



Efektivitas Program Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Kotagede 2 Yogyakarta

Ika Septiani, Bangun Putra Prasetya

Universitas Widya Mataram

Alamat : Jalan Dalem Mangkubumen, Kadipaten, Kecamatan Kraton, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55132

Korespondensi Penulis : ikaseptianiikaseptiani@gmail.com

Abstract. *At this time, every company or organization must always innovate and update its human resources by providing training and development programs for its employees. By doing this, the company can compete with other companies in all fields. The purpose of this study is to evaluate the effect of training and development on employee performance at the Kotagede 2 Yogyakarta Health Center. The results and language of the study indicate that training (X_1) and development (X_2) have a positive impact on employee performance (Y) at Puskesmas Kotagede 2 Yogyakarta, and development (X_2) has a positive impact on performance (Y).*

Keywords: *Training, Development and Employee Performance*

Abstrak. Pada saat ini, Setiap perusahaan atau organisasi harus selalu berinovasi dan mengupdate sumber daya manusianya dengan memberikan program pelatihan dan pengembangan bagi karyawannya. Dengan melakukan ini, perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain di segala bidang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengevaluasi pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Kotagede 2 Yogyakarta. Hasil dan bahasa penelitian menunjukkan bahwa pelatihan (X_1) dan pengembangan (X_2) berdampak positif pada kinerja karyawan (Y) di Puskesmas Kotagede 2 Yogyakarta, dan pengembangan (X_2) berdampak positif pada kinerja (Y).

Kata kunci : Pelatihan, Pengembangan, dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG

Suatu organisasi, perusahaan, atau instansi harus mampu mengelola sumber daya manusianya di era globalisasi saat ini. Saat ini, sumber daya manusia (SDM) perusahaan menjadi salah satu kunci keberhasilannya. Dengan perkembangan zaman, sumber daya manusia harus selalu sadar akan perubahan. Salah satu contohnya adalah organisasi harus mampu menyediakan program pelatihan dan pengembangan bagi karyawannya. Karena banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan, sumber daya manusia perusahaan harus diatur dan dikelola dengan baik. Dengan mengelola sumber daya manusia ini dengan baik, perusahaan dapat lebih terstruktur dalam membagi dan melakukan tugasnya.

Menurut Wibowo (2007:7) Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh seberapa baik karyawannya bekerja untuk mencapai tujuan. Karena apa yang telah dilakukan oleh karyawan dan hasil kerja yang mereka capai selama bekerja, kinerja karyawan dapat dinilai baik hanya jika mereka dapat menyelesaikan tugas yang diberikan.

Dalam strategi pengembangan sumber daya manusia organisasi, Pelatihan dan pengembangan karyawan sangat penting. Untuk memastikan bahwa investasi yang dilakukan oleh organisasi memberikan hasil yang maksimal, evaluasi program pelatihan dan pengembangan karyawan merupakan langkah penting. Tanpa evaluasi yang tepat, sulit untuk mengetahui apakah program tersebut efektif dan memberikan manfaat yang diharapkan.

Penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan dan pengembangan karyawan di Puskesmas dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan mereka. Dengan memiliki program ini, Organisasi atau perusahaan diharapkan memiliki kemampuan untuk bersaing dengan perusahaan lain di semua bidang.

Salah satu cara yang paling umum untuk mengetahui seberapa efektif program pelatihan adalah melihat perubahan dalam kinerja individu. Organisasi dapat membandingkan kinerja karyawan sebelum dan setelah pelatihan. Ini dapat dilakukan melalui observasi langsung, pengawasan tugas, atau metode penilaian formal. Dengan melihat peningkatan kinerja, produktivitas, dan kemampuan setelah mengikuti program pelatihan, organisasi dapat mengetahui sejauh mana program tersebut bermanfaat bagi karyawan dan organisasi secara keseluruhan.

Untuk memastikan bahwa dana yang diinvestasikan oleh organisasi menghasilkan hasil yang optimal, evaluasi kinerja program pelatihan dan pengembangan karyawan juga merupakan langkah penting. Salah satu cara yang efektif untuk mengetahui seberapa efektif program pelatihan adalah dengan mengumpulkan data sebelum dan setelah pelatihan. Organisasi dapat melacak kinerja karyawan baik sebelum maupun sesudah pelatihan untuk mengetahui seberapa berkembang kemampuan dan keterampilan sumber daya manusia.

Salah satu puskesmas di Kecamatan Kotagede adalah Puskesmas Kotagede 2. Lokasinya di Jalan Ki Penjawi No. 04 Kotagede, Kota Yogyakarta. Satu dari 14 kecamatan Kota Yogyakarta terletak di pinggiran kota. Kelurahan Rejowinangun adalah salah satu kelurahan di wilayah kerja Puskesmas Kotagede 2. Kelurahan ini berjarak 0,5 km dari pusat Kecamatan Kotagede dan memiliki luas 1,25 km².

Pada Puskesmas Kotagede 2 Yogyakarta, program pelatihan dan pengembangan juga dianggap sebagai salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Efektivitas program pelatihan dan pengembangan dapat diukur dari sejauh mana program tersebut memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan di Puskesmas Kotagede 2 Yogyakarta dapat mencakup berbagai aspek, seperti peningkatan kualitas pelayanan kepada pasien, peningkatan produktivitas, peningkatan kemampuan komunikasi, dan peningkatan motivasi karyawan.

LANDASAN TEORI

EVEKTIVITAS

Efektivitas yaitu merujuk pada terciptanya hasil yang dicapai dengan membandingkan antara input dan output. Efektivitas biasanya merujuk pada suatu keberhasilan usaha yang dicapai oleh seseorang untuk mencapai tujuannya.

PELATIHAN

Dalam memasuki era globalisasi saat ini, perusahaan harus melakukan pelatihan, karena sumber daya manusia menjadi sangat penting dan harus dibangun dan dijaga dengan cara yang membuat perusahaan memiliki kekuatan khusus dibandingkan dengan perusahaan lain. Selain itu, perusahaan harus memahami bahwa pelatihan ini merupakan komponen penting bagi karyawan mereka. Meskipun implementasi program pelatihan memerlukan banyak biaya dan waktu, hal itu setidaknya mengurangi perputaran kerja karyawan, yang menghasilkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi.

Pelatihan kerja karyawan memiliki beberapa metode yang digunakan perusahaan sesuai dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan. Menurut Yunita Leatemia(2018) Perusahaan berusaha meningkatkan kualitas karyawan melalui pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan teknik yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas tertentu. Teknik pelatihan yang digunakan menurut Siagian dalam (Triasmoko et al., 2014) yaitu sebagai berikut:

1. Metode pelatihan di tempat kerja (on the job training) Yaitu metode pelatihan yang menempatkan karyawan pada kondisi di tempat kerja sebenarnya seperti, rotasi pekerjaan, magang, dan pelatihan jabatan.
2. Metode pelatihan di luar pekerjaan (off the job training) Yaitu metode pelatihan di luar pekerjaan, seperti role playing, belajar sendiri, simulasi, sistem ceramah, instruksi terprogram, pelatihan vestibul, dan pelatihan laboratorium.

PENGEMBANGAN

Selain program pelatihan, perusahaan juga harus memiliki program pengembangan SDM karena ini merupakan tugas perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Ada kemungkinan bahwa pengembangan ini akan memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik dan sesuai dengan perkembangan teknologi yang digunakan oleh perusahaan.

Selain meningkatkan kinerja karyawan, pengembangan ini juga dapat menguntungkan perusahaan dan karyawan secara keseluruhan. Keuntungan untuk diri sendiri termasuk peningkatan pengetahuan, pengalaman, keberanian, komunikasi yang lebih lancar, dan sebagainya, yang dapat meningkatkan kinerja seseorang sehingga meningkatkan gaji karyawan. Selain kenaikan gaji, Anda mungkin juga mendapatkan reward dari perusahaan untuk kinerja Anda yang baik. Ini dapat berupa insentif, kenaikan jabatan, liburan, atau hal lainnya. Dengan demikian, perusahaan akan mendapatkan keuntungan, yaitu memiliki tenaga kerja yang berkualitas, memiliki kemampuan untuk menghadapi tantangan masa depan, dan dapat bersaing dengan perusahaan lain.

Menurut Malayu S. P Hasibuan (Busono, 2016), ada dua jenis pengembangan sumber daya manusia. Yang pertama adalah pengembangan secara informal, di mana karyawan memiliki keinginan dan usaha untuk mempelajari tentang referensi yang berkaitan dengan

pekerjaan mereka. Yang kedua adalah pengembangan secara formal, di mana karyawan diberi tugas untuk mengikuti program pelatihan pendidikan yang ditawarkan oleh perusahaan atau organisasi lain.

KINERJA KARYAWAN

Menurut (Mangkunegara A. A., 2004) Yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh seseorang selama mengerjakan tugas-tugas yang telah diberikan oleh perusahaan untuk menyelesaikan tugas-tugas tersebut untuk mencapai tujuan tertentu. Selanjutnya, kinerja ini mempengaruhi penilaian yang diberikan pada akhir periode, yang dikenal sebagai penilaian kinerja. Sebagai bagian dari tanggung jawabnya, perusahaan harus mampu memberikan kinerja yang baik bagi karyawannya sehingga mereka juga mendapatkan penilaian yang baik.

Tingkat keberhasilan karyawan secara keseluruhan dalam menyelesaikan tugas mereka dalam jangka waktu tertentu disebut kinerja karyawan. Kinerja ini kemudian dibandingkan dengan indikator seperti kriteria atau target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan berdasarkan pengetahuan, pengalaman, kecakapan, kepribadian, dan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas, dan ketepatanwaktu.

Menurut Mangkunegara (Maya Rachmatika, 2015) ada lima indikator kinerja karyawan:

1. Kuantitas Kerja,
2. Kualitas Kerja,
3. Kerjasama,
4. Tanggung jawab, dan
5. Inisiatif.

HIPOTESIS

H1 : pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan

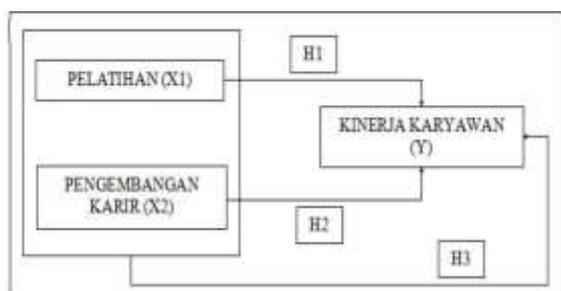
Pelatihan dianggap sebagai aktivitas yang paling dapat dilihat dan paling umum dari semua karyawan. Pelatihan yang baik juga dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Pelatihan yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan, yang dapat membantu perusahaan berhasil (Hidayat and Wulantika, 2021). Jika organisasi ingin mengelola manajemen yang berkelanjutan di tempat kerja, mereka harus mengadopsi dan menerapkan pelatihan yang sesuai (Elia, 2019) dan (Kumar et al., 2019). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa jika pelatihan lebih sesuai dengan bidang kerja pegawai, kinerja mereka akan lebih baik (Scarf et al., 2019). Studi sebelumnya menunjukkan bahwa pelatihan karyawan memengaruhi prestasi kerja (Pasa, 2021), yang didukung oleh temuan yang menunjukkan bahwa pelatihan karyawan memengaruhi kinerja karyawan (Hidayat and Wulantika, 2021). Penelitian lain juga menemukan bahwa pelatihan karyawan memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

H2 : pengaruh pengembangan terhadap kinerja karyawan

Handoko (2008:117), menyatakan bahwa pengembangan merupakan suatu cara efektif untuk menghadapi beberapa tantangan yang dihadapi oleh banyak organisasi besar. Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seorang karyawan yang mendorong meningkatnya kinerja dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir yang didukung oleh perusahaan, mengharapkan adanya umpan balik dari karyawan berupa kinerja yang baik (Balbed, A., & Sintaasih, D. K., 2019).

H3 : pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan



Tingkat pencapaian karyawan akan dipengaruhi oleh program pelatihan dan pengembangan karena karyawan akan lebih baik dalam melakukan tugas pekerjaannya, yang pada gilirannya akan menghasilkan peningkatan kuantitas dan kualitas karyawan.

METODE

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel acak dengan populasi sebanyak 50 pegawai Puskesmas Kotagede 2 Yogyakarta. Pengumpulan data dilakukan dengan memberikan responden serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dijawab. Analisis statistik deskriptif, regresi linier berganda, uji asumsi klasik, analisis koefisien korelasi parsial, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis adalah teknik pengolahan dan analisis data yang digunakan.

Hasil Dan Pembahasan

➤ **Hasil Statistik Deskriptif**

Berdasarkan hasil statistik deskriptif menunjukkan masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Pelatihan (X_1) dengan jumlah sampel (N) sebanyak 50 memiliki nilai minimum 193, nilai maksimum 208, nilai mean 60,40 dan standar deviasi 9,366
2. Pengembangan (X_2) dengan jumlah sampel (N) sebesar 50 memiliki nilai minimum nilai mean sebesar 45,82 dan standar deviasi sebesar 181, nilai maksimal 201 7,806
3. Kinerja Karyawan (Y) dengan jumlah sampel (N) sebanyak 50 mempunyai nilai minimum sebesar 182, nilai maksimum sebesar 201, nilai rata-rata (mean) sebesar 57,40 dan standar deviasi sebesar 9,579.

➤ **Hasil uji regresi linier**

Berdasarkan uji regresi linier menunjukkan persamaan regresi:

$$Y = 4,888 + 0,418 X_1 + 0,595 X_2$$

1. Hasil koefisien regresi linier berganda menunjukkan bahwa nilai koefisien konstanta sebesar 4,888 secara matematis menyatakan jika nilai variabel Pelatihan (X_1) dan Pengembangan (X_2) sama dengan nol maka nilai Y sebesar 4,888
2. Koefisien regresi variabel Pelatihan (X_1) sebesar 0,418 Artinya setiap kenaikan pelatihan (X_1) sebesar 1 skordengan asumsi variabel Pengembangan (X_2) tetap maka akan menyebabkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,418 pada konstanta 4,888.

3. Koefisien regresi variabel Pengembangan (X_2) sebesar 0,595 Artinya setiap kenaikan Pengembangan (X_2) sebesar 1 skor dengan asumsi Variabel Pelatihan (X_1) yang tetap maka akan menyebabkan peningkatan Kinerja karyawan sebesar 0,595 dengan konstanta sebesar 4,888.

➤ **Hasil Uji Multikolinearitas**

Berdasarkan uji multikolinearitas nilai toleransi dan VIF pada kolom Pelatihan dan Pengembangan sebesar $1,978 > 10,0$ Selain itu nilai toleransi pada kolom Pelatihan dan Pengembangan adalah $1,978 > 10,0$. Variabel Pengembangan sebesar $0,506 > 0,10$ maka dapat dikatakan residual tidak ada korelasi antarvariabel independen atau tidak terjadi multikolinearitas dalam regresi.

➤ **Hasil Uji Heterokedastisitas**

Berdasarkan uji heterokedastisitas bahwa variabel X dalam model bersifat homoskedastisitas karena terdapat pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi efek Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja karyawan.

➤ **Uji Autokorelasi**

Berdasarkan uji autokorelasi menunjukkan bahwa nilai hitung Durbin Watson sebesar 2,068 Nilai Durbin Watson kemudian dibandingkan dengan nilai tabel Durbin Watson, dengan tingkat ketelitian 5% (0,05), jumlah sampel 50 ($n=50$), dan jumlah variabel bebasnya adalah 2 ($k=2$) maka nilai dL (batas bawah) = 1,4500 dan nilai dU (batas atas) = 1,6231 adapun kriteria yang telah ditentukan melalui pengujian autokorelasinya adalah $du < d < 4 - du$ atau ($1.6231 < 2.068 < 4 - 1.6231$) berdasarkan yang telah ditentukan kriteria maka hasil Durbin Watson berada pada ($1.6231 < 2.068 < 4 - 1.6231$), dengan hasil tersebut dapat diartikan tidak terjadi autokorelasi.

➤ **Hasil uji Koefisien Korelasi Parsial antara Pelatihan (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y)**

Nilai koefisien korelasi parsial variabel Pelatihan (X_1) dan Kinerja Karyawan (Y)

sebesar 0,457 dengan tingkat sig signifikan sebesar 0,001. Dapat diartikan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Pelatihan dengan Kinerja karyawan. Karena signifikansi 0,001 jauh lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ dan termasuk dalam kategori hubungan linear yaitu sedang yaitu pada interval (0,40 – 0,599).

➤ **Hasil uji koefisien korelasi parsial antara pengembangan (X_2) dan kinerja karyawan (Y)**

Nilai koefisien korelasi parsial variabel Pengembangan (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,521 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Dapat diartikan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Pengembangan dengan Kinerja karyawan. Karena signifikansi 0,000 jauh lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ dan termasuk dalam kategori hubungan linier sedang yaitu pada interval (0,40 – 0,599)

➤ **Hasil Uji Koefisien determinasi**

uji koefisien determinasi diatas yang diolah dengan menggunakan SPSS Output 26 terlihat besarnya Adjusted (R^2) sebesar 0,667 mempunyai arti bahwa 66,7% variabel kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh variabel kedua yaitu merupakan variabel independen (Pelatihan dan Pengembangan) sedangkan sisanya ($100\% - 66,7\% = 33,3\%$) dipengaruhi oleh faktor lain yang berarti 33,3% bebas diarsir terhadap variabel lain yang tidak diuji dalam tabel.

➤ **Hasil Uji Statistik Parsial (t)**

1. Secara parsial pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan variabel, terlihat dari hasil perhitungan perhitungan 3,525 jumlah sampel 47 ($n=50-3$) dan nilai $\alpha = 0,05$ maka diperoleh nilai t tabel ($t_{(47)}$) sebesar 2,011 sehingga nilai t hitung (3,525) > nilai t tabel (2,011) dan ($2 - 0,05$) nilai signifikan (0,001) < nilai (0,05). maka tolak H_0 terima H_1 yang berarti terdapat pengaruh positif signifikan antara Pelatihan terhadap Kinerja karyawan.
2. Secara parsial Pengembangan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, terlihat dari hasil perhitungan dari 4,187 jumlah sampel 47 ($n=50-3$), nilai $\alpha = 0,05$ maka diperoleh nilai t tabel ($t_{(47)}$) sebesar 2,011 sehingga

diperoleh nilai t hitung ($2 - 4,187$) > nilai t tabel ($2,011$), dan nilai signifikan ($0,05$) < nilai ($0,000$). maka tolak H_0 terima H_1 yang berarti terdapat pengaruh positif signifikan antara Pengembangan terhadap Kinerja karyawan.

➤ **Hasil uji statistik F**

Variabel Pelatihan (X_1), Pengembangan (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) mempunyai nilai F hitung sebesar $r 50,137 > F 0,05 (2:47) = 3,20$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti Pelatihan (X_1) dan Pengembangan (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y), maka H_1 diterima.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan bahasa penelitian tentang pengaruh Pelatihan (X_1) dan Perkembangan (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Puskesmas Kotagede 2 Yogyakarta, penulis menyimpulkan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan (X_1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Puskesmas Kotagede 2 Yogyakarta.
2. Pengembangan (X_2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Puskesmas Kotagede 2 Yogyakarta.
3. Pelatihan (X_1) dan Pengembangan (X_2) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada Puskesmas Kotagede 2 Yogyakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Andika, R. (2019). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Mandiri Mitra Usahakuala Bahorok. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(2), 127- 135.
- Baiti, T., Andayani, N., & Hirawati, ; Heni. (n.d.). *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT POS INDONESIA CABANG KOTA MAGELANG*.
- Balbed, A., & Sintaasih, D. K. (2019). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI PEMEDIASI MOTIVASI KERJA KARYAWAN. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4676. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i07.p24>

- Busono, G. A. (2016). Pengaruh Sistem Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Persada Sawit Mas (PSM) Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir. *Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah (MUQTASHID)*, 1(1), 81–114.
- di Kecamatan, L., Badung, M., Made, I., Putra, M., Agung, A., Widyani, D., Ayu, N. P., & Saraswati, S. (n.d.). PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA.
- Ekonomi, J. R., Bisnis, D., Anggriawan, B. S., Rusdianti, E., & Santoso, D. (n.d.). 48 16 (1) (2023) 48-67 Pengaruh kompetensi, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan komitmen afektif sebagai variabel intervening.
- Elia, F. D., Isanto, T., and Altavilla, G. (2019). Training and Performance in the Transition Period, 14 (January), pp.25–26. doi:10.14198/jhse.2019.14.Proc2.15
- GUNAWAN ARIF. (2020). PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SERTA MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN RAWAT INAP RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KABUPATEN KUANTAN SINGINGI. <https://repository.uinsuska.ac.id/28088/1/GABUNGAN%20KECUALI%20BAB%20V.pdf>
- Hidayat, I. S. and Wulantika, L. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Vonex Indonesia Rancaekek, *Journal Of Economics, Management, Business, And Accounting*, 1(1), pp. 93–106
- Kumar, S., Chen, J., Guidice, M. D., El-Kassar, A, N. (2019). Technological Forecasting & Social Change Environmental Ethics, Environmental Performance, and Competitive Advantage : Role of Environmental Training, Technological Forecasting & Social Change. Elsevier, 146 (May 2018), pp. 203–211. doi: 10.1016/j.techfore.2019.05.032.
- Lili Zulaika. (2023). 4 CARA ORGANISASI MENGUKUR EFEKTIVITAS PROGRAM PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN. <https://readmore.id/cara-organisasi-mengukur-efektivitas-program-pelatihan-dan-pengembangan-karyawan/>
- Mangkunegara. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Maya Rachmatika, S. (2015). Pengaruh Evaluasi Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kota Yogyakarta. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Nurhayati, Asfia & Atmaja, H. E. (2021). Efektifitas Program Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan. *University Press*, 18(1), 24–30.
- Pasa, I. T. (2021). Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Politeknik Penerbangan Medan, *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, 6(1), pp. 8–17

- Puskesmas Kotagede 2. (2024). Puskesmas Kotagede 2. <https://jogjakota.go.id/page/gambaran-umum>
- Scarf, P., Shrahili, M., Alotaibi, N., and Jobson, S. (2019). Modelling The Effect of Training on Performance in Road Cycling : Estimation of The Banister Model Parameters Using Field Data, pp. 1–14
- Tjeng, E., Said, L. R., & Wandary, W. (2016). Pengaruh Program Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asia, TBK (Studi Pada Frontliner Bakti BCA KCU Banjarmasin). *JWM (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 1(3), 349–364.
- Triasmoko, D., Djudi, M., Gunawan, M., & Nurtjahjono, E. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 12(1).
- Wibowo, DR, SE, M.Phil. 2007. *Manajemen Kinerja Edisi 2*. Jakarta: Pt. Raja Grafindo
- Yunita Leatemia, S. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Badan Pusat Statistik di Maluku), 2(1).