

HUBUNGAN PELATIHAN DENGAN KINERJA KARYAWAN DI PUSKESMAS KECAMATAN CILINCING JAKARTA UTARA

Mega Anike Selpiya Putri¹⁾, Yurita Mailintina²⁾, Ria Efkelin³⁾

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Rs Husada

Email : megaselpiaputri@gmail.com

ABSTRACT

Employee training in the field of health services is very important to improve employee knowledge and skills in providing health services to the community. The purpose of this study is to determine the relationship between training and employee performance at the North Jakarta Health Center. The research method uses a quantitative approach with a cross sectional method approach. This research was carried out at the North Jakarta Regional Health Center with a total of 100 respondents. In this research variable, the training objectives, materials, methods, and performance. Instrument used by questionnaire researchers. The research population of all health workers. The results of the data analysis showed that the training objectives with the performance of employees at the health center had a p value of 0.000, there was a relationship between training objectives and performance, the training material with the performance of employees at the health center had a p value of 0.382, there was no significant relationship between the material and performance, and the training method with the performance of the health center had a p value of 0.012, there was a significant relationship between the method and performance. The suggestion to maintain and further improve the training carried out aims to further improve the performance of employees in carrying out their duties in the North Jakarta Central Government.

Keyword: *Training, objectives, materials, methods, performance of employees*

ABSTRAK

Pelatihan karyawan di bidang pelayanan kesehatan sangat penting untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan karyawan dalam memberikan layanan kesehatan kepada masyarakat. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan pelatihan dengan kinerja karyawan di Puskesmas Jakarta Utara. Metode penelitian menggunakan kuantitatif dengan pendekatan metode *cross sectional*. Penelitian ini dilaksanakan di Puskesmas Jakarta Utara dengan berjumlah 100 responden. Pada variabel peneliti ini tujuan pelatihan, materi, metode, dengan kinerja. Instrumen yang digunakan oleh peneliti kuesioner. Populasi penelitian seluruh petugas kesehatan. Hasil analisis data menunjukkan bahwa tujuan pelatihan dengan kinerja karyawan dipuskesmas memiliki p value 0.000 ada hubungan antara tujuan pelatihan dengan kinerja, materi pelatihan dengan kinerja karyawan dipuskesmas memiliki p value 0.382, tidak ada hubungan signifikan antara materi dengan kinerja, dan metode pelatihan dengan kinerja dipuskesmas memiliki p value 0.012 ada hubungan signifikan metode dengan kinerja. Saran agar mempertahankan dan lebih meningkatkan pelatihan yang dilaksanakan hal ini bertujuan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya dipuskesmas Jakarta utara.

Kata kunci: *pelatihan, tujuan, materi, metode, kinerja karyawan*

PENDAHULUAN

Puskesmas (PKM) merupakan lembaga pelaksana teknis dari dinas kesehatan provinsi atau kota yang bertanggung jawab untuk menyediakan layanan medis di lingkungan tempat kerja (Wowor et al., 2016). Peningkatan kinerja ini memberikan pelayanan kesehatan yang efektif kepada masyarakat, melakukannya secara strategis untuk meningkatkan tingkat kesehatan masyarakat, karena kapasitas kinerja merupakan faktor terpenting yang berguna dalam mencapai hasil kerja. Pelatihan dapat dianggap sebagai komponen penting dalam meningkatkan kapasitas dan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas, khususnya dalam menyediakan layanan kesehatan yang berkualitas tinggi kepada masyarakat, maka pelatihan dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja karena pada hakikatnya bertujuan untuk memberikan pegawai dengan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan oleh tenaga kesehatan untuk mampu memberikan layanan dengan lebih baik kepada masyarakat, oleh karena itu, untuk melatih karyawan, penting untuk mengetahui keadaan saat ini. Organisasi harus fokus pada produktifitas pelatihan.

Pelatihan yang tidak memadai juga akan berdampak negatif pada kinerja karyawan,

sehingga menyebabkan kurangnya kerja sama (Junaidi, 2016).

Puskesmas Simpang Kawat Kota Jambi telah memberikan berbagai pelatihan kepada karyawan. Pelatihan yang diharapkan agar terdapat peningkatan kinerja puskesmas simpang kawat, tetapi jumlah karyawan mengikuti pelatihan disetiap tahun masih terlalu kecil dibandingkan dengan jumlah karyawan yang ada. Sehingga hasilnya belum tercapai (Alhudhori et al., 2018).

Hubungannya pelatihan dengan kinerja karyawan dan kinerja organisasi, berpengaruh negatif, terdapat penyebab yang membantu perusahaannya dalam pembangunan dan salah satunya pelatihan. Bisa dikatakan bahwa peningkatan kinerja hanya bisa dicapai melalui instruksi, jadi pelatihan tidak berdampak langsung pada kinerja (Julianry et al., 2017). Pelatihan kader tidak adanya korelasi pelatihan kader dan presisi hasil tes berat badan anak-anak. Hasil riset bahwa menunjukkan pengetahuan tentang penimbangan berat badan anak-anak terkait dengan presisi posyandu, tidak ada korelasi. Kader tidak pernah berpartisipasi dalam pelatihan berdampak 1,43 kali lebih tidak presisi. Sedangkan kader mengikuti

pelatihan beresiko 60% lebih presisi di Wilayah kerja Puskesmas Duri Kepa (Hardiyanti et al., 2018)

Salah satu puskesmas di kota Madiun adalah UPTD Puskesmas Tawangrejo, yang memiliki area kerja terdiri dari 4 kelurahan dan memiliki penduduk total sebanyak 53.698 orang tahun 2021. Hal ini secara tidak langsung mempengaruhi pada data sasaran kerja karyawan puskesmas tahun 2016-2020, yang mengalami penurunan tahun 2017 (1,021%) dan 2019 (2,68%). Hal ini juga berdampak pada data penilaian kinerja dipuskesmas tahun 2021, dimana 62,5% indikator tidak mencapai target. Beberapa penyebab kinerja rendah karyawan termasuk dukungan sumber daya, strategi organisasi, dan sistem manajemen (Veonardo et al., 2022)

Perawat di Ruang Rawat Inp RSUD Cideres Kabupaten Majalengka pada tahun 2018 sebesar 95 tidak mengikuti pelatihan (88,0%) dan 13 perawat pernah mengikuti pelatihan (12,0%). Ini menunjukkan bahwa mayoritas perawat di ruang Rawat Inap RSUD Cideres ini tidak pernah mengikuti pelatihan (Hadinata et al., 2019)

Kemampuan seseorang dalam melakukan sesuatu dengan keterampilan tertentu dalam organisasi yang diharapkan untuk memenuhi tanggung jawabnya mencapai tujuan dikenal

sebagai kinerja pegawai, karena itu efisien operasional juga berperan penting maka terkait dengan hasil dan keberhasilan suatu organisasi dalam memberikan masyarakat pelayanan kesehatan yang berkualitas tinggi.

Berdasarkan hasil riset terkait pelatihan menunjukkan pengembangan karyawan berdasarkan kriteria pelatihan

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian menggunakan kuantitatif dengan pendekatan metode *cross sectional*. populasi penelitian ini seluruh petugas puskesmas kecamatan cilincing jakarta utara yang terdiri dari 420 responden. Jumlah sampel dalam penelitian sebanyak 100 orang petugas kesehatan, teknik sampling yang digunakan adalah random sampling. Penelitian ini telah dilakukan bulan Februari-juli 2024 di Puskemas Kecamatan Cilincing Jakarta Utara.

Peneliti melakukan penelitian dengan nomor Alat ukur/Instrumen berupa Instrumen akan digunakan oleh Penelitian ini ialah angket atau kuesioner sehingga responden hanya tinggal memilih jawaban untuk pengukuran yang dilakukan dengan menggunakan *Skala Likert*, misalnya

dalam menghitung suatu opini maupun persepsi sebuah individu mengenai fenomena yang ditemukan (Engkus, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Univariat

Tabel 1 . Distribusi frekuensi Tujuan Pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan(N=100)

	Jumlah Perusahaan	Prrosenatse (%)
Tujuan Pelatihan		
Kurang Baik	4	4
Baik	96	96
Materi		
Kurang Baik	9	9
Baik	91	91
Metode		
Kurang Baik	4	4
Baik	96	96
Kinerja		
Kurang baik	5	5
Baik	95	95

Berdasarkan pada tabel 1 bahwa dengan responden 100 dapat dilihat terdapat 2 kategori yaitu kurang baik dan baik dalam variabel Metode, tujuan pelatihan ,materi dan kinerja dengan rentang nilai 91-96%, sehingga dapat di simpulkan bahwa sebagian besar variabel pelatihan dinyatakan baik

Analisis Bivariat

Tabel 2. Hubungan Tujuan Pelatihan dengan Kinerja di Puskesmas Kecamatan Cilincing Jakarta Utara. (N=100)

Tujuan Pelatihan	Kinerja		Jumlah		Uji Statistik
	Kurang Baik	Baik	N	%	
Kurang Baik	3	1	4	4	0,000
Baik	2	94	96	96	

Berdasarkan pada tabel 2 menunjukkan bahwa dengan responden 100 dapat dilihat dalam variabel Tujuan Pelatihan yang kurang baik kinerja dengan kurang baik berjumlah 3 orang (0.2%), yang menyatakan baik tujuan pelatihan baik 1 orang (3,8%), sedangkan tujuan pelatihan yang Kurang baik 2 orang (4.8%). Sedangkan tujuan pelatihan yang baik 94 orang (91.2%).

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa Ho ditolak ($p < 0,05$), dan Ha diterima. Oleh karena itu, ada kesimpulan bahwa ada hubungan tujuan pelatihan dengan kinerja karyawan dipuskesmas kecamatan Cilincing Jakarta Utara.

Tabel 3. Hubungan Materi Pelatihan dengan Kinerja di Puskesmas Kecamatan Cilincing Jakarta Utara. (N=100)

Materi	Kinerja				Jumlah		Uji Statistik
	Kurang Baik		Baik		N	%	
	N	%	N	%			
Tidak Puas	1	5	8	8.6	9	9.0	0.382
Puas	4	5	87	86	91	91	

Berdasarkan pada tabel 3 dengan responden 100 dapat dilihat dalam variabel Materi Pelatihan yang tidak puas kinerja dengan kurang baik berjumlah 1 orang (5%), yang menyatakan puas materi pelatihan baik 8 orang (8.6%), sedangkan materi pelatihan yang puas kurang baik 4 orang (4.6%). Sedangkan Materi pelatihan yang puas baik 87 orang (86.5%).

Hasil uji statistik diperoleh nilai $p= 0,382$. Jadi H_0 diterima ($p>0,05$) dan H_a ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada tidak terdapat hubungan materi pelatihan dengan kinerja karyawan di Puskesmas Kecamatan Cilincing Jakarta Utara.

Tabel 4. Hubungan Metode Pelatihan dengan Kinerja di Puskesmas Kecamatan Cilincing Jakarta Utara. (N=100)

Metode	Kinerja				Jumlah		Uji Statistik
	Kurang Baik		Baik		N	%	
	N	%	N	%			
Tidak Baik	2	2	2	3.8	4	4.0	0.012
Baik	3	4.8	93	91	96	96.	

Berdasarkan pada tabel 4 dengan responden 100 dapat dilihat dalam variabel Metode yang tidak baik kinerja dengan kurang baik berjumlah 2 orang (2%), yang menyatakan baik metode pelatihan baik 2 orang (3.8%), sedangkan metode pelatihan yang tidak baik kurang baik 3 orang (4.8%). Sedangkan Metode pelatihan yang baik 93 orang (91.2%).

Hasil uji statistik diperoleh nilai $p= 0,012$. Jadi H_0 ditolak ($p<0,05$) dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan metode pelatihan dengan kinerja karyawan di Puskesmas Kecamatan Cilincing Jakarta Utara.

Tabel 5. Hubungan Pelatihan dengan Kinerja di Puskesmas Kecamatan Cilincing Jakarta Utara. (N=100)

Pelatihan	Kinerja				Jumlah		Uji Statistik
	Kurang Baik		Baik		N	%	
	N	%	N	%			
Mengikuti	2	2%	2	3.8%	4	4%	0,012
Tidak	3	5%	93	91.2%	96	96.%	

Berdasarkan pada tabel 5 dengan responden 100 dapat dilihat dalam variabel pelatihan yang mengikuti dengan kinerja kurang baik berjumlah 2 orang (2%), yang menyatakan mengikuti dengan kinerja baik 2 orang (3.8%), sedangkan pelatihan yang tidak mengikuti dengan kinerja kurang baik 3 orang (4.8%). Sedangkan pelatihan yang mengikuti baik 93 orang (91.2%).

Hasil uji statistik diperoleh nilai $p=0,012$. Jadi H_0 ditolak ($p<0,05$) dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan metode pelatihan dengan kinerja karyawan di Puskesmas Kecamatan Cilincing Jakarta Utara.

PEMBAHASAN

1. Hubungan Tujuan Pelatihan Dengan Kinerja Karyawan Dipuskesmas Kecamatan Cilincing Jakarta Utara.

Berdasarkan pada tabel 1 diatas dengan responden 100 dapat dilihat dalam variabel Tujuan Pelatihan dengan hasil yang kurang baik berjumlah 3 orang (0.2%), yang menyatakan kinerja baik berjumlah 1 orang (3.8%). Sedangkan pada tujuan pelatihan baik berjumlah 2 orang

(4.8%) yang menyatakan kinerja kurang baik dan menyatakan kinerja baik berjumlah 94 orang (91.2%). Pada penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa kegiatan yang dimaksud untuk memenuhi tujuan pelatihan telah memenuhi harapan sebagian besar responden, namun beberapa responden merasa tujuan pelatihan belum memenuhi harapannya. Hasil uji bivariat yang menunjukkan hubungan antara tujuan pelatihan dengan kinerja kesehatan dipuskesmas menunjukan $p\ value\ 0.000$ yang berarti terdapat hubungan antara tujuan pelatihan terhadap kinerja karyawan dipuskesmas. Penelitian serupa dilakukan oleh (Hidayat & Muh. Abdul Aziz, 2022a) hasil uji statistik menunjukkan bahwa ada korelasi signifikan antara tujuan pelatihan dan kinerja karyawan, seperti yang

ditunjukkan oleh nilai p Value $0,046 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan kualitas dan produktifitas kerja karyawan.

Penelitian serupa dilakukan oleh (Hidayat & Muh. Abdul Aziz, 2022b). Hasil uji statistik menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari tujuan pelatihan pada kinerja karyawan, dilihat dari nilai P $0,046 < 0,05$ dan nilai koefisien $0,080$ yaitu, ada yang positif dan pengaruh signifikan antara tujuan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Maka tujuan dari pelatihan ini untuk meningkatkan kualitas kerja mereka dan produktivitas. Sehingga pencapaian tujuan pelatihan ini dapat pencapaian untuk manajemen, yaitu manajemen dalam menentukan jenis pelatihan yang akan diberikan.

2. Hubungan Materi Pelatihan Dengan Kinerja Karyawan Dipuskesmas Kecamatan Cilincing Jakarta Utara.

Berdasarkan pada tabel 2 di atas dengan responden 100 dapat dilihat dalam variabel Materi Pelatihan yang tidak mengikuti kinerja dengan kurang baik berjumlah 1 orang (5%), yang menyatakan mengikuti materi pelatihan baik 8 orang (8.6%), sedangkan materi pelatihan yang mengikuti kurang baik 4 orang

(4.6%). Sedangkan Materi pelatihan yang mengikuti baik 87 orang (86.5%). Pada penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwasannya sebagian besar responden sudah terpenuhi harapannya dengan adanya materi pelatihan dan masih ada beberapa responden yang merasa bahwasannya materi pelatihan ini belum memenuhi harapannya. Hasil analisis bivariat hubungan antara materi pelatih dengan kinerja karyawan kesehatan dipuskesmas menunjukkan p value 0.382 yang berarti tidak signifikan terdapat hubungan antara materi pelatihan terhadap kinerja karyawan dipuskesmas. Konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (Putri & Dodi, n.d.) terdapat materi pelatihan sebanyak 1,352 yang mana menunjukkan bahwa variabel materi pelatihan tidak mempengaruhi kinerja karyawan karena pengetahuan dan pemahaman karyawan tentang capaian perusahaan tidak sama. Maka yang tidak sejalan dalam penelitian yang dilakukan oleh (Hidayat & Muh. Abdul Aziz, 2022a) bukti bahwa materi pelatihan berkorelasi positif dengan kinerja karyawan, dengan p -nilai $0,018$ kurang dari $0,05$. Ini menunjukkan bahwa materi pelatihan harus diketahui dipahami oleh peserta

pelatihan agar mereka dapat mencapai tingkat kinerja kerja yang diinginkan perusahaan.

Ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (Husen et al., 2022). Studi menunjukkan bahwa antara variabel materi diklat (X2) dan variabel kinerja pegawai (Y) terdapat pengaruh negatif secara parsial yang tidak signifikan. Oleh karena itu, jika materi diklat kurang, maka kinerja pegawai juga dapat menurun. Dalam pendidikan dan pelatihan, materi diklat adalah proses mengubah perilaku karyawan untuk mencapai tujuan operasional yang berorientasi jangka pendek dan memecahkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan. Mereka yang mengikuti pelatihan memahami materi pelatihan dengan baik, Selanjutnya, indikator materi pelatihan yang berkaitan dengan pekerjaan membentuk proporsi terkecil, sehingga indikator ini harus terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa materi pelatihan tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan

3. Hubungan Metode Pelatihan Dengan Kinerja Karyawan Dipuskesmas Kecamatan Cilincing Jakarta Utara.

Berdasarkan pada tabel 3 dengan responden 100 dapat dilihat dalam variabel

Metode yang tidak Baik kinerja dengan kurang baik berjumlah 2 orang (2%), yang menyatakan baik metode pelatihan baik 2 orang (3.8%), sedangkan metode pelatihan yang baik kurang baik 3 orang (4.8%). Sedangkan Metode pelatihan yang baik 93 orang (91.2%). Pada penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwasannya sebagian besar responden sudah terpenuhi harapannya dengan adanya metode pelatihan dan masih ada beberapa responden yang merasa bahwasannya metode pelatihan ini belum memenuhi harapannya. Hasil analisis bivariat hubungan antara metode pelatihan terhadap kinerja karyawan kesehatan dipuskesmas menunjukkan p value 0.012 yang artinya signifikan hubungan antara metode pelatihan terhadap kinerja karyawan dipuskesmas. Penelitian serupa dilakukan oleh (Aprilia & Rani, 2020) pelatihan adalah metode atau pendekatan yang digunakan dalam pelaksanaan program pelatihan. Metode yang dipilih adalah yang tepat karena karena metode tersebut akan meningkatkan pemahaman karyawan tentang materi yang disampaikan, yang akan sangat membantu mereka mencapai tujuan pelatihan. Dalam penelitian yang sejalan oleh (Hidayat &

Muh. Abdul Aziz, 2022a) hasil uji statistik menunjukkan bahwa metode pelatihan positif dan signifikan dalam hal kinerja, dengan p Value 0,040 kurang dari 0,05. metode pelatihan adalah suatu metode atau prosedur yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, wawasan, dan kemampuan kerja karyawan sesuai dengan harapan perusahaan. Hal ini penelitian yang tidak sejalan oleh (Ayu & Puspita, 2020) metode pelatihan tidak memengaruhi tingkat kerja relawan dengan hasil 0,841 sehingga metode pelatihan yang digunakan tidak sepenuhnya memberikan pemahaman terhadap relawan pajak tentang pekerjaan mereka.

Ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (Husen et al., 2022). Metode Pelatihan (X1) memiliki efek positif signifikan terhadap kinerja (Y) dengan koefisien 0,498, yang berarti bahwa kinerja kerja (Y) akan meningkat sebesar 49,8% jika metode pelatihan ditingkatkan satu satuan. Hasilnya menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Kantor Kabaupaten Pulau Taliabu akan tetap sama jika koefisien pelatihan naik satu satuan. Metode pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kinerja. Hal ini menjelaskan bahwa ketika metode pelatihan dievaluasi dengan lebih baik, materi

pelatihan menjadi lebih mudah, yang berdampak positif pada kinerja.

4. Hubungan Pelatihan Dengan Kinerja Karyawan Dipuskesmas Kecamatan Cilincing Jakarta Utara.

Berdasarkan pada tabel 4 dengan responden 100 dapat dilihat dalam variabel Pelatihan dengan hasil yang kurang baik berjumlah 2 responden (2%), yang menyatakan kinerja baik sebesar 2 responden (3.8%). Sedangkan pada Pelatihan baik berjumlah 3 orang (4.8%) yang menyatakan kinerja kurang baik dan yang mengatakan kinerja baik sebesar 93 responden (91.2%). Berdasarkan hasil analisis uji statistik p value 0,012 sehingga bisa disimpulkan terdapat hubungan antara pelatihan terhadap kinerja, maka dikatakan kurang dari 0,05. Penelitian serupa dilakukan oleh (Wulandari & Fajrah, 2021b). Bahwa nilai diperoleh hasil analisis statistik menggunakan uji Chy Square diperoleh nilai PValue 0.012 atau < 0.05. hal ini menunjukkan bahwa pelatihan hubungan signifikan terhadap kinerja. Maka memiliki arti bahwa lebih banyak pelatihan, lebih baik kinerja karyawan.

Namun, pelatihan harus didukung dengan metode, materi, dan tujuan yang tepat agar mencapai hasil yang optimal

KESIMPULAN

1. Terdapat hubungan antara tujuan pelatihan dengan kinerja karyawan kesehatan di puskesmas.
2. Tidak terdapat hubungan antara materi dalam pelatihan dengan kinerja karyawan kesehatan di puskesmas.
3. Terdapat Hubungan Metode dalam pelatihan dengan kinerja karyawan kesehatan di puskesmas.

Dapat disimpulkan secara keseluruhan pelatihan memiliki peran besar dalam meningkatkan kinerja karyawan dipuskesmas jakarta utara. Oleh karena itu, manajemen puskesmas perlu memberikan perhatian lebih pada program pelatihan sebagai bagian dari strategi peningkatan kualitas pelayanan kesehatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhudhori, M., Ekonomi, F., Batanghari, U., & Manajemen, S. (2018). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Simpang Kawat Kota Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 18(3).
- Andriyansyah, Yusuf, S., & Ayu Dwi Putri Rusman. (2021). Analisis Pengembangan Pegawai Untuk Meningkatkan Pelayanan Kesehatan Di Puskesmas Amparita Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnal Ilmiah Manusia Dan Kesehatan* , 4(1), 2614–3151.
<http://jurnal.umpar.ac.id/index.php/makes>
- Aprilia, A., & Rani, P. (2020). Pengaruh Metode Pelatihan, Instruktur Pelatihan, Materi Pelatihan dan Kompetensi Kerja Terhadap Prestasi kerja Relawan Pajak. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 9(2), 91–108.
- Ayu, A., & Puspita, R. (2020). Pengaruh metode pelatihan, instruktur pelatihan, materi pelatihan dan kompetensi kerja terhadap prestasi kerja relawan pajak. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 9(2).
- Engkus. (2019). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pasien Di Puskesmas Cibitung Kabupaten Sukabumi The Influence Of Service Quality On Patient Satisfaction In Cibitung's Community Health Center Of Sukabumi Regency. *Jurnal GOVERNANSI*, 5(2), 99–109.
- Hadinata, D., Wahyuni, S., & Isyana Nur Putri, D. (2019). Hubungan Pendidikan Dan Pelatihan Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Cideres Kabupaten Majalengka Tahun 2018.
- Hardiyanti, R., Jus'at, I., & Angkasa, D. (2018). Hubungan lama kerja menjadi kader, pengetahuan, pendidikan, pelatihan dengan presisi dan akurasi hasil penimbangan berat badan balita oleh kader Posyandu. *AcTion: Aceh Nutrition*

- Journal, 3(1), 74. <https://doi.org/10.30867/action.v3i1.102>
- Hidayat, A., & Muh. Abdul Aziz. (2022a). The Role of Job Training in Improving Employee Performance. *Adpebi International Journal of Multidisciplinary Sciences*, 1(1), 21–30. <https://doi.org/10.54099/aijms.v1i1.186>
- Hidayat, A., & Muh. Abdul Aziz. (2022b). The Role of Job Training in Improving Employee Performance. *Adpebi International Journal of Multidisciplinary Sciences*, 1(1), 21–30. <https://doi.org/10.54099/aijms.v1i1.186>
- Husen, A., Daud, N., & Kene, S. (2022). Performance Analysys (BKP SDM) Regional Apparatus and Their Effect On ASN Productivity In Taliabu Island District. In *Jurnal Poros Ekonomi* (Vol. 1).
- Julianry, A., Syarief, R., & Affandi, M. J. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*. <https://doi.org/10.17358/jabm.3.2.236>
- Junaidi, H. H. S. H. (2016). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Besuk Kecamatan Besuk Kabupaten Probolinggo. *Ecobuss*, 4(2), 61–75.
- Putri, L. P., & Dodi, W. I. SE. ,M. com. ,Ph. D. (n.d.). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Kota Malang).
- Tri Lestari, D., Apriani Natsir Djide, N., Puspita Sari, N., Pebriani, R., Khatimah, H., & Tinggi Ilmu Kesehatan Nani Hasanuddin Makassar, S. (2023). Pengaruh Pelatihan Gizi terhadap Pengetahuan Tenaga Kesehatan di Puskesmas di Kabupaten Jeneponto. *JURNAL NURSING*, 14(4), 331–337. <https://stikes-nhm.e-journal.id/NU/index>
- Veonardo, H. R., Widiarini, R., & Ramadhanintyas, K. N. (2022). Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja SDM di UPTD Puskesmas Tawangrejo. *Media Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 21(6), 394–398. <https://doi.org/10.14710/mkmi.21.6.394-398>
- Woyor, O. H., Liando, D. M., & Rares, J. (2016). Pelayanan Kesehatan Di Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Amurang Timur Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal Ilmu Sosial & Pengelolaan Sumberdaya Pembangunan Edisi XX*, 3, 103–122.
- Wulandari, T., & Fajrah, S. (2021). Hubungan Pelatihan Tenaga Kesehatan Dengan Kinerja Petugas Di Puskesmas Lompe Ntoeda Kecamatan Parigi Barat Kabupaten Parigi Moutong. *Jurnal Ilmiah Kesmas IJ*, 21(2), 56–61.