

**PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPETENSI TERHADAP
KINERJA SATUAN NARKOBA POLRES SUMEDANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Menempuh Ujian Sidang Sarjana Pendidikan
Program Studi Pendidikan Bisnis



Oleh :
Novy Hakim
1502160

**FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
2019**

**PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA
SATUAN NARKOBA POLRES SUMEDANG**

Oleh
Novy Hakim

Sebuah skripsi yang diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar
Sarjana Pendidikan pada Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis

© Novy Hakim 2019
Universitas Pendidikan Indonesia
September 2019

Hak Cipta dilindungi undang-undang.
Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian,
dengan dicetak ulang, difoto kopi, atau cara lainnya tanpa ijin dari penulis.

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA SATUAN NARKOBA POLRES SUMEDANG

Skripsi ini disetujui dan disahkan oleh:

Pembimbing I



Dr. Hari Mulyadi, M.Si.

NIP. 195905151986011001

Pembimbing II



Dr. Ridwan Purnama, SH., M.Si.

NIP. 196009151988031003

Mengetahui,
Ketua Program Studi Pendidikan Bisnis



Dr. Puspo Dewi Dirgantari, S.Pd., M.T., M.M.

NIP. 198208302005022003

Tanggung jawab Yuridis
Ada Pada Penulis



Novy Hakim

NIM. 1502160

ABSTRAK

Novy Hakim (1502160), “**Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Satuan Narkoba Polres Sumedang**”. Di bawah bimbingan Dr. H. Hari Mulyadi, M.Si dan Dr. Ridwan Purnama, S.H., M.Si

Masalah rendahnya kinerja karyawan masih menjadi perhatian utama dalam bidang manajemen sumber daya manusia. kinerja karyawan berperan dominan sebagai sumber daya yang paling berharga yang dimiliki perusahaan, salah satunya pada satuan narkoba polres Sumedang. Kinerja polisi pada penelitian ini merupakan variabel terikat. Kinerja anggota polisi sangat penting bagi sebuah kantor polisi karena berkaitan dengan pekerjaan yang dijalankan sesuai atau tidak dengan tujuan diawal. Oleh karena itu setiap kantor polisi yang baik akan melakukan pengukuran kinerja untuk mengetahui seberapa baik berjalannya suatu organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh (1) gambaran pelatihan, (2) gambaran kompetensi, (3) gambaran kinerja, (4) pengaruh pelatihan terhadap kinerja, (5) pengaruh kompetensi terhadap kinerja, (6) pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif verifikatif, dan metode yang digunakan adalah *explanatory surv ei* dengan teknik *probability sampling* dengan menggunakan *proportionate stratified random sampling* yang berjumlah 20 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan alat bantu *software* komputer SPSS AMOS 24.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gambaran pelatihan dalam kategori baik, gambaran kompetensi dalam kategori sangat baik, gambaran komunikasi kerja dalam kategori efektif, dan kinerja karyawan dalam kategori sedang, kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan dan kompetensi kerja. Sehingga pelatihan dan kompetensi kerja perlu diperhatikan dalam menunjang kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja perawat perlu adanya produktivitas antar atasan dan perawat maupun dengan rekan sesama kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan tujuan polri.

Kata Kunci: Pelatihan, Kompetensi, dan Kinerja

ABSTRACT

Novy Hakim (1502160), "***The Effect of Training and Competence on the Performance of the Sumedang District Police Narcotics***". Guidance of Dr. H. Hari Mulyadi, M.Si and Dr. Ridwan Purnama, S.H., M.Si

The problem of low employee performance is still a major concern in the field of human resource management. Employee performance has a dominant role as the company's most valuable resource, one of which is the Sumedang District Police Drug Unit. Police performance in this study is the dependent variable. The performance of police officers is very important for a police station because it relates to work carried out in accordance with or not for the initial purpose. Therefore every good police station will take performance measurements to find out how well an organization is going. This study aims to obtain (1) an overview of training, (2) a description of competence, (3) an overview of performance, (4) the effect of training on performance, (5) the effect of competence on performance, (6) the effect of training and competence on performance. This type of research is descriptive verification, and the method used is explanatory survey with probability sampling technique using proportionate stratified random sampling, amounting to 20 respondents. Data analysis technique used is multiple linear regression with SPSS AMOS 24.0 computer software. The results of this study indicate that the description of training in the good category, the description of competence in the excellent category, the description of work communication in the effective category, and employee performance in the moderate category, employee performance is affected by training and work competence. So training and work competencies need to be considered in supporting employee performance. To improve the performance of nurses, there is a need for productivity between superiors and nurses and with colleagues to improve employee performance in accordance with the objectives of the national police.

Keywords: *Training, Competence, and Performance*

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
ABSTRACT.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
UCAPAN TERIMAKASIH.....	iv
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	6
1.3 Rumusan Masalah.....	6
1.4 Tujuan Penelitian.....	7
1.5 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS.....	9
2.1 Kajian Pustaka.....	9
2.1.1 Konsep Pelatihan.....	9
2.1.1.1 Pelatihan dalam fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.1.2 Definisi Pelatihan.....	11
2.1.1.3 Dimensi Pelatihan.....	12
2.1.1.4 Manfaat Pelatihan.....	13
2.1.1.5 Proses Pelatihan.....	15
2.1.1.6 Jenis-Jenis Pelatihan.....	18
2.1.1.7 Tujuan Pelatihan.....	21
2.1.1.8 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan.....	22
2.1.2 Konsep Kompetensi.....	23
2.1.2.1 Kompetensi dalam Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	23
2.1.2.2 Definisi Kompetensi.....	25
2.1.2.3 Dimensi Kompetensi.....	28
2.1.2.4 Model Kompetensi.....	32
2.1.2.5 Indikator Kompetensi.....	38
2.1.2.6 Komponen Utama Kompetensi.....	40
2.1.2.7 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi.....	45
2.1.3 Konsep Kinerja.....	47
2.1.3.1 Konsep Kinerja dalam Manajemen Sumber Daya Manusia.....	47
2.1.3.2 Pengertian Kinerja.....	49
2.1.3.3 Indikator Kinerja.....	53
2.1.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	54
2.1.3.5 Pengukuran Kinerja Kepolisian.....	55
2.1.4 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	61
2.1.5 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.....	62
2.2 Penelitian Terdahulu.....	63
2.3 Kerangka Pemikiran.....	65
2.4 Hipotesis.....	68
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN.....	69
3.1 Objek Penelitian.....	69
3.2 Metode Penelitian.....	69
3.2.1 Operasionalisasi Variabel.....	70

3.2.2	Jenis dan Sumber Data.....	76
3.2.3	Populasi dan Sampel.....	77
3.2.3.1	Populasi.....	77
3.2.3.2	Sampel.....	78
3.2.4	Teknik Pengumpulan Data.....	78
3.2.5	Teknik Pengujian Validitas.....	79
3.2.6	Teknik Pengujian Reliabilitas.....	83
3.2.7	Teknik Analisis Data.....	84
3.2.7.1	Analisis Data Deskriptif.....	86
3.2.7.2	Analisis Data Verifikatif.....	87
3.2.8	Pengujian Hipotesis.....	92
3.2.8.1	Uji F.....	92
3.2.8.2	Uji T.....	93
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		96
4.1	Profil Perusahaan dan Karakteristik Responden.....	95
4.1.1	Profil Perusahaan.....	95
4.1.1.1	Identitas Perusahaan.....	95
4.1.1.2	Sejarah Perusahaan.....	95
4.1.1.3	Visi dan Misi Perusahaan.....	97
4.1.2	Karakteristik Responden.....	98
4.1.2.1	Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	98
4.1.2.2	Karakteristik Responden berdasarkan Usia.....	99
4.1.2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir ..	100
4.1.2.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Status.....	101
4.1.2.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Rata-Rata Penghasilan Perbulan.....	101
4.1.2.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	102
4.2	Hasil Pengujian Deskriptif Penelitian.....	103
4.2.1	Tanggapan Responden terhadap Variabel Pelatihan pada Satuan Narkoba Polres Sumedang.....	103
4.2.1.1	Tanggapan Responden mengenai Instruktur.....	103
4.2.1.2	Tanggapan Responden mengenai Peserta Pelatihan.....	105
4.2.1.3	Tanggapan Responden mengenai Materi Pelatihan.....	106
4.2.1.4	Tanggapan Responden mengenai Metode Pelatihan.....	107
4.2.1.5	Tanggapan Responden mengenai Tujuan Pelatihan.....	109
4.2.1.6	Rekapitulasi Tanggapan Variabel Pelatihan pada Satuan Polres Sumedang.....	110
4.2.2	Tanggapan Responden terhadap Variabel Kompetensi pada Satuan Narkoba Polres Sumedang.....	112
4.2.2.1	Tanggapan Responden mengenai Pengetahuan.....	113
4.2.2.2	Tanggapan Responden mengenai Keterampilan.....	114
4.2.2.3	Tanggapan Responden mengenai Konsep Diri.....	116
4.2.2.4	Rekapitulasi Tanggapan Variabel Kompetensi pada Satuan Narkoba Polres Sumedang.....	117
4.2.3	Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja pada Satuan Narkoba Polres Sumedang.....	119
4.2.3.1	Tanggapan Responden mengenai Kualitas Kerja.....	120
4.2.3.2	Tanggapan Responden mengenai Produktivitas.....	121
4.2.3.3	Tanggapan Responden mengenai Kerjasama.....	122
4.2.3.4	Tanggapan Responden mengenai Inisiatif.....	124

4.2.3.5	Rekapitulasi Tanggapan Variabel Kinerja pada Satuan Narkoba Polres Sumedang.....	125
4.3	Hasil Pengujian Verifikatif Penelitian	127
4.3.1	Pengujian Hipotesis Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Satuan Narkoba Polres Sumedang.....	127
4.3.1.1	Uji Asumsi Klasik terhadap Model Regresi Linier Berganda..	127
4.3.1.2	Analisis Regresi Linier Berganda.....	134
4.3.1.3	Uji Koefisien Determinasi	135
4.3.2	Uji Hipotesis	137
4.3.2.1	Uji F (Uji Keberartian Regresi).....	137
4.3.2.2	Uji T (Uji Keberartian Regresi).....	138
4.4	Pembahasan Hasil Penelitian	139
4.4.1	Pembahasan Gambaran Pelatihan.....	139
4.4.2	Pembahasan Gambaran Kompetensi	141
4.4.3	Pembahasan Gambaran Kinerja.....	143
4.4.4	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Satuan Narkoba Polres Sumedang.....	145
4.4.5	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Satuan Narkoba Polres Sumedang.....	147
4.4.6	Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Satuan Narkoba Polres Sumedang.....	148
4.5	Implikasi Hasil Penelitian	148
4.5.1	Temuan Penelitian Bersifat Teoritis	148
4.5.2	Temuan Penelitian Bersifat Empirik	150
4.6	Implikasi Hasil Penelitian Terhadap Pendidikan Bisnis	151
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		155
5.1	Kesimpulan	155
5.2	Saran.....	156
DAFTAR PUSTAKA.....		158

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Asep, H. (2009). *Penelitian Bisnis*. Jakarta: PT Grafindo.
- Baba, A. (2012). Pengaruh Kompetensi , Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Semen Bosoma Maros. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 18(80), 524–540
- Sobari, H. U. N. (2013). *Multivariate, Aplikasi Teknikitle*. Depok: PT Raja Grafindo.
- Sudarmanto. (2009a). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi (I)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sudarmanto. (2009b). *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM, Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Thoha, M. (2012). *Prilaku Organisasi Konsep Dasar Implikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Usman. (2011). *Pengantar Statistika*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Zwell, M. (2000). *Creating a Culture of Competence*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, H. (2014). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis (Edisi 2)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Usman, H. (2011). *Manajemen. Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Arifin, Z. (2012). *Penelitian Pendidikan: Metode dan Paradigma Baru*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik (Edisi 15)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Soekanto, S. (1981). *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: Universitas Hukum.
- Spencer, M.Lyle and Spencer, M. S. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York: Jhon Wily& Sonc Inc.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. (B. Aksara, Ed.). Yogyakarta
- Effendy, O. U. (2005). *Ilmu Pelatihan Teori dan Praktek*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan Pertama*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Manullang. (2002). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sastroasmoro, Sudigdo dan Ismael, S. (2008). *Dasar-dasar Metodologi Penelitian Klinis*. Edisi

ke-3. Jakarta: Sagung Seto.

- Sedarmayanti. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Cv. Mandar Maju.
- Sekaran, uma dan R. B. (2013). *Edisi 5, Research Method For Business: A Skill Building Approach*. New York: John Wiley @ Sons.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: ALFA.
- Thoha, M. (2012). *Prilaku Organisasi Konsep Dasar Implikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Potter, P.A. Perry, A. . (2005). *Buku Ajar Fundamental Keperawatan, Konsep, Proses, dan Praktik. Edisi 4. Volume 2. Alih Bahasa, Renata Komalasari, dkk*. Jakarta: EGC.
- Nursalam. (2008). *Pendidikan Dalam Keperawatan, Edisi Pertama*. Jakarta: Salemba Medika.
- Nasution, E. H., Musnadi, S., & Faisal. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1)
- Junaedi. (2000). *Manajemen Mutu Rumah Sakit*. Jakarta: EGC.
- Dharma. (2005). *Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia, edisi pertama, cetakan kedua*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Marwansyah dan Mukaram, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Mondy, R. Wayne, Noe Robert M., 2011. *Human Resource Management, Tenth Edition*, Jilid I, Penterjemah Bayu Airlangga, M.M., Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Umar, Husein, 2009. *Riset Sumber Daya Manusia Organisasi*, Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Mondy, R. Wayne and Robert M.Noel. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Edisi Kedus. Bandung: Alfabeta.
- Aditama. (2003). *Manajemen Administrasi Rumah Sakit, Edisi Kedua*,. Jakarta: Penerbit Universitas Indonrsia (UI-Press).
- Amirullah. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen*. Malang: Bayumedia
- Aditama. (2003). *Manajemen Administrasi Rumah Sakit, Edisi Kedua*,. Jakarta: Penerbit Universitas Indonrsia (UI-Press).
- Asep, H. (2009). *Penelitian Bisnis*. Jakarta: PT Grafindo.
- Bustami. (2011). *Penjaminan Mutu Pelayanan Kesehatan & Akseptabilitasnya*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Jurnal :

- Effendi, A. F., Keperawatan, J., Kesehatan, F. I., & Surakarta, U. M. (2009). Keperawatan Di Rumah Sakit Islam Surakarta.
- Hadijah. (2015). Memberikan Pelayanan Kesehatan Di Rumah Sakit Dr . Sobirin Program Pascasarjana Universitas Terbuka.
- Hutapea, Parulina, Thoha, N. (2008). *Kompetensi: Plus teori , desain, kasus, dan penerepan untuk HR dan Organisasi yang dinamis*. Jakarta: PT Gramedia Pusaka.
- Kemendes RI. (2004). Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Sumber Daya Manusia, 53.
- Kang, H. J. (Annette), & Busser, J. A. (2018). Impact of service climate and psychological capital on employee engagement: The role of organizational hierarchy. *International Journal of Hospitality Management*, 75, 1–9. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.03.003>
- Lemon, L. L., & Palenchar, M. J. (2018). Public relations and zones of engagement: Employees' lived experiences and the fundamental nature of employee engagement. *Public Relations Review*, 44(1), 142–155. <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2018.01.002>
- Masharyono, M. (2015). Pengaruh Job Characteristic Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan Program Studi Akuntansi Fakultas Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia*, 3(3), 813–830. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.17509/jrak.v3i3.6622>
- Masharyono, & Senen, S. H. (2015). Characteristics dalam Mendukung Universitas Pendidikan Indonesia Mencapai Leading And Outstanding (Job Performance Analysis Temporary Employee Administrative with Competence and Job Characteristics in Supporting Universitas Pendidikan Indonesia Leading an. *Fokus Ekonomi*, 10(2), 119–137.
- Murdiyono. (2010). Paradigma Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
- Palan, R. (2007). *Competency Management: Teknis Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi untuk meningkatkan Daya Saing Organisasi*. Jakarta: PPM.
- Gallant, W. H., & Martins, N. (2018). Measurement Invariance of Employee Engagement Across Race Groups. *International Journal of Productivity and Performance Management*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/IJPPM-10-2017-0268>
- Panembahan, I. N., & Bantul, S. (2009). Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Panembahan Senopati Bantul Tahun 2008 The Relation Between Motivation And Performance In Hospital Ward, 12(2), 74–82.
- Fadude, F. D., Tawas, H. N., & Poluan, J. G. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. bank Syariah Mandiri Cabang Bitung. *Jurnal EMBA*, 7(1), 31–40
- Faizin, A., & Winarsih. (2008). Hubungan Tingkat Pendidikan dan Lama Kerja Perawat dengan Kinerja Perawat di RSUD Pandan Arang Kabupaten Boyolali. *Berita Ilmu Keperawatan*, 1(3). <https://doi.org/ISSN.1979-2397>
- Farooq, F., Zia-ud-Din, M., Iram, B., & Nadeem, M. T. (2018). The Effect of Employee Engagement on Quality Work Task Performance with the Moderating role of Employee Relationship. *International Journal of*

Academic Research in Business and Social Sciences, 8(8), 252–263.
<https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v8-i8/4467>

- Fasha, A. K. R., Lestari, H. A., & Usman, O. (2019). Influence of Motivation Work, Discipline of Work, Work Environment, Cultural Organization, and Compensation to The Performance of Employees. *SSRN Electronic Journal*.
- Rahardjanto Pudjiantoro. (2008). Pengembangan pelayanan Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang. UNDIP. [https://doi.org/10.1015/S0044-8486\(00\)00472-5](https://doi.org/10.1015/S0044-8486(00)00472-5)
- Rivai, V. dan E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Ruky, A. S. (2006). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- World Health Organization, W. (2008). World Health Organisation Tech Report Series, 122.
- Yunarsih, T. dan S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian, Cetakan Kesatu*. Bandung: Alfabeta.
- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2014). Work Engagement. *Blackwell Encyclopedia of Management*, (2008), 1–7. <https://doi.org/10.4324/9780203853047>
- PPNI. (2000). *Kode Etik Keperawatan. Lambang Panji PPNI, dan Ikrar Keperawatan*. Jakarta: Pusat Pengurus PPNI.
- Suroso, J. (2011). Penataan sistem jenjang karir berdasarkan kompetensi untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja perawat di rumah sakit, 6, 2011.
- Suryana. (2006). *Kewirausahaan Pedoman Praktis. Kiat dan Proses Menuju Sukses Edisi Ketiga*. Jakarta: Salemba.
- Shao, Z. (2019). Interaction Effect of Strategic Leadership Behaviors and Organizational Culture on IS-Business Strategic Alignment and Enterprise Systems Assimilation. *International Journal of Information Management*, 44, 96–108
- Rapareni, Y. (2013). Analisis Pengaruh kompetensi Pelatihan, Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Radio Republik Indonesia Palembang, 3(1), 35–59. Posuma, C. O. (2013). Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karywan Pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado, 1(4), 646–656.
- Eka, P. H. (2015). Pengaruh Kompetensi Pelatihan dan Kesejahteraan Terhadap Motivasi dan Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Kantor Pusat Operasional PT. Bank Aceh, 4(3), 72–81.
- Catrin Johansson, Vernon D. Miller, S. H. (2014). Conceptualizing communicative leadership: A framework for analysing and developing leaders' communication competence, 19, 2014.
- He, H., Chao, M. M., & Zhu, W. (2019). Cause-related marketing and employee engagement: The roles of admiration, implicit morality beliefs, and moral identity. *Journal of Business Research*, 95, 83–92. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.10.013>
- Huang, Y., Ma, Z., & Meng, Y. (2018). High-performance work systems and employee engagement: empirical evidence from China. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 56(3), 341–359. <https://doi.org/10.1111/1744->

7941.12140

Chris Brewster, Michael Morley, I. B. (2010). The reality of human resource management in Central and Eastern Europe: A special issue to mark the 20th anniversary of Cranet (the Cranfield Network on Comparative Human Resource Management), 5, 2010.

Web :

www.healthyentusiast.Com 25 November 2018 22:21

www.PPNI.go.id 5 Januari 2019 23:30

www.dominique122.blogspot.co.id 2 Maret 2019 21:59

www.journalofbusiness.org 30 April 2019

<https://jdih.kemenkeu.go.id/fulltext/2014/5TAHUN2014UU.htm>

<https://www.hukumonline.com>

<https://www.polri.go.id/tentang-sejarah.php>