pelatihan akan berhasil jika proses mengisi kebutuhan pelatihan yang benar.

Pada dasarnya kebutuhan itu adalah untuk memenuhi kekurangan pengetahuan,

meningkatkan keterampilan atau sikap dengan masing-masing kadar yang bervariasi. Kebutuhan pelatihan dapat digolongkan menjadi:

1. Kebutuhan memenuhi kebutuhan sekarang, kebutuhan ini biasanya dapat dikenali dari prestasi pegawai yang tidak sesuai standar hasil kerja yang dituntut pada jabatan itu.
2. Memenuhi kebutuhan tuntutan jabatan lainnya, pada tingkat hirarki manapun dalam perusahaan sering dilakukan rotasi jabatan, ada yang menyebutkan untuk mengatasi kejenuhan, ada juga yang menyebutkan untuk membentuk orang generalis.
3. Untuk memenuhi tuntutan perubahan, perubahan-perubahan baik internal (perubahan system, struktur organisasi) maupun eksternal (perubahan teknologi, perubahan orientasi bisnis perusahaan) sering memerlukan tambahan pengetahuan baru.

### 2.5.3 Indikator Pelatihan

Beberapa dimensi pelatihan menurut (Rivai dan Sagala dalam Nia Endah Setiyowati, 2022) adalah sebagai berikut:

1. Materi pelatihan, dengan mengetahui kebutuhan akan pelatihan, sebagai hasil dari langkah pertama dapat ditentukan materi pelatihan yang harus diberikan.
2. Metode pelatihan, sesuai dengan materi pelatihan yang diberikan, maka ditentukanlah metode pelatihan tersebut didasarkan atas materi yang akan disajikan.
3. Pelatih, pelatih harus didasarkan pada keahlian dan kemampuan untuk menambah keahlian pada peserta pelatihan.

4. Peserta pelatihan, tenaga kerja yang di ikut sertakan dalam pelatihan adalah mereka yang secara mental telah dipersiapkan untuk mengikuti program tersebut.
5. Sarana pelatihan, untuk mengukur kelebihan suatu program, kelengkapan, dan kondisi yang merupakan umpan balik untuk menilai atau menghasilkan output yang sesuai.

## 2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Tabel Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil Penelitian
1.	Widi Astuti (2019)	Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah H. Badaruddin Kasim Tahun 2019	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah H. Badaruddin Kasim, berdasarkan hasil uji t (parsial) pada model regresi, diperoleh nilai t hitung sebesar 7,088 dan nilai signifikansi variabel motivasi intrinsik sebesar $0.000 < 0.05$ (taraf signifikansi 5%). Artinya dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Kemudian Berdasarkan Tabel di atas dapat diperoleh nilai F hitung sebesar 594.306 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000. Ini menunjukkan bahwa taraf signifikansi F hitung lebih kecil dari nilai tingkat signifikansi 0,05. Artinya bahwa variabel pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.
2.	Arif Gunawan (2020)	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Kuantan Singingi	Pelatihan dan Pengembangan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja. Nilai t-hitung Pelatihan dan Pengembangan sebesar 3,138 lebih besar dari nilai t-tabel yang memiliki nilai sebesar

No	Nama	Judul	Hasil Penelitian
			<p>2,005. Berdasarkan hasil tersebut hipotesis pertama diterima. Pelatihan dan Pengembangan serta Motivasi berpengaruh secara simultan berpengaruh terhadap kinerja. Nilai F-hitung sebesar 44,628 lebih besar dari F-tabel yang memiliki nilai 3,17 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih rendah dari 0,05. Hasil ini menerima hipotesis ketiga diterima.</p> <p>Dengan hasil koefisien determinasi pada penelitian ini menunjukkan nilai adjusted r-square sebesar 0,623, yang artinya persentase variable independen secara bersama-sama dalam menjelaskan variable dependen sebesar 62,3%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diukur dalam model regresi ini.</p>
3.	I Putu Santika (2021)	Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Rumah Sakit Daerah Mangusada Badung	Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Daerah Mangusada Badung
4.	Meidy Lieke Karundeng (2021)	Analisis Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Advent Bandar Lampung (Rsabl)	26.1% perubahan variable kinerja karyawan (Y) disebabkan oleh perubahan secara bersama-sama variable Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2). Sedangkan sisanya sebesar 73.9% disebabkan oleh faktor lain yang tidak diuji dalam penelitian ini. Dari hasil uji signifikansi didapati nilai F hitung sebesar 17.864 lebih besar dibanding dengan nilai F hitung sebesar 3.08, yang berarti H0 ditolak, yang bermakna bahwa variable pendidikan (X1) dan pelatihan (X2) terbukti memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan

No	Nama	Judul	Hasil Penelitian
			secara parsial, hasil uji signifikansi variable Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) yang ditunjukkan dengan nilai thitung variable Pendidikan (X1) = 5.343 dan Pelatihan (X2) = 4.776 lebih besar dari ttabel pada df = 99; derajat signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05. atau 1.66039 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan atau dengan kata lain, dari hasil pengujian di atas dapat disimpulkan bahwa H01 dan H02 di tolak.
5.	Rahmatina Aulia (2014)	Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Di Rsud Kabupaten Siak	Secara simultan, pendidikan dan pelatihan, kepuasan kerja dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat rawat inap RSUD Kabupaten Siak. Ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan, kepuasan kerja dan kepemimpinan yang baik akan dapat membantu meningkatkan kinerja perawat.