



SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN RS HUSADA

**HUBUNGAN PELATIHAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN
DI PUSKESMAS KECAMATAN PADEMANGAN
JAKARTA UTARA**

SKRIPSI

EPIN PRISIA

2021006

**PROGRAM STUDI SARJANA ADMINISTRASI KESEHATAN
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN RS HUSADA
JAKARTA
2024**



SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN RS HUSADA

**HUBUNGAN PELATIHAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN
DI PUSKESMAS KECAMATAN PADEMANGAN
JAKARTA UTARA**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
Untuk memperoleh gelar sarjana Strata Satu (S1)
Program Studi Administrasi Kesehatan

EPIN PRISIA

2021006

**PROGRAM STUDI SARJANA ADMINISTRASI KESEHATAN
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN RS HUSADA
JAKARTA
2024**

HALAMAN PERSETUJUAN

**HUBUNGAN PELATIHAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN DI
PUSKESMAS KECAMATAN PADEMANGAN
JAKARTA UTARA**

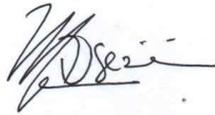
Oleh:

EPIN PRISIA

2021006

Disetujui untuk mengikuti ujian seminar proposal dan komprehensif oleh:

Pembimbing Utama



NS. Ria Efkelin, S.Kep., MM

Pembimbing Anggota



Yurita Mailintina, S.Tr.Keb., MARS

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang di kutip maupun rujukan telah saya nyatakan dengan benar

Nama : Epin Prisia

NIM : 2021006

Tanda Tangan : 

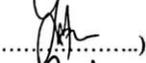
Tanggal : 6 Agustus 2024

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini diajukan oleh :
Nama : Epin Prisia
NPM : 2021006
Program Studi : S1 Administrasi Kesehatan
Judul Skripsi : Hubungan Pelatihan Kerja dengan Kinerja Karyawan di Puskesmas Kecamatan Pademangan Jakarta Utara

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Kesehatan pada Program Studi Sarjana Administrasi Kesehatan, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Rumah Sakit Husada

DEWAN PENGUJI

Pembimbing Utama : Ns. Ria Efkelin, S.Kep., M.M. (.....)
Pembimbing Anggota : Yurita Mailintina, S.Tr.Keb., MARS (.....)
Penguji Utama : Ns. Sarah Geltri Harahap, S.Kep., M.K.M. (.....)

Ditetapkan di : Jakarta

Tanggal : 16 Agustus 2024

Yang menyetujui,

Program Studi S1 Administrasi Kesehatan



Ns. Sarah Geltri Harahap, S.Kep., M.K.M.
Ketua Prodi

**HALAMAN PERNYATAAN
PERTANGGUNG JAWABAN PENULISAN SKRIPSI**

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya

Nama : Epin Prisia

NIM : 2021006

Program Studi : S1 Administrasi Kesehatan

Judul Skripsi : Hubungan Pelatihan Kerja dengan Kinerja Karyawan di Puskesmas
Kecamatan Pademangan Jakarta Utara.

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penelitian Skripsi yang telah saya buat ini merupakan hasil karya sendiri dan benar-benar keasliannya. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan dari karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan dan hukum yang berlaku.

Demikian, pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar.

Jakarta, 16 Agustus 2024

Yang Menyatakan



Epin Prisia

NIM : 2021006

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Rumah Sakit Husada,

saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Epin Prisia

NIM : 2021006

Program Studi : S1 Administrasi Kesehatan

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui STIKes RS Husada untuk memberikan kepada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Rumah Sakit Husada Hak **Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah yang berjudul :

Hubungan Pelatihan Kerja dengan Kinerja Karyawan di Puskesmas Kecamatan Pademangan Jakarta Utara. Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Rumah Sakit Husada berhak menyimpan, mengalihkan media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai Pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta

Pada Tanggal : 16 Agustus 2024

Yang menyatakan



(Epin Prisia)

*Karya ilmiah, karya akhir, makalah non seminar, laporan kerja praktek, laporan magang, karya profesi, dan karya spesialis.

x

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian yang berjudul “Hubungan Pelatihan Kerja dengan Kinerja Karyawan di Puskesmas Kecamatan Pademangan Jakarta Utara” tepat pada waktunya. Pada kesempatan ini, Penulis hendak menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan sehingga penelitian ini dapat selesai. Ucapan terima kasih ini penulis sampaikan kepada:

1. Ellynia, S.E., M.M. selaku Ketua STIKes RS Husada yang telah memberikan fasilitas kepada kami untuk menyelesaikan studi kami.
2. Ns, Ria Efkelin, S.Kep., M.M. sebagai pembimbing utama yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan peneliti dalam menyelesaikan penulisan proposal penelitian peneliti.
3. Yurita Mailintina, S.Tr.Keb., MARS. Sebagai pembimbing anggota yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan kami dalam menyelesaikan penulisan proposal penelitian peneliti.
4. Ns, Sarah Geltri Harahap, S.Kep., M.K.M. sebagai ketua Program Studi Sarjana Administrasi Kesehatan dan sebagai penguji sidang skripsi yang selalu memberikan saran yang baik untuk penelitian ini.
5. Para dosen dan Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan RS Husada yang dengan sabar mendampingi penulis selama menjadi mahasiswa.
6. Terimakasih kepada Kepala Puskesmas Kecamatan Pademangan dan Puskesmas Kecamatan Tanjung Priok yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk melakukan penelitian ditempat yang telah disetujui.
7. Terimakasih kepada petugas Puskesmas Kecamatan Pademangan dan Puskesmas Kecamatan Tanjung Priok yang telah membantu penulis dalam membantu untuk menjalankan tugas akhir penulis.

8. Teruntuk kedua orang tua penulis, Bapak Kadmita Supriadi dan Ibu Megawati terimakasih atas curahan kasih sayangnya yang tiada henti, serta dukungan dan dorongan doa, nasihat yang selalu memberikan motivasi dan pengorbanan materilnya selama penulis menempuh Studi S1 Administrasi Kesehatan STIKes RS Husada. dan penulis berharap menjadi anak yang dapat membahagiakan dan membanggakan.
9. Kedua kakak penulis, Yan Permana Sakti dan Ayu Wulan Angreini terimakasih atas doa dan segala dukungannya kepada penulis.
10. Kedua keponakan penulis, Farisha dan Syahkira yang selalu setia menemani dan menghibur penulis dalam mengerjakan tugas akhir ini.
11. Risma, Zanety, Mega, dan Elsa, Purwanty, Dhea teman seperjuangan dari semester satu hingga saat ini dan selalu memberi semangat dan dukungan kepada penulis.
12. Mahasiswa/I Administrasi Kesehatan Angkatan 2020 yang telah berjuang dari 2020 hingga saat ini, dan juga memberikan kenangan yang baik saat masa perkuliahan terimakasih sudah menjadi teman sekelas.
13. Untuk sahabatku Idwan Fitraldi Budiman, S.Sos, Anisa Najwa, Putri Widya, S.M dan Imas Suciani terimakasih karena telah menerima keluh kesah penulis. Terimakasih karena banyak mendukung, memberi masukan dan mengajarkan saya pelajaran hidup.
14. Terimakasih untuk diri saya sendiri yang sudah berusaha dan berjuang melewati semua ini dan tidak menyerah dalam mengerjakan tugas akhir.
15. Terimakasih pada Guyon Waton dan NDX A.X.A beserta musisi top di indonesia yang telah menjadi *playlist* lagu penulis kala mengerjakan skripsi.

Akhir kata penulis berharap kepada Tuhan Yang Maha Esa membalas segala kebaikan semua pihak yang selalu membantu. semoga proposal penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengemban ilmu pengetahuan khususnya di bidang Administrasi Kesehatan. Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan dalam penulisan proposal penelitian.

Jakarta, 17 Juli 2024

Epin Prisia
2021006

ABSTRACT

Name : Epin Prisia
Title : The Relationship Between Job Training and Employee
Performance at the Pademangan District Health Center
North Jakarta
Advisor : 1. Ns. Ria Efkelin, S.Kep., M.M
2. Yurita Mailintina, S.Tr.Keb., MARS

Performance refers to the quality of performance produced by employees in carrying out their responsibilities as employees. If the training attended by employees is in accordance with the work they do, it will improve their skills and talents, and develop their abilities in the workplace. The purpose of this study was to determine the relationship between job training and employee performance at the Pademangan District Health Center, North Jakarta. The research method used is descriptive statistical method with a quantitative approach that produces univariate and bivariate. This research was conducted at the Puskesmas of Pademangan District, North Jakarta with 192 respondents. The variables in this study are job training as the independent variable and employee performance as the dependent variable. The instrument in this study used a questionnaire (g-form). The population in this study were all employees at the Puskesmas of Pademangan District, North Jakarta. The results in this study indicate that job training has a significant relationship with employee performance, with a significance value of 0.000 less than 0.05 and with a correlation coefficient value of 0.929 which means that job training has a very strong relationship with employee performance.

Keyword: *Job Training, training objectives, training instructors, training materials, Employee Performance.*

ABSTRAK

Name : Epin Prisia
Title : The Relationship Between Job Training and Employee
Performance at the Pademangan District Health Center
North Jakarta
Advisor : 1. Ns. Ria Efkelin, S.Kep., M.M
2. Yurita Mailintina, S.Tr.Keb., MARS

Kinerja mengacu pada kualitas kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai karyawan. Apabila pelatihan yang diikuti oleh karyawan sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan, hal tersebut akan meningkatkan keterampilan dan bakat mereka, serta mengembangkan kemampuan mereka di tempat kerja. Tujuan pada penelitian ini untuk mengetahui hubungan pelatihan kerja dengan kinerja karyawan pada Puskesmas Kecamatan Pademangan Jakarta Utara. Metode penelitian yang digunakan adalah metode statistik deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yang menghasilkan univariat dan bivariat. Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Kecamatan Pademangan Jakarta Utara dengan jumlah 192 responden. Variabel pada penelitian ini yaitu pelatihan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Instrumen pada penelitian ini menggunakan kuesioner (*g-form*). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Puskesmas Kecamatan Pademangan Jakarta Utara. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,929 yang artinya pelatihan kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja karyawan.

Kata Kunci : Pelatihan Kerja, Tujuan Pelatihan, Instruktur Pelatihan, Materi Pelatihan, Kinerja Karyawan.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN	v
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRACT	viii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR SINGKATAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Pertanyaan Penelitian.....	5
1.5 Manfaat Penelitian.....	5
1.5.1 Manfaat Teoritis.....	5
1.5.2 Manfaat Praktis.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Pelatihan Kerja.....	7
2.1.1 Pengertian Pelatihan Kerja.....	7
2.1.2 Tujuan Pelatihan Kerja.....	7
2.1.3 Unsur-Unsur Pelatihan Kerja.....	8
2.1.4 Jenis-Jenis Pelatihan Kerja.....	11

2.1.5 Indikator Pelatihan Kerja	14
2.2 Kinerja Karyawan	16
2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan	16
2.2.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan	17
2.2.3 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan	19
2.2.4 Indikator Kinerja Karyawan.....	20
2.3 Kajian Penelitian yang Relevan	22
2.3 Kerangka Teori	26
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL	27
3.1 Kerangka Konseptual.....	27
3.2 Definisi Operasional	28
3.3 Hipotesis Penelitian	29
BAB IV PROFIL TEMPAT PENELITIAN.....	31
4.1 Gambaran Umum.....	31
4.1.1 Sejarah Umum Puskesmas Pademangan.....	31
4.1.2 Visi Misi Puskesmas Pademangan.....	31
4.1.3 Layanan Puskesmas	32
4.1.4 Sumber Daya Manusia	33
BAB V METODOLOGI PENELITIAN	34
5.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian	34
5.2 Populasi Penelitian.....	34
5.3 Sampel Penelitian.....	34
5.4 Teknik Pengumpulan Data.....	35
5.4.1 Jenis Data	35
5.4.2 Metode Pengumpulan Data.....	35
5.5 Tempat dan Waktu Penelitian.....	35
5.6 Rencana Instrumen Penelitian.....	36
5.7 Teknik Analisis Data.....	36
5.7.1 Uji Instrumen	37
5.7.1.1 Uji Validitas.....	37

4.7.1.2 Uji Reliabilitas	39
5.7.2 Analisis Data	40
5.7.2.1 Analisis Univariat	40
5.7.2.2 Analisis Bivariat	40
5.8 Etika Penelitian	41
BAB VI HASIL PENELITIAN.....	43
6.1 Analisis Univariat	43
6.2 Analisis Bivariat.....	44
6.3 Data Variabel	45
BAB VII PEMBAHASAN.....	48
7.1 Keterbatasan penelitian dan cara mengatasinya	48
7.1.1 Keterbatasan penelitian	48
7.1.2 Cara mengatasinya	48
7.2 Pembahasan hasil penelitian	48
7.2.1 Hubungan pelatihan kerja dengan kinerja karyawan	48
BAB VIII PENUTUP	50
8.1 Kesimpulan	50
8.2 Analisis Bivariat.....	50
DAFTAR PUSTAKA.....

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian yang Relevan	22
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	28
Tabel 5.1 Perhitungan Skala Interval.....	37
Tabel 5.2 Uji Validitas.....	38
Tabel 5.3 Uji Reliabilitas.....	39
Tabel 6.1 Univaritas	43
Tabel 6.2 Bivariat	44
Tabel 6.3 Deskripsi Variabel Pelatihan Kerja	45
Tabel 6.3 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan.....	47

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teori	26
Gambar 3.1 Kerangka Konseptual	27
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	33

DAFTAR SINGKATAN

UKM	: Unit Kesehatan Masyarakat
UKP	: Unit Kegiatan Pelayanan
BPS	: Badan Pusat Statistik
SPM	: Standar Pelayanan Minimal
KIA	: Kesehatan Ibu dan Anak

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pembangunan layanan kesehatan di Indonesia masih memiliki berbagai permasalahan yang saling berkaitan, seperti kesenjangan status kesehatan, pelayanan kesehatan yang kurang optimal, masih banyaknya masyarakat yang belum menerapkan gaya hidup sehat, terbatasnya aksesibilitas terhadap pelayanan kesehatan, distribusi tenaga kesehatan yang kurang merata, dan rendahnya status kesehatan masyarakat (Studi et al, 2021).

Menurut Kementerian Kesehatan pada tahun 2024, terdapat total 10.292 puskesmas yang tersebar di seluruh Indonesia, sedangkan DKI Jakarta memiliki total 315 puskesmas yang tersebar di seluruh wilayah DKI Jakarta. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) DKI Jakarta, pada tahun 2021 terdapat total 44 Puskesmas di tingkat kabupaten, dan total 288 Puskesmas di tingkat kecamatan. Kemajuan sebuah institusi kesehatan dapat dinilai dengan mengevaluasi kinerja karyawannya. Evaluasi kinerja digunakan sebagai alat untuk mengatur perilaku karyawan, membuat keputusan mengenai gaji, dan menentukan penempatan kerja karyawan. Tujuannya adalah untuk menilai kecakapan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas dengan menggunakan tolok ukur tertentu secara obyektif dan teratur (Theresiana et al, 2022).

Kinerja mengacu pada kualitas kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai karyawan. Apabila pelatihan yang diikuti oleh karyawan sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan, hal tersebut akan meningkatkan keterampilan dan bakat mereka, serta mengembangkan kemampuan mereka di tempat kerja. Hal ini cukup efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan sejalan dengan frekuensi pelatihan yang mereka terima. Meningkatnya kualitas kerja karyawan sebagai hasil dari pelatihan tersebut secara langsung akan berdampak pada kinerja perusahaan yang menjadi lebih baik (Priatna et al, 2023). Sesuai seperti *study* yang telah dilakukan (Yosef, 2018), hasil *study* menunjukkan variabel pelatihan kerja memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Produktivitas di tempat kerja diukur dengan mengevaluasi kinerja karyawan, yang dapat dilihat dari retensi karyawan, kepuasan karyawan, dan umpan balik karyawan yang secara konsisten meningkat dari waktu ke waktu (Theresiana et al, 2022). Hal ini juga menjadi bukti dari penelitian yang telah dilakukan oleh (Julianry, 2021). Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh pengalaman kerja terhadap jam kerja karyawan dan organisasi di Departemen Komunikasi dan Informasi. Sebagai contoh, perhatikan penelitian yang telah dilakukan oleh (Lukman, 2017) dan (Endayani, 2019) menunjukkan tidak terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Salah satu faktor terpenting dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah pelatihan. Baik buruknya kinerja guru ditentukan oleh kualitas guru yang dipekerjakan. Pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan etos kerja dan produktivitas karyawan, baik secara individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan lingkungan kerja organisasi tersebut (Megawaty et al, 2021).

Pelatihan adalah proses sistematis yang menurunkan ambang batas untuk masuk untuk mencapai tujuan organisasi (Rivai et al, 2017). Pelatihan terkait dengan kemampuan dan kemauan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan mereka saat ini. Agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, guru harus memiliki arahan dan membantu siswa dalam mencapai tingkat kemahiran dan kemampuan mereka saat ini. Menurut (Sedarmayanti, 2018) menyoroti dampak pelatihan terhadap kinerja juga. Karyawan menerima pelatihan mendalam untuk membantu mereka memperoleh pengetahuan yang akan meningkatkan kinerja mereka dan mendukung perusahaan dalam mencapai tujuannya. Hal ini konsisten dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Widodo, 2018). Menurut temuan penelitian, pelatihan kerja karyawan yang diberikan secara simultan maupun tidak, memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam meningkatkan produktivitas karyawan, pelatihan harus disesuaikan dengan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan karyawan. Semakin banyak manfaat yang diterima siswa, semakin bermanfaat pula pengalaman kerja karyawan dalam jangka panjang (Megawaty et al, 2021). Hal ini konsisten dengan penelitian

yang telah dilakukan oleh (Setiani, 2023), menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan pelatihan kerja mempengaruhi kinerja.

Berdasarkan *study* yang telah dilakukan (Wulandari, 2017), terdapat 45 guru telah menyelesaikan program dan memiliki kebiasaan kerja yang baik. Namun, hanya ada empat tutor yang memenuhi kriteria yang diperlukan dan belum pernah mengikuti pelatihan. Menurut (Wulandari, 2017). Hasil *study* menghasilkan adanya hubungan antara penyedia layanan kesehatan dan pemilik hewan peliharaan di daerah hilir Sungai Parigi di Kabupaten Parigi Moutong. Hal ini sejalan dengan penelitian (Sulistyo, 2022) dengan hasil *study*, pelatihan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja, dengan hasil nilai koefisien determinasi sebesar 63,9%.

Hasil kerja yang baik dapat dicapai melalui berbagai aspek yang mendukung karyawan dalam pekerjaannya yang dialihdayakan oleh karyawan. Pelatihan karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap lingkungan kerja mereka di dalam organisasi. Manajer dapat menilai apakah pelatihan karyawan memberikan dampak positif atau negatif terhadap performa kerja karyawan. Dalam rangka meningkatkan prestasi kerja yang baik, hal ini merupakan faktor peneliti memilih organisasi untuk menjadi fokus dalam penelitian ini yaitu Puskesmas Kecamatan Pademangan Jakarta Utara. Hal ini berkaitan dengan penelitian yang sudah pernah dilakukan (Wulandari, 2017).

Salah satu pegawai di bagian administrasi menyatakan bahwa "Puskesmas Pademangan Kota Jakarta Utara juga telah menyediakan berbagai program pelatihan bagi para pegawainya." Diharapkan dengan adanya pelatihan ini akan meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan oleh Puskesmas Pademangan yang bersangkutan. Namun, pada praktiknya, hasilnya tidak sesuai dengan harapan tersebut. Pelatihan yang tersedia tidak optimal, dan jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan setiap tahunnya jauh lebih rendah dari jumlah pegawai keseluruhan, sehingga mengakibatkan produktivitas yang kurang optimal. Konsisten seperti hasil *study* (Yohanes, 2019) yang mempunyai hasil *study* menunjukkan tidak adanya pengaruh pelatihan kerja dengan kinerja karyawan, dan penelitian yang dilakukan oleh (Marjaya, 2019) dan (Lestari, 2021). Berdasarkan hasil penelitian, dapat

disimpulkan bahwa pelatihan karyawan tidak berdampak negatif terhadap kinerja peserta pelatihan. Hal ini menyoroti pentingnya pelatihan terkait pekerjaan dalam meningkatkan produktivitas karyawan di berbagai organisasi kesehatan, termasuk Puskesmas Kec. Pademangan, Jakarta Utara.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah disebutkan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah terkait dengan kualitas kerja karyawan seperti kecakapan, kebersihan, dan ketelitian kerja karyawan yang cenderung siap pakai sehingga berdampak pada kinerja karyawan, kurangnya pelatihan yang diterima karyawan sehingga menjadi kurang optimal, kurang optimalnya pelatihan yang telah diterima karyawan serta kurangnya kouta yang diterima karyawan untuk dapat melakukan pelatihan.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Pertanyaan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.3.1 Apakah pelatihan kerja berhubungan dengan kinerja karyawan di Puskesmas Kecamatan Pademangan Jakarta Utara?
- 1.3.2 Apakah tujuan pelatihan berhubungan dengan kinerja karyawan di Puskesmas Kecamatan Pademangan Jakarta Utara?
- 1.3.3 Apakah Pelatih/Instruktur berhubungan dengan kinerja karyawan di Puskesmas Kecamatan Pademangan Jakarta Utara?
- 1.3.4 Apakah materi pelatihan berhubungan dengan kinerja karyawan di Puskesmas Kecamatan Pademangan Jakarta Utara?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Tujuan Umum

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan kerja pada Puskesmas Kecamatan Pademangan Jakarta Utara.

1.4.2 Tujuan Khusus

- 1.4.2.1 Untuk mengetahui pelatihan kerja berhubungan dengan kinerja karyawan pada Puskesmas Kecamatan Pademangan Jakarta Utara.
- 1.4.2.2 Untuk mengetahui tujuan pelatihan berhubungan dengan kinerja karyawan pada Puskesmas Kecamatan Pademangan Jakarta Utara
- 1.4.2.3 Untuk mengetahui Pelatih/Istruktur berhubungan dengan kinerja karyawan pada Puskesmas Kecamatan Pademangan Jakarta Utara
- 1.4.2.4 Untuk mengetahui materi pelatihan berhubungan dengan kinerja karyawan pada Puskesmas Kecamatan Pademangan Jakarta Utara

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat teoritis

Diharapkan dapat bermanfaat, sebagai berikut:

- 1.5.1.1 Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pelatihan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan agar menjadi bahan kajian lebih lanjut
- 1.5.1.2 Memberikan sumbangan pemikiran bagi bidang kesehatan yang terus berkembang sesuai dengan era globalisasi dan sesuai dengan tuntutan masyarakat.

1.5.2. Manfaat praktis

Diharapkan dapat bermanfaat, sebagai berikut:

- 1.5.2.1 Bagi Peneliti, dapat menambah pengetahuan tentang pelatihan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan kesehatan.
- 1.5.2.2 Bagi Akademis, dapat menambah pengetahuan dan sumbangan pemikiran terkait penelitian tentang pelatihan kerja dan kinerja karyawan.
- 1.5.2.3 Bagi Puskesmas, sebagai bahan pertimbangan dalam menyusun program pengembangan kualitas sumber daya manusia melalui metode dan media pembelajaran yang tepat.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pelatihan Kerja

2.1.1 Pengertian Pelatihan Kerja

Salah satu definisi dari proses pembelajaran adalah kegiatan mengajar (Mangkunegara, 2019). Dalam model ini, anggota staf non-manajerial saling mengajarkan keterampilan dan pengetahuan teknis untuk mencapai tujuan bersama.

Pelatihan merupakan aktivitas seorang karyawan dalam meningkatkan keterampilan dan kemampuan untuk melakukan tugas tertentu. Seperti yang dikemukakan oleh (Cahya et al, 2021), pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam melakukan tugas-tugasnya. Sebagai aturan umum, pelatihan dilakukan pada periode tertentu ketika tanggung jawab pekerjaan didefinisikan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Pelatihan adalah proses pengembangan sumber daya manusia baik dalam hal keterampilan maupun psikologis, pelatihan juga dikenal dengan istilah pendidikan (Hasibuan, 2017).

2.1.2 Tujuan Pelatihan Kerja

Tujuan dari pelatihan kerja adalah untuk meningkatkan kinerja seorang pekerja.

2.1.2.1 Adapun tujuan dari dilakukannya pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kinerja pekerja bawahan sehingga mereka dapat mengambil alih dari atasan mereka (Cahya et al, 2021).
2. Menghemat waktu karyawan karena pelatihan ini dapat membantu mereka belajar saat proses seleksi belum selesai dan dapat membuat mereka cepat beradaptasi dengan karyawan lain (Cahya et al, 2021).

3. Masalah operasional dapat dikurangi (Cahya et al, 2021).
4. Memaksimalkan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan (Cahya et al, 2021).
5. Kewarganegaraan organisasi (Cahya et al, 2021).
6. Dapat memenuhi kebutuhan pribadi karyawan (Cahya et al, 2021).

2.1.2.2 Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2019) menyatakan tujuan dari pelatihan, yaitu:

1. Memupuk ketaatan beragama
2. Memupuk nilai produktif karyawan
3. Memupuk nilai kualitas karyawan
4. Memupuk keshatan dan keselamatan kerja
5. Pegawai mampu menerapkan ilmu baru dalam pekerjaan

Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan dapat berasal dari dalam maupun dari luar (dari lingkungan). Sehingga pelatihan ini memiliki nilai baik bagi karyawan maupun pemberi kerja. Perusahaan dapat memperoleh manfaat dari program pelatihan karyawan karena program ini meningkatkan keterlibatan karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan profitabilitas.

2.1.3 Unsur-Unsur Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja adalah aktivitas dengan tujuan meningkatkan kekuatan, fleksibilitas, dan keseimbangan.

2.1.3.1 Terdapat enam unsur pelatihan, yaitu sebagai berikut: (Rinda, 2018).

1. Instruktur: Seseorang yang bertanggung jawab untuk menyampaikan konten pelatihan dan memfasilitasi proses pembelajaran. Instruktur yang baik harus memiliki pengetahuan dan pemahaman yang luas tentang materi pelatihan, serta kemampuan mengajar yang efektif (Rinda, 2018).

2. Peserta: Seseorang yang mengikuti pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka. Seorang yang aktif dan antusias akan lebih mudah menyerap materi pelatihan (Rinda, 2018)..
4. Metode: Cara penyampaian materi pelatihan kepada peserta. Ada berbagai metode pelatihan yang dapat digunakan, seperti ceramah, diskusi, simulasi, dan studi kasus (Rinda, 2018).
5. Tujuan: Target yang ingin dicapai oleh pelatihan. Tujuan harus jelas dan terukur. Ada dua tujuan yang harus dicapai dalam pelatihan, yaitu: tujuan pelatihan untuk kepentingan perusahaan dan tujuan pelatihan untuk kepentingan karyawan (Rinda, 2018).
6. Target audiens: Sekelompok individu yang akan dijangkau oleh pelatihan. Tujuan pelatihan harus ditentukan berdasarkan kebutuhan dan karakteristik kelompok sasaran (Rinda, 2018).

Keenam unsur ini saling terkait satu sama lain. Instruktur yang baik akan dapat menyampaikan materi pelatihan dengan efektif kepada peserta. Peserta yang aktif dan antusias akan lebih mudah menyerap materi pelatihan. Materi pelatihan yang relevan dengan kebutuhan dan tujuan pelatihan akan lebih bermanfaat bagi peserta (Rinda, 2018).

2.1.3.2 Pakar lain menyatakan bahwa ada beberapa elemen penting dalam pelatihan kerja. (Mangkunegara, 2019)

1. Tujuan pelatihan sangat penting untuk ditetapkan, terutama dalam kaitannya dengan pencegahan kecelakaan dan pencapaian tujuan pelatihan, baik bagi perusahaan maupun karyawan. (Mangkunegara, 2019).
2. Tujuan pelatihan dan hasil yang diinginkan didefinisikan dengan jelas untuk memastikan bahwa persiapan sejalan dengan pelaksanaan dan sesuai dengan tujuan yang telah

ditetapkan. Tujuan yang diinginkan dibagi menjadi dua kategori, yaitu tujuan primer dan tujuan sekunder (Mangkunegara, 2019).

3. Pelatih pada dasarnya adalah seseorang yang terlibat dalam kegiatan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan atau kemampuan. Oleh karena itu, seorang pelatih atau instruktur pelatihan harus memiliki banyak kriteria penting, seperti memiliki kepercayaan diri dalam memfasilitasi kegiatan, menunjukkan kesabaran dan kepedulian yang tulus kepada peserta, dan percaya bahwa setiap individu memiliki kemampuan yang melekat (Mangkunegara, 2019).
4. Pelatihan membutuhkan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Mangkunegara, 2019).
5. Metode merujuk pada pendekatan atau teknik khusus yang digunakan dalam melaksanakan pelatihan. Penggunaan metode pelatihan memastikan bahwa kegiatan pelatihan dilakukan dengan cara yang lebih efektif. (Mangkunegara, 2019).
6. Sebelum memulai pelatihan, peserta harus menjalani proses seleksi berdasarkan persyaratan tertentu. Peserta harus memiliki kualifikasi yang sesuai agar pelatihan dapat berjalan dengan lancar (Mangkunegara, 2019).

2.1.4 Jenis-Jenis Pelatihan Kerja

Dengan memberikan pelatihan yang tepat dan efektif, perusahaan dapat membantu karyawannya meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang mereka butuhkan untuk bekerja lebih baik dan mencapai tujuan perusahaan. Ada dua jenis pelatihan, yaitu pelatihan teknis dan pelatihan non-teknis (Bariqi et al, 2018).

2.1.4.1 Pelatihan Teknis:

1. Pelatihan Keterampilan Dasar: Memberikan pengetahuan serta keterampilan dasar yang diperlukan untuk melakukan suatu pekerjaan (Bariqi et al, 2018).
2. Pelatihan Keterampilan Lanjutan: Meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan yang sudah memiliki dasar-dasarnya (Bariqi et al, 2018).
3. Pelatihan Penggunaan Teknologi Baru: Membantu karyawan mempelajari dan menggunakan teknologi baru dalam pekerjaan mereka (Bariqi et al, 2018):

2.1.4.2 Pelatihan Non-Teknis:

1. Pelatihan Kepemimpinan: Meningkatkan kemampuan karyawan dalam memimpin dan mengelola tim (Bariqi et al, 2018).
2. Pelatihan Komunikasi: Meningkatkan kemampuan karyawan dalam berkomunikasi secara efektif (Bariqi et al, 2018).
3. Pelatihan Manajemen Waktu: Membantu karyawan mengelola waktu mereka dengan lebih efektif (Bariqi et al, 2018).
4. Pelatihan *Customer Service*: meningkatkan kemampuan karyawan dalam melayani pelanggan dengan baik (Bariqi et al, 2018).

Jenis pelatihan yang tepat untuk karyawan tergantung pada kebutuhan dan tujuan pelatihan. Perusahaan perlu melakukan analisis kebutuhan pelatihan untuk menentukan jenis pelatihan yang paling tepat bagi karyawannya. (Bariqi et al, 2018).

2.1.5 Indikator Pelatihan Kerja

Pelatihan merupakan strategi perusahaan untuk memastikan bahwa calon karyawan memiliki kualifikasi yang sesuai dengan posisi yang tersedia.

2.1.5.1 Menurut ahli (Mangkunegara, 2019) indikator dari pelatihan kerja adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dari pelatihan adalah untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan, dan harus memiliki tujuan yang jelas dan terukur. Hal ini dilakukan untuk menumbuhkan kerja sama di antara para karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.
2. Profesionalisme pelatih/instruktur sangat penting karena karyawan membutuhkan keterampilan yang tepat. Karyawan akan kesulitan untuk mendapatkan wawasan yang berkualitas tinggi jika pelatih atau instruktur tidak memiliki kualifikasi yang memadai di bidangnya.
3. Penyusunan Materi Pelatihan harus dilakukan secara akurat sesuai dengan kebutuhan yang ada. Model pelatihan yang dipilih untuk karyawan harus disesuaikan dengan pelatihan untuk memastikan pelaksanaan yang efisien dan efektif.
4. Perusahaan harus mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan setiap karyawan untuk memilih dan memantau metode pelatihan yang sesuai dengan tingkat keahlian mereka. Hal ini memungkinkan perusahaan untuk memprioritaskan kebutuhan esensial karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka.
5. Para peserta pelatihan dipilih berdasarkan prasyarat tertentu, kualifikasi, dan antusiasme yang tinggi dalam melaksanakan kegiatan.

2.1.5.2 Sedangkan menurut (Wahyuningsih, 2019) menyatakan:

1. Tujuan dari pelatihan harus selaras dengan kenyataan dan dikomunikasikan secara efisien (Wahyuningsih, 2019).
2. Materi pelatihan mencakup topik pekerjaan dan bahan ajar yang dapat disampaikan (Wahyuningsih, 2019).
3. Metode mengacu pada pendekatan pengajaran yang akan disampaikan oleh pelatih kepada peserta pelatihan (Wahyuningsih, 2019).
4. Kualifikasi peserta: Peserta haruslah karyawan yang dapat direkomendasikan oleh atasannya atau memenuhi prasyarat dan kualifikasi (Wahyuningsih, 2019).
5. Kualifikasi untuk seorang pelatih, pembina, atau fasilitator harus mencakup kemampuan untuk melaksanakan kegiatan secara efektif (Wahyuningsih, 2019).

2.1.5.3 Adapun menurut (Dessler, 2015), terdapat lima indikator dalam pelatihan kerja, yaitu:

1. Instruktur dan pelatih yang dipilih sering kali difokuskan pada peningkatan keterampilan (Dessler, 2015).
2. Metode pelatihan yang diberikan harus mencakup metode presentasi atau pendekatan yang paling tepat (Dessler, 2015).
3. Para peserta pelatihan, yaitu peserta yang terpilih untuk mengikuti program, dipersiapkan untuk mengikuti program (Dessler, 2015).
4. Pelatihan harus memiliki tujuan yang telah ditentukan (Dessler, 2015).

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas produk/jasa perusahaan. Sehubungan dengan hal tersebut, penting bagi perusahaan untuk memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya. Dengan tercapainya kinerja karyawan yang optimal, maka secara tidak langsung perusahaan akan menyediakan produk/jasa yang berkualitas tinggi. Melibatkan karyawan dalam perencanaan perusahaan juga merupakan strategi penting untuk memotivasi mereka dalam meningkatkan kinerjanya. Hal ini akan menciptakan siklus positif yang menguntungkan bagi karyawan dan perusahaan (Subroto, 2018).

Kinerja karyawan mengacu pada hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Bintoro et al, 2017). Karyawan yang melaksanakan tugasnya dengan baik akan memberikan kontribusi yang signifikan bagi perusahaan dalam mencapai tujuan atau target perusahaan. Kinerja karyawan merupakan pencapaian atau prestasi yang diperoleh oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya selama periode waktu yang telah ditetapkan.

Dalam mencapai kesuksesan, seorang karyawan harus memiliki kompetensi dan pengetahuan yang relevan dalam bidang pekerjaannya yang sesuai dengan tugas-tugas yang diembannya. Pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja dapat membantu seseorang dalam memperoleh kemampuan dan pengetahuan tersebut. Karyawan yang memiliki kompetensi dan keahlian yang memadai akan lebih efektif dalam melaksanakan tugasnya.

2.2.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil prestasi yang sudah diperoleh oleh seorang karyawan dalam periode waktu yang ditentukan.

2.2.2.1 Fenomena ini dipengaruhi oleh beberapa faktor (Kasmir, 2016).

1. Kemampuan dan Keahlian

Kemampuan dan keterampilan individu di dalam suatu organisasi dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya (Kasmir, 2016).

2. Wawasan

Pengetahuan karyawan tentang pekerjaannya dapat membantu individu dalam mencapai kinerja yang maksimal (Kasmir, 2016).

3. Rancangan Kerja

Rencana kerja yang dirancang dengan baik dan terstruktur dapat membuat pekerjaan menjadi lebih efisien dan menumbuhkan produktivitas yang lebih baik (Kasmir, 2016).

4. Kepribadian

Adanya sifat dan karakter yang positif dalam diri setiap karyawan dalam sebuah organisasi akan memotivasi mereka untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik (Kasmir, 2016).

5. Motivasi Kerja

Motivasi dapat berpengaruh pada kinerja karyawan (Kasmir, 2016).

Kinerja karyawan dan organisasi dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Kinerja yang optimal dicapai ketika individu mampu menerapkan elemen-elemen positif dalam pekerjaannya dan didukung oleh lingkungan yang positif pula (Rivai, 2018).

2.2.3 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

2.2.3.1 Menurut (Kristianti, 2019) menyatakan, pengukuran kinerja meliputi beberapa tujuan:

1. Memberikan motivasi kepada personil yang mengalami kegagalan, sehingga karyawan tidak mudah menyerah dan dapat memperoleh kembali kinerja yang lebih baik (Kristianti, 2019).
2. Organisasi ini bertujuan untuk menetapkan aturan dan mempromosikan karyawan (Kristianti, 2019).

2.2.3.2 Adapun pendapat ahli lain mengatakan bahwa ada delapan tujuan evaluasi kinerja karyawan (Priansa, 2017).

1. *Performance Improvement*

Membantu karyawan dan pimpinan dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja (Priansa, 2017).

2. *Compensation Adjustmnet*

Membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kelayakan kenaikan atau penurunan gaji (Priansa, 2017).

3. *Placement Decision*

Memfasilitasi penurunan jabatan, promosi, dan mutasi (Priansa, 2017).

4. *Training and Development*

Mengevaluasi kebutuhan pelatihan dalam pengembangan karyawan untuk meningkatkan kinerja (Priansa, 2017).

5. *Career Planing and Development*

Memberikan panduan dalam memilih jalur karir untuk memaksimalkan potensi dan meningkatkan perkembangan karir (Priansa, 2017).

6. Kekurangan Proses Kepegawaian

Proses perekrutan karyawan dapat dipengaruhi oleh aktivitas tertentu (Priansa, 2017).

7. *Equal Employment Opportunity*

Hal ini diartikan bahwa keputusan untuk memilih lokasi kerja tidak dilakukan secara diskriminatif (Priansa, 2017).

8. Umpan Balik

Memberikan evaluasi kepada manajer terkait masalah personalia, serta memberikan evaluasi kepada karyawan terkait kinerja dan perkembangannya (Priansa, 2017).

2.2.4 Indikator Kinerja Karyawan

2.2.4.1 Menurut (Bintoro, 2017) menyatakan, indikator kinerja karyawan yaitu:

1. Menurut (Bintoro, 2017), kualitas kerja dievaluasi berdasarkan persepsi karyawan terhadap hasil yang dihasilkan dan sejauh mana tugas-tugas yang dilakukan mencerminkan keterampilan dan kemampuan mereka.
2. Menurut (Bintoro, 2017), kuantitas mengacu pada jumlah output yang dihasilkan dari suatu pekerjaan.
3. Menurut (Bintoro, 2017), ketepatan waktu mengacu pada kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.
4. Menurut (Bintoro, 2017), efektivitas mengacu pada sejauh mana sumber daya digunakan secara efisien dalam melakukan dan menghasilkan pekerjaan.
5. Menurut (Bintoro, 2017), independensi mengacu pada tingkat di mana karyawan melaksanakan pekerjaan mereka secara otonom, menunjukkan komitmen terhadap organisasi tempat mereka bekerja, dan bertanggung jawab atas tugas-tugas mereka.

2.2.4.2 Adapun pendapat ahli lain menyatakan:

1. Kualitas kerja mengacu pada standar hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan berdasarkan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas (Robbins, 2016).
2. Kuantitas mengacu pada jumlah hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan berdasarkan jumlah unit atau jumlah kegiatan yang diselesaikan (Robbins, 2016).
3. Ketepatan waktu mengacu pada penyelesaian tugas dalam jangka waktu tertentu (Robbins, 2016).
4. Efisiensi mengacu pada tingkat pemanfaatan sumber daya yang dapat dimaksimalkan dengan meningkatkan hasil pemanfaatan (Robbins, 2016).
5. Kemandirian mengacu pada kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan seseorang tanpa memerlukan bantuan atau bimbingan dari atasan (Robbins, 2016).

2.2.4.3 Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2019) terdapat empat indikator dalam kinerja karyawan:

1. Kualitas kerja mengacu pada sejauh mana karyawan melakukan tugas-tugas mereka secara efektif dan efisien. (Mangkunegara, 2019).
2. Kuantitas kerja mengacu pada lamanya seorang karyawan bekerja dalam satu hari (Mangkunegara, 2019)
3. Pelaksanaan merujuk pada sejauh mana karyawan dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan tepat (Mangkunegara, 2019)
4. Tanggung jawab merujuk pada kesadaran akan perlunya melaksanakan tugas secara akurat dan tanpa kesalahan (Mangkunegara, 2019)

2.3 Kajian Penelitian yang Relevan

Penelitian relevan merupakan kumpulan hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan penulis mengenai pengaruh pelatihan kinerja. Penelitian-penelitian ini menjadi landasan penting untuk memahami teori dan temuan yang telah ada, sehingga penulis dapat membangun penelitiannya dengan lebih kuat dan terarah.

Tabel 2.1 Kajian Relevan

No	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode	Hasil Penelitian	Perbedaan & Persamaan
1	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Serta Kinerja Organisasi Kementrian Komunikasi dan Informatika (Julianry, Avanza, 2021)	Pelatihan Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan, Kinerja Organisasi	Kuantitatif	Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan serta organisasi, sedangkan tidak terdapat pengaruh antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan serta kinerja organisasi di Kementrian Komunikasi dan Informatika.	Persamaan: Variabel X1, Variabel Dependent, Metode Pelatihan Perbedaan: Objek Penelitian, Waktu Penelitian, Teknik Sampel, Variabel Penelitian
2	Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Subdivisi Properti Dan Usaha PT. Pielindo III Riegiional Jawa Timur (Siprianus Yohanes, 2019)	Pendidikan, Pelatihan dan Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Pendidikan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan pelatihan kerja tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan memberikan perhatian serius pada pengembangan SDM melalui program pendidikan dan pelatihan yang efektif	Persamaan: Variabel X2, Variabel Dependent, Metode Penelitian. Perbedaan: Variabel X1, Objek Penelitian, Waktu Penelitian, Teknik Sampel.

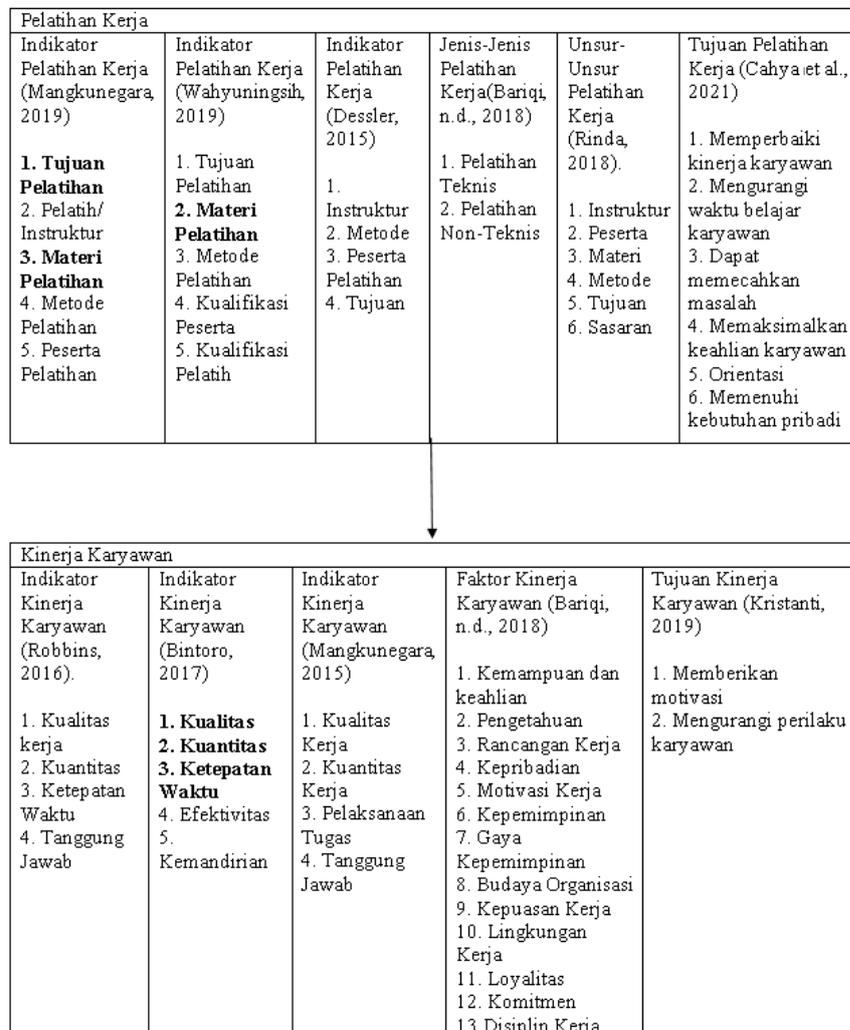
No	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode	Hasil Penelitian	Perbedaan & Persamaan
3	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Alam Lestari Unggul (Hakim Lukman, 2017)	Pelatihan, Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Alam Lestari Unggul	<p>Persamaan: Variabel Penelitian, Metode Penelitian.</p> <p>Perbedaan: Objek Penelitian, Waktu Penelitian.</p>
4	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Satriya Cottages Bali (Debby Endayani, 2019)	Pelatihan, Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Hasil pada penelitian ini menunjukkan tidak terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Satriya Cottages Bali.	<p>Persamaan: Variabel Penelitian, Metode Penelitian.</p> <p>Perbedaan: Variabel X1, Objek Penelitian, Waktu Penelitian.</p>
5	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang (Indra Marjaya, 2019)	Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Kinerja Pegawai	Kuantitatif	Menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Lain halnya dengan variabel motivasi yang berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.	<p>Persamaan: Variabel X3, Variabel Dependent, Metode Penelitian.</p> <p>Perbedaan: Variabel X1, Variabel X2 Objek Penelitian, Waktu Penelitian.</p>

No	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode	Hasil Penelitian	Perbedaan & Persamaan
6	Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Yosef Ferry Pratama, 2018)	Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Berdasarkan hasil data diperoleh hasil bahwa variabel pelatihan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Persamaan: Variabel X1, Variabel Dependent, Metode Penelitian. Perbedaan: Variabel Independent, Objek Penelitian, Waktu Penelitian, Teknik Sampel
7	Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ardena Artha Mulia (Sri Lestari, 2021)	Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja dan Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar $0,108 > 0,05$ dan t hitung $1,639 < 1,678$.	Persamaan: Variabel X2, Variabel Dependen, Metode Penelitian. Perbedaan: Variabel X1, Objek Penelitian, Waktu Penelitian
8	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Telkom Indonesia Cabang (Trenggono Widodo, 2018)	Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja dan Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Hasil uji test simultan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pelatihan kerja secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia cabang Kota Batam.	Persamaan: Variabel X3, Variabel Dependen, Metode Penelitian. Perbedaan: Variabel X1, Variabel X2, Objek Penelitian, Waktu Penelitian, Teknik Sampel

No	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode	Hasil Penelitian	Perbedaan & Persamaan
9	Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indomarco Prismatama Jakarta (Yeni Setiani, 2023)	Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Hasil penelitian secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian pelatihan kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.	Persamaan: Variable X1, Variabel Dependen, Metode Penelitian. Perbedaan: Variabel X2, Variabel X3, Objek Penelitian, Waktu Penelitian, Teknik Sampel
10	Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Indonesia Cabang Manado (Ferry Sulisty, 2022)	Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja dan Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji koefisien determinasi pelatihan dan kompensasi memiliki pengaruh sebesar 63,9% terhadap kinerja karyawan.	Persamaan: Variabel X2, Variabel Dependen, Metode Penelitian. Perbedaan: Variabel X1, Objek Penelitian, Waktu Penelitian

2.3 Kerangka Teori

Kerangka kerja penelitian ini melibatkan konsep-konsep dasar yang mengatur hubungan antara pelatihan kerja dan kinerja karyawan. Pelatihan merupakan faktor penting dalam menumbuhkan kinerja. Kinerja seorang karyawan, baik atau tidaknya ditentukan oleh kualitas pelatihan yang mereka dapatkan (Megawaty et al, 2021). Menurut (Mangkunegara, 2019), indikator Pelatihan Kerja terdiri dari 5 indikator, yaitu: tujuan pelatihan, pelatih atau instruktur, materi pelatihan, metode pelatihan, dan peserta pelatihan. (Bintoro, 2017), indikator kinerja karyawan terdiri dari 5 indikator, yaitu: kualitas, kuantitas, efektivitas, ketepatan waktu, dan kemandirian.



Gambar 1. Kerangka Teori

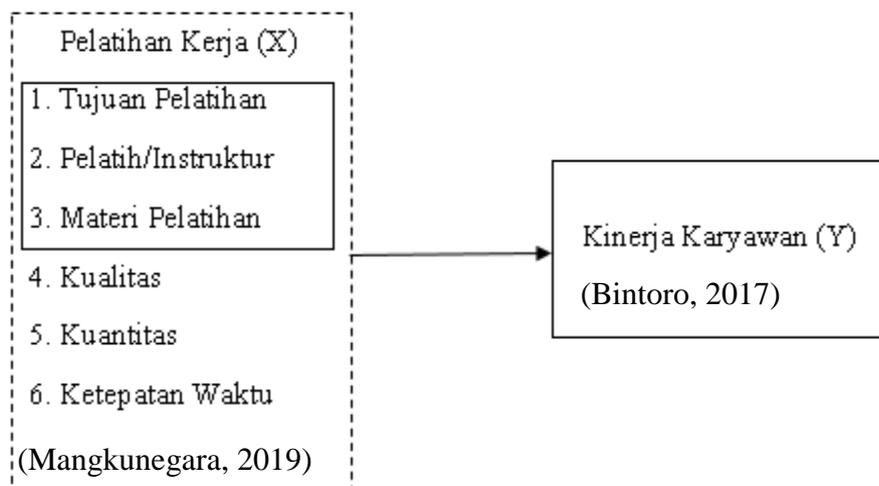
Sumber: Data Diolah, 2024

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL HIPOTESIS PENELITIAN

3.1 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hubungan yang menghubungkan antara satu variabel dengan variabel lainnya dalam penelitian (Sugiyono, 2019). Terdapat dua variabel, yaitu pelatihan kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Konsep dalam penelitian ini dikatakan mencakup lima indikator variabel independen, yang meliputi tujuan pelatihan, pelatih atau instruktur, materi pelatihan, metode pelatihan, dan peserta pelatihan. Sementara itu, variabel dependen kinerja karyawan meliputi lima indikator, yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan otonomi.



Keterangan :

- = Diteliti
- = Tidak diteliti
- = Berhubungan

Gambar 2. Kerangka Konseptual

Sumber: Data Diolah, 2024

3.2 Definisi Operasional

Tabel 3.1 Tabel Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Alat dan Cara Pengukuran	Hasil Ukur (Skor)	Skala
Karakteristik Responden				
1. Jenis kelamin	Gender (Khakim et al.,2022)	Kuesioner	1. Laki-laki 2. Perempuan (Khakim et al.,2022)	Nominal
2. Tingkat Pendidikan	Jenjang pendidikan terakhir responden (Khakim et al.,2022)	Kuesioner	1. Diploma 2. S1 (Khakim et al.,2022)	Ordinal
3. Lama Bekerja	Durasi bekerja yang dihabiskan oleh karyawan (Khakim et al.,2022)	Kuesioner	1. < 1 Tahun Bekerja 2. > 1 Tahun Bekerja 3. > 2 Tahun Bekerja (Khakim et al.,2022)	Ordinal
Pelatihan Kerja				
2. Tujuan Pelatihan	Tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas dan dapat diukur (Mangkunegara, 2019).	Kuesioner	1= Sangat Tidak Setuju 2= Tidak Setuju 3= Ragu-Ragu 4= Setuju 5= Sangat Setuju (Sugiyono, 2018)	Ordinal
3. Pelatih atau Instruktur	Keprofesionalan pelatih merupakan sebuah keharusan (Mangkunegara, 2019).	Kuesioner	1= Sangat Tidak Setuju 2= Tidak Setuju 3= Ragu-Ragu 4= Setuju 5= Sangat Setuju (Sugiyono, 2018)	Ordinal
4. Materi Pelatihan	Setiap pelatihan yang dilaksanakan memiliki beragam materi yang tersaji sesuai dengan kebutuhan (Mangkunegara, 2019).	Kuesioner	1= Sangat Tidak Setuju 2= Tidak Setuju 3= Ragu-Ragu 4= Setuju 5= Sangat Setuju (Sugiyono, 2018)	Ordinal
5. Metode Pelatihan	Setiap karyawan memiliki kekuatan dan kelemahan	Kuesioner	1= Sangat Tidak Setuju 2= Tidak Setuju	Ordinal

	sehingga perusahaan harus menyeleksi (Mangkunegara, 2019).		3= Ragu-Ragu 4= Setuju 5= Sangat Setuju (Sugiyono, 2018)	
6. Peserta Pelatihan	Beberapa orang yang ikut serta dalam pelatihan yang terseleksi terlebih dahulu berdasarkan persyaratan dan kualifikasi (Mangkunegara, 2019).	Kuesioner	1= Sangat Tidak Setuju 2= Tidak Setuju 3= Ragu-Ragu 4= Setuju 5= Sangat Setuju (Sugiyono, 2018)	Ordinal
Kinerja Karyawan				
7. Kualitas	Kualitas pekerjaan yang dihasilkan (Bintoro, 2017).	Kuesioner	1= Sangat Tidak Setuju 2= Tidak Setuju 3= Ragu-Ragu 4= Setuju 5= Sangat Setuju (Sugiyono, 2018)	Ordinal
8. Kuantitas	Jumlah pekerjaan yang dihasilkan (Bintoro, 2017).	Kuesioner	1= Sangat Tidak Setuju 2= Tidak Setuju 3= Ragu-Ragu 4= Setuju 5= Sangat Setuju (Sugiyono, 2018)	Ordinal
9. Ketepatan Waktu	Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan (Bintoro, 2017).	Kuesioner	1= Sangat Tidak Setuju 2= Tidak Setuju 3= Ragu-Ragu 4= Setuju 5= Sangat Setuju (Sugiyono, 2018)	Ordinal
10. Efektivitas	Tingkat penggunaan sumber daya organisasi dalam menyelesaikan pekerjaan (Bintoro, 2017).	Kuesioner	1= Sangat Tidak Setuju 2= Tidak Setuju 3= Ragu-Ragu 4= Setuju 5= Sangat Setuju (Sugiyono, 2018)	Ordinal

11. Kemandirian	tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya (Bintoro, 2017).	Kuesioner	1= Sangat Tidak Setuju 2= Tidak Setuju 3= Ragu-Ragu 4= Setuju 5= Sangat Setuju (Sugiyono, 2018)	Ordinal
--------------------	--	-----------	--	---------

3.3 Hipotesis Penelitian

Pengertian hipotesis adalah tanggapan sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2018). Adapun hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$, H_1 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan
2. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$, H_1 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan
3. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$, H_2 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel tujuan pelatihan tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan
4. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$, H_2 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel tujuan pelatihan tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan
5. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$, H_3 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel instruktur pelatihan tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan
6. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$, H_3 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel instruktur pelatihan tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

7. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$, H_4 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel materi pelatihan tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan
8. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$, H_4 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel tujuan pelatihan tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan

BAB IV

PROFIL TEMPAT PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum

4.1.1 Sejarah Umum Puskesmas Pademangan

Puskesmas Pademangan terletak di Jl. Pademangan II Gang 22 No.2, RT.002 RW.002, Kel. Pademangan Timur, Kec. Pademangan, Jakarta Utara, Kode Pos 14410. Selain itu di bidang manajemen, Puskesmas Pademangan menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah (PPK-BLUD) sesuai dengan SK Gubernur No. 373 tahun 2012 tentang:

“Penetapan Puskesmas Pademangan Kota Administrasi Jakarta Utara Sebagai Unit Kerja Dinas Kesehatan Yang Menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah Secara Penuh”.

Puskesmas Pademangan memiliki budaya kerja Care 4 U:

Adapun empat kegiatan utama, yaitu promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif.

4.1.2 Visi Misi Puskesmas Pademangan

Berikut adalah visi dari Puskesmas Pademangan Utara adalah sebagai berikut:

<p>Visi</p> <p>“Menuju Pademangan Sehat dengan Pelayanan Bermutu dan Pemberdayaan Masyarakat Terpadu“</p>
<p>Misi</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mewujudkan Sumber Daya Manusia yang Berkualitas dan Profesional. 2. Menyelenggarakan Pelayanan dan Pelaksanaan Program yang Berkualitas sesuai dengan Standar Mutu Akreditasi Puskesmas. 3. Menyelenggarakan Sistem Manajemen Puskesmas yang Bermutu. 4. Menyediakan Sarana dan Prasarana Terbaik. 5. Membangun Kerjasama dan Keterlibatan Lintas Sektor antara Masyarakat dalam Bidang Kesehatan. 6. Menjadi Sarana Pendidikan dan Penelitian Kesehatan.

4.1.3 Layanan Puskesmas

Puskesmas Pademangan Jakarta Utara memiliki 3 layanan Puskesmas, yaitu sebagai berikut:

1. UKP

Perawatan Kesehatan Perorangan adalah serangkaian kegiatan dan/atau serangkaian pelayanan kesehatan yang ditujukan untuk meningkatkan, mencegah, mengobati penyakit, mengurangi penderitaan akibat penyakit, dan memulihkan kesehatan perorangan.

2. UKM Esensial

Upaya Kesehatan Masyarakat Esensial adalah program-program yang telah ditetapkan beserta cakupannya di seluruh puskesmas di Indonesia, yang bertujuan untuk mendukung pencapaian Standar Pelayanan Minimal (SPM) di bidang kesehatan di tingkat kabupaten/kota.

3. UKM Pengembangan

Upaya Pengembangan Kesehatan Masyarakat adalah upaya kesehatan masyarakat yang memerlukan penyediaan layanan yang inovatif dan/atau ekstensif dan intensif, yang disesuaikan dengan prioritas masalah kesehatan, kekhususan wilayah kerja, dan sumber daya yang tersedia di setiap Puskesmas.

4. Poli Gigi

Layanan kesehatan gigi dan mulut, termasuk pemeriksaan, perawatan gigi, pencabutan gigi, pembersihan karang gigi, dan penambalan.

5. Poli KIA

Layanan Kesehatan Ibu dan Anak, layanan khusus untuk ibu hamil, ibu menyusui dan anak-anak, termasuk pemeriksaan kehamilan, imunisasi anak, serta pelayanan keluarga berencana.

6. Poli Umum

Layanan kesehatan dasar untuk berbagai jenis keluhan dan penyakit umum, termasuk pemeriksaan kesehatan, diagnosis, dan pengobatan.

7. Poli Imunisasi

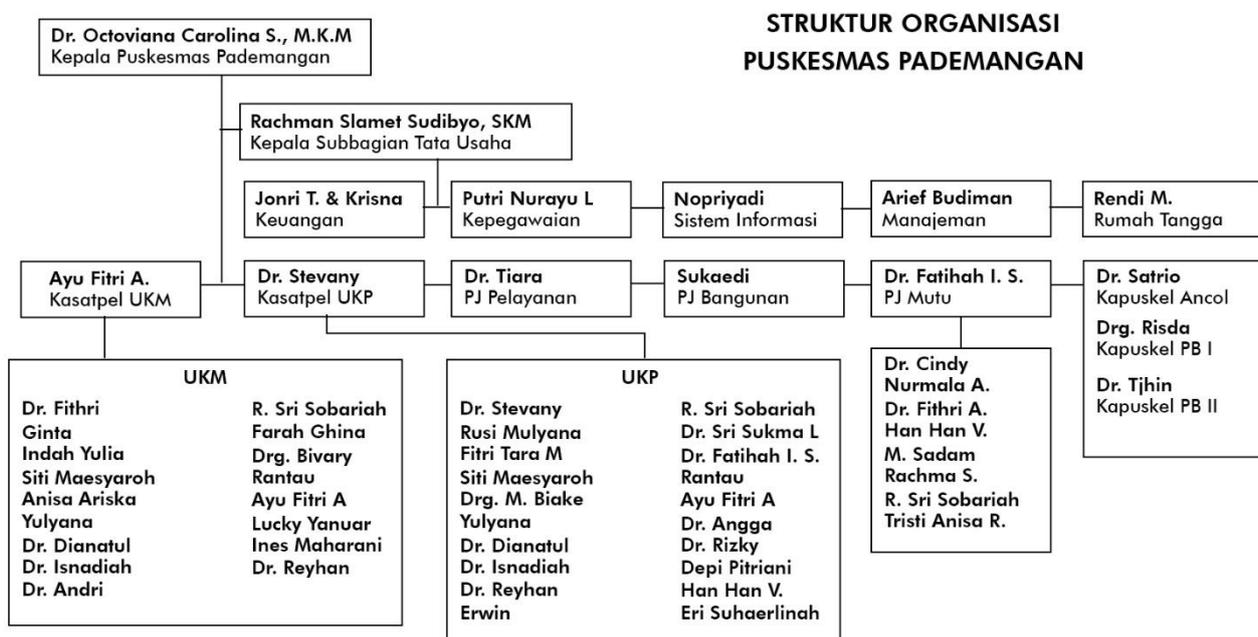
Layanan imunisasi bagi bayi, anak-anak dan orang dewasa termasuk vaksinasi rutin seperti BCG, DPT, Polio dan vaksinasi lainnya

8. Poli Lansia

Layanan kesehatan yang ditujukan untuk orang lanjut usia, meliputi pemeriksaan kesehatan rutin, penanganan penyakit kronis dan konsultasi kesehatan.

4.1.4 Sumber Daya Manusia

Berikut ini adalah diagram yang menunjukkan struktur Puskesmas Pademangan di Jakarta Utara:



Gambar 3 Struktur Organisasi

BAB V

METODOLOGI PENELITIAN

5.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metodologi ini menyamakan pengumpulan data dengan penggunaan instrumen penelitian dan analisis hasil yang bersifat kuantitatif (menggunakan statistik). Saran yang sudah ditetapkan adalah tujuan (Sugiyono, 2019). Pendekatan jaringan sosial digunakan dalam penelitian ini. Pertanyaan penelitian interpersonal adalah pertanyaan yang berusaha menjawab hubungan antar variabel (Sugiyono, 2019).

5.2 Populasi Penelitian

Populasi didasarkan pada rata-rata, yang berasal dari kumpulan elemen atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari berdasarkan pengalamannya dalam berbagai situasi (Sugiyono, 2019). Menurut data Puskesmas Kecamatan Pademangan, jumlah karyawan pada Puskesmas Kecamatan Pademangan, Jakarta Utara, adalah 192 orang.

5.3 Sampel Penelitian

Sampel adalah istilah yang digunakan untuk menyebut sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik tertentu (Sugiyono, 2019). Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode *total sampling*. Menurut (Sugiyono, 2019), *total sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang didasarkan pada keseluruhan populasi. Berdasarkan jumlah di bawah ini, sekitar 192 responden akan dimasukkan ke dalam sampel.

5.4 Teknik Pengumpulan Data

5.4.1 Jenis Data

1. Data Primer

Data primer mengacu pada informasi yang diperoleh dan dikumpulkan secara rahasia dari subjek penelitian yang spesifik (Sugiyono, 2019). Para peneliti akan melakukan komunikasi terselubung dengan mengirimkan kuesioner kepada para responden.

- #### 2. Data sekunder mengacu pada informasi yang diperoleh dari sumber lain (Sugiyono, 2019). Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari Puskesmas Kecamatan Pademangan, Jakarta Utara. Data ini dapat berupa jumlah pegawai dan jumlah kunjungan pasien.

5.4.2 Metode Pengumpulan Data

Data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan kerangka teori, dan hasilnya digunakan untuk mendukung hipotesis. Di bawah ini adalah langkah-langkah yang terlibat dalam teknik pengumpulan data untuk menggali informasi dari berbagai sumber (Sugiyono, 2019).

1. Kuesioner (daftar pertanyaan). Teknik ini melibatkan pemberian kuesioner yang terstruktur dengan baik dan ringkas kepada responden. Pertanyaan dengan konten yang kuat dikategorikan menggunakan skala Likert mulai dari sangat jelas hingga sangat tidak jelas (Sugiyono, 2019).
2. Dokumentasi, yaitu metode pengumpulan data dari berbagai sumber seperti catatan, buku, transkrip, surat kabar, prasasti, majalah, notulen rapat, agenda, dan foto-foto kegiatan (Sugiyono, 2019).

5.5 Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi pada penelitian di Puskesmas Kecamatan Pademangan berlokasi di Jl Pademangan Timur GG. 22 No.2 Jakarta Utara. Periode penelitian dimulai pada bulan Februari dan berakhir pada bulan Juli 2024.

5.6 Rencana Instrumen Penelitian

Berikut adalah instrumen pada penelitian ini:

1. Karakteristik responden, menjelaskan nama, jenis kelamin, lama bekerja, dan tingkat pendidikan responden.
2. Pelatihan kerja merupakan variabel independen dalam penelitian ini, terdiri dari 5 indikator pelatihan kerja yang masing-masing indikator meliputi 2 item pernyataan. Indikator-indikator pelatihan kerja tersebut meliputi tujuan penelitian, pelatih atau instruktur, materi pelatihan, metode pelatihan, dan peserta pelatihan (Mangkunegara, 2019).
3. Kinerja karyawan merupakan variabel dependen dalam penelitian ini, terdiri dari 5 indikator kinerja yang masing-masing indikator memiliki 2 item pernyataan. Indikator kinerja karyawan adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan otonomi (Bintoro, 2017).

5.7 Teknik Analisis Data

5.7.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan hasil pengolahan data mentah variabel penelitian untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran dan distribusi data. Data mentah dari variabel penelitian merupakan hasil dari sebuah penelitian yang dikirimkan kepada responden melalui kuesioner. Hasil dari kuesioner tersebut akan digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai kondisi mengenai pelatihan kerja dan kinerja karyawan. Penyajian data dapat dilakukan dengan menggunakan tabel, grafik, meringkas, dan menjelaskan data yang berkaitan. Untuk mengukur sejauh mana tanggapan responden dalam kuesioner penelitian dapat digunakan skala interval (Sugiyono, 2019).

5.7.1 Uji Instrumen

5.7.1.1 Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2019), sebuah hasil penelitian dianggap valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Ada beberapa metode yang dapat digunakan untuk menguji validitas suatu instrumen, seperti metode korelasi bivariate pearson dan metode korelasi total-jumlah yang telah dikoreksi.

Berikut adalah kriteria pengujian SPSS dan prosedur pengujian validitas instrumen penelitian. Versi SPSS yang digunakan adalah 2.5. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Jika r hitung lebih besar atau sama dengan r tabel (uji dua sisi dengan tingkat signifikansi 0,05) atau jika nilai signifikansi dua sisi kurang dari atau sama dengan 0,05, maka instrumen atau butir-butir pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (menunjukkan validitas instrumen).
2. Jika r hitung lebih kecil dari r tabel (uji dua sisi dengan tingkat signifikansi 0,05) atau p -value (dua sisi) lebih besar dari 0,05, maka instrumen tersebut dianggap tidak valid.

5.7.1.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2019). suatu alat ukur dianggap reliabel apabila digunakan dua kali untuk mengukur fenomena yang sama dan secara konsisten menghasilkan hasil pengukuran yang konsisten.

Pengukuran dilakukan sekali saja kemudian dibandingkan dengan pertanyaan lain, dan pengukuran reliabilitas dinilai dengan menggunakan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu variabel dianggap reliabel jika nilai Cronbach's alpha (α) lebih besar dari 0,6.

5.7.2 Analisis Data

5.7.2.1 Analisis Univariat

Analisis univariat digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik responden yang disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi dan persentase (Notoatmodjo, 2018).

Analisis univariat bertujuan untuk menjelaskan atau mendeskripsikan karakteristik masing-masing variabel penelitian. Analisis ini menghasilkan distribusi frekuensi dan persentase dari masing-masing variabel.

5.7.2.2 Uji Bivariat

Analisis bivariat dilakukan terhadap dua variabel yang saling berhubungan, dan dilakukan setelah perhitungan univariat (Notoatmodjo, 2018). Penelitian ini melakukan analisis untuk mengetahui hubungan antara pelatihan kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Kecamatan Pademangan Jakarta Utara. Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas dan variabel terikat. Tujuan dari uji korelasi ini adalah untuk mengetahui hubungan antara pelatihan kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Kecamatan Pademangan Jakarta Utara. Perhitungan secara komputerisasi dengan interpretasi menggunakan nilai p-value 0,05 dan ketepatan 5% menentukan bahwa suatu pengaruh dianggap signifikan jika nilai p-value $< 0,05$, dan jika $> 0,05$ dianggap tidak signifikan.

5.8 Etika Penelitian

Diperlukan etika dalam penelitian untuk mencegah hal-hal tidak etis pada saat berlangsungnya penelitian.

1. Lembar Persetujuan

Formulir persetujuan berisi penjelasan mengenai penelitian yang dilakukan, tujuan penelitian, prosedur penelitian, manfaat penelitian yang diperoleh responden, dan potensi risiko yang mungkin terjadi. Pernyataan dalam formulir persetujuan harus jelas dan mudah dipahami oleh responden, yang harus dengan sukarela menandatangani formulir persetujuan (Hidayat, 2016).

2. Anonimitas

Anonimitas adalah suatu metode untuk menjaga kerahasiaan nama responden (Hidayat, 2016).

3. *Confidentiality* (Kerahasiaan)

Kerahasiaan dilakukan agar peneliti tidak akan menginformasikan data dan hasil penelitian berdasarkan data individual, namun data dilaporkan berdasarkan kelompok (Hidayat, 2016).

4. Sukarela

Penelitian bersifat sukarela dan tidak ada unsur paksaan atau tekanan secara langsung maupun tidak langsung terhadap responden penelitian (Hidayat, 2016).

BAB VI
HASIL PENELITIAN

6.1 Uji Validitas

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 30 responden pada karyawan Puskesmas Pademangan Jakarta Utara melalui penyebaran kuesioner, diperoleh hasil uji validitas dari variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 5.2 Uji Validitas (N=30)

Variabel	Pertanyaan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Pelatihan Kerja	PK1	0,907	0,361	Valid
	PK2	0,932	0,361	Valid
	PK3	0,882	0,361	Valid
	PK4	0,889	0,361	Valid
	PK5	0,924	0,361	Valid
	PK6	0,930	0,361	Valid
	PK7	0,948	0,361	Valid
	PK8	0,892	0,361	Valid
	PK9	0,949	0,361	Valid
	PK10	0,959	0,361	Valid
	PK11	0,959	0,361	Valid
	PK12	0,949	0,361	Valid
	PK13	0,920	0,361	Valid
	PK14	0,937	0,361	Valid
	PK15	0,911	0,361	Valid
Variabel	Pertanyaan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Kinerja	KK1	0,929	0,361	Valid
	KK2	0,963	0,361	Valid
	KK3	0,969	0,361	Valid
	KK4	0,963	0,361	Valid
	KK5	0,939	0,361	Valid
	KK6	0,920	0,361	Valid
	KK7	0,920	0,361	Valid
	KK8	0,906	0,361	Valid
	KK9	0,927	0,361	Valid
	KK10	0,947	0,361	Valid

Dari hasil rekapitulasi uji validitas variabel pelatihan kerja dan kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan variabel pelatihan kerja dan kinerja karyawan dapat dikategorikan valid.

6.2 Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 30 responden pada karyawan Puskesmas Pademangan Jakarta Utara melalui penyebaran kuesioner, diperoleh hasil uji reliabilitas dari variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 5.3 Uji Reliabilitas (N=30)

Reliabilitas	
Cronbach's Alpha	N of Items
Pelatihan Kerja	
0,988	15
Kinerja Karyawan	
0,984	10

Dari hasil rekapitulasi uji reliabilitas variabel pelatihan kerja, dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan variabel pelatihan kerja dapat dikategorikan reliabel.

6.1 Analisis Univariat

Analisis univariat pada penelitian ini menggambarkan atau mendeskripsikan mengenai karakteristik responden pada masing-masing variabel. Pada penelitian ini penelitian menggunakan 3 karakteristik yaitu: jenis kelamin, lama bekerja, pendidikan terakhir. Berikut tabel hasil univariat yaitu:

6.1.1 Variabel Pelatihan Kerja

Tabel 6.1 Pelatihan Kerja dengan Kinerja Karyawan (N=192)

Pelatihan Kerja	Frekuensi (n)	%
Baik	166	86,4
Kurang Baik	26	13,6

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 192 responden yang menjadi sampel, responden yang menyatakan baik sebanyak 86,4% dan yang menyatakan kurang baik sebanyak 13,6%.

6.1.2 Variabel Tujuan Pelatihan

Tabel 6.2 Tujuan Pelatihan dengan Kinerja Karyawan (N=192)

Tujuan Pelatihan	Frekuensi (n)	%
Baik	158	82,3
Kurang Baik	34	17,7

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 192 responden yang menjadi sampel, responden yang menyatakan baik sebanyak 82,3% dan yang menyatakan kurang baik sebanyak 17,7%.

6.1.3 Variabel Instruktur Pelatihan

Tabel 6.3 Instruktur Pelatihan dengan Kinerja Karyawan (N=192)

Instruktur Pelatihan	Frekuensi (n)	%
Baik	171	89,0
Kurang Baik	21	11,0

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 192 responden yang menjadi sampel, responden yang menyatakan baik sebanyak 89,0% dan yang menyatakan kurang baik sebanyak 11,0%.

6.1.4 Variabel Materi Pelatihan

Tabel 6.4 Pelatihan Kerja dengan Kinerja Karyawan (N=192)

Materi Pelatihan	Frekuensi (n)	%
Baik	181	94,2
Kurang Baik	11	5,8

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 192 responden yang menjadi sampel, responden yang menyatakan baik sebanyak 94,2% dan yang menyatakan kurang baik sebanyak 5,8%.

6.1.5 Karakteristik Responden

Tabel 6.5 Uji Deskriptif Responden (N=192)

Kategori	Frekuensi	
	N	%
Jenis Kelamin		
Pria	72	37,5
Perempuan	120	62,5
Lama Bekerja		
< 1 Tahun	18	9,4
> 1 Tahun	15	7,8
> 2 Tahun	159	82,8
Tingkat Pendidikan		
SMA/SLTA/Sederajat	41	21,4
Diploma	82	42,7
S1	66	34,4
S2	3	1,6

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa responden yang berjenis kelamin pria sebanyak 72 orang atau 37,5%, dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 120 orang atau 62,5. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan Puskesmas Pademangan Jakarta Utara berjenis kelamin perempuan.

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa karyawan yang telah bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 18 karyawan atau 9,4%, karyawan yang telah bekerja lebih dari 1 tahun sebanyak 15 karyawan atau 7,8%, dan karyawan yang telah bekerja lebih dari 2 tahun sebanyak 159 responden atau 82,8%. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan Puskesmas Pademangan Jakarta telah bekerja selama lebih dari 2 tahun.

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa karyawan yang memiliki tingkat pendidikan SMA/SLTA/Sederajat sebanyak 41 karyawan atau 21,4%, karyawan yang memiliki tingkat pendidikan Diploma sebanyak 82 karyawan atau 42,7%, karyawan yang memiliki tingkat pendidikan S1 sebanyak 66 karyawan atau 34,4%, dan karyawan yang memiliki tingkat pendidikan S2 sebanyak 3 karyawan atau 1,6%. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan Puskesmas Pademangan Jakarta memiliki tingkat pendidikan Diploma.

6.2 Analisis Bivariat

Analisis bivariat adalah metode statistik yang digunakan untuk menguji hubungan antara dua variabel dan menentukan apakah keduanya berkorelasi menggunakan metode *Chi Square*. Berikut adalah hasil pengujian pada tabel di bawah ini:

6.2.1 Hubungan Pelatihan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Tabel 6.6 Pelatihan Kerja dengan Kinerja Karyawan (N=192)

Pelatihan Kerja	Kinerja Karyawan						P Value
	Puas		Kurang Puas		Total		
	N	%	N	%	N	%	
Baik	151	78,6	24	12,5	175	91,1	0,00
Kurang Baik	15	7,9	2	1,0	17	8,9	

Berdasarkan tabel di atas, analisis data yang ada menunjukkan pelatihan kerja dengan kepuasan pasien dapat dilihat bahwa baik sebanyak 78,6% yang puas dan sebanyak 12,5% yang kurang puas. Berdasarkan hasil statistik yang diperoleh dari nilai p-value 0,00 menyatakan adanya hubungan antara pelatihan kerja dengan kinerja karyawan.

6.2.2 Hubungan Tujuan Pelatihan dengan Kinerja Karyawan

Tabel 6.7 Hubungan Dimensi Tujuan Pelatihan dengan Kinerja Karyawan (N=192)

Tujuan Pelatihan	Kinerja Karyawan						P Value
	Puas		Kurang Puas		Total		
	N	%	N	%	N	%	
Baik	147	78,6	25	12,5	172	91,1	0,00
Kurang Baik	18	7,9	2	1	20	8,9	

Berdasarkan tabel di atas, analisis data yang ada menunjukkan dimensi tujuan pelatihan dengan kinerja karyawan dapat dilihat bahwa baik sebanyak 78,6% yang puas dan sebanyak 12,5% yang kurang puas. Berdasarkan hasil statistik yang diperoleh dari nilai p-value 0,00 menyatakan adanya hubungan antara tujuan pelatihan dengan kinerja karyawan.

6.2.3 Hubungan Instruktur Pelatihan dengan Kinerja Karyawan

Tabel 6.8 Hubungan Dimensi Instruktur Pelatihan Dengan Kinerja Karyawan (N=192)

Instruktur Pelatihan	Kinerja Karyawan						P Value
	Puas		Kurang Puas		Total		
	N	%	N	%	N	%	
Baik	135	70,3	31	16,1	166	86,4	0,00
Kurang Baik	22	11,5	4	2,1	26	13,6	

Berdasarkan tabel di atas, analisis data yang ada menunjukkan dimensi i pelatihan dengan kinerja karyawan dapat dilihat bahwa baik sebanyak 70,3% yang puas dan sebanyak 16,1% yang kurang puas. Berdasarkan hasil statistik yang diperoleh dari nilai p-value 0,00 menyatakan adanya hubungan antara tujuan pelatihan dengan kinerja karyawan.

6.2.4 Hubungan Materi Pelatihan dengan Kinerja Karyawan

Tabel 6.9 Hubungan Dimensi Materi Pelatihan Dengan Kinerja Karyawan (N=192)

Materi Pelatihan	Kinerja Karyawan						P Value
	Puas		Kurang Puas		Total		
	N	%	N	%	N	%	
Baik	138	71,9	29	15,1	167	87	0,00
Kurang Baik	18	9,4	7	3,6	25	13	

Berdasarkan tabel di atas, analisis data yang ada menunjukkan dimensi materi pelatihan dengan kinerja karyawan dapat dilihat bahwa baik sebanyak 71,9% yang puas dan sebanyak 15,1% yang kurang puas. Berdasarkan hasil statistik yang diperoleh dari nilai p-value 0,00 menyatakan adanya hubungan antara materi pelatihan dengan kinerja karyawan.

BAB VII

PEMBAHASAN

7.1 Keterbatasan penelitian

7.1.1 Keterbatasan penelitian

1. Pada penelitian ini, peneliti hanya menggunakan variable pelatihan perlu menambahkan variable lainnya.
2. Keterbatasan penelitian, peneliti memiliki kendala waktu sehingga saat dalam pengambilan data dapat mempengaruhi kualitas data yang diperoleh.
3. Penelitian ini hanya melibatkan karyawan di satu Puskesmas di Kecamatan Pademangan, Jakarta Utara, sehingga hasil penelitian tidak di dapatkan untuk seluruh Puskesmas di wilayah lain.

7.2 Pembahasan hasil penelitian

7.2.1 Hubungan pelatihan kerja dengan kinerja karyawan

Berdasarkan tabel analisis pelatihan kerja dengan kinerja karyawan di atas, dapat diketahui bahwa nilai p-value sebesar 0,000. Hal ini artinya terdapat hubungan antara pelatihan kerja dengan kinerja karyawan di Puskesmas Kecamatan Pademangan Jakarta Utara. Hal ini sesuai dengan penelitian (Sedarmayanti, 2018) yang menyoroti dampak pelatihan terhadap kinerja. Pelatihan bertujuan untuk membantu karyawan dalam memperoleh pengetahuan yang akan meningkatkan kinerja mereka dan mendukung perusahaan dalam mencapai tujuannya. Hal ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (Widodo, 2018). Menurut temuan penelitian, baik pelatihan karyawan secara simultan maupun tidak simultan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun menurut penelitian yang telah dilakukan oleh (Julianry, 2022)

hasil penelitiannya menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara pelatihan kerja dengan kinerja karyawan.

7.2.2 Hubungan tujuan pelatihan dengan kinerja karyawan

Berdasarkan tabel analisis tujuan pelatihan dengan kinerja karyawan di atas, dapat diketahui bahwa nilai p-value sebesar 0,000. Hal ini artinya terdapat hubungan antara tujuan pelatihan dengan kinerja karyawan di Puskesmas Kecamatan Pademangan Jakarta Utara. Hal ini sesuai dengan penelitian (Setiani, 2023) yang menyatakan bahwa tujuan pelatihan memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan yang kompeten. Hal ini juga konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sulistyo, 2022) yang menemukan adanya korelasi antara tujuan pelatihan dengan kinerja karyawan. Namun menurut penelitian yang telah dilakukan oleh (Yohanes, 2019) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara pelatihan kerja dengan kinerja karyawan.

7.2.3 Hubungan Pelatih/Instruktur dengan kinerja karyawan

Berdasarkan tabel analisis instruktur pelatihan dengan kinerja karyawan di atas, dapat diketahui bahwa nilai p-value sebesar 0,000. Hal ini artinya terdapat hubungan antara instruktur pelatihan dengan kinerja karyawan di Puskesmas Kecamatan Pademangan Jakarta Utara. Hal ini sesuai dengan penelitian (Setiani, 2023) yang menunjukkan bahwa instruktur pelatihan memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan yang kompeten. Hal ini juga konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sulistyo, 2022), yang menemukan adanya korelasi antara instruktur pelatihan dan kinerja karyawan. Namun menurut penelitian yang telah dilakukan oleh (Julianry, 2022) hasil penelitiannya menunjukkan

bahwa tidak terdapat hubungan antara instruktur pelatihan dengan kinerja karyawan.

7.2.4 Hubungan materi pelatihan dengan kinerja karyawan

Berdasarkan tabel analisis materi pelatihan dengan kinerja karyawan di atas, dapat diketahui bahwa nilai p-value sebesar 0,000. Hal ini artinya terdapat hubungan antara materi pelatihan dengan kinerja karyawan di Puskesmas Kecamatan Pademangan Jakarta Utara. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yosef, 2018), yang menyatakan bahwa materi pelatihan berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Semakin baik kualitas materi pelatihan yang diberikan, maka semakin baik pula hasil yang diperoleh dalam hal peningkatan kinerja karyawan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sulistyo, 2022), yang menemukan adanya korelasi antara instruktur pelatihan dengan kinerja karyawan. Namun menurut penelitian yang telah dilakukan oleh (Yohanes, 2019) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara pelatihan kerja dengan kinerja karyawan.

BAB VIII

PENUTUP

8.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, didapat kesimpulan terdapat hubungan antara pelatihan kerja dengan kinerja karyawan pada Puskesmas Kecamatan Pademangan Jakarta Utara. Adanya pelatihan kerja berperan penting dalam meningkatkan keahlian dan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Terdapat hubungan antara tujuan pelatihan dengan kinerja karyawan pada Puskesmas Kecamatan Pademangan Jakarta Utara. Tujuan dari sebuah pelatihan merupakan faktor penting dalam melakukan pelatihan kerja, semakin baik tujuan yang dimiliki dalam suatu pelatihan, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan yang dihasilkan setelah melakukan pelatihan. Terdapat hubungan antara instruktur pelatihan dengan kinerja karyawan pada Puskesmas Kecamatan Pademangan Jakarta Utara. Instruktur pelatihan yang kompeten dalam sebuah pelatihan akan memudahkan karyawan dalam memahami materi pelatihan, semakin baik instruktur dalam sebuah pelatihan, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan yang dihasilkan setelah melakukan pelatihan. Terdapat hubungan antara materi pelatihan dengan kinerja karyawan pada Puskesmas Kecamatan Pademangan Jakarta Utara. Materi yang diberikan dalam pelatihan harus sesuai dengan kebutuhan yang dibutuhkan seorang pegawai, semakin baik materi yang pegawai pahami maka akan semakin baik pula kinerja karyawan yang dihasilkan..

8.2 Saran

Adapun saran pada penelitian ini yaitu:

1. Bagi Puskesmas Kecamatan Pademangan Jakarta Utara
Diharapkan untuk menjaga faktor pelatihan kerja karyawan, dikarenakan pelatihan kerja merupakan sebuah aspek penting dalam meningkatkan kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan
2. Bagi Pihak Akademis
Melalui penelitian ini ditemukan bahwa pelatihan kerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, serta guna menghasilkan karyawan yang lebih terampil dalam bidangnya.
3. Bagi penelitian selanjutnya
Disarankan untuk menambah jumlah variabel bebas, agar dapat mengkaji lebih banyak dalam mengembangkan penelitian selanjutnya

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Desi Kristanti, R. L. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan bagian Produksi (Studi di UD. Pratama Karya Kota Kediri). *Jurnal Nusamba*, 4(2), 107–116. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v4i2.1380>
- Donni Priansa. 2017. *Manajemen Pelayanan Prima*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, C.W. Suhartono. Dharminto. 2016. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Jurnal)*, Volume 4, Nomor 3, Juli 2016 (ISSN: 2356-3346).
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, A., Studi Manajemen, P., & Ekonomi, F. (2021). *YUME : Journal of Management Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Agus Dwi Cahya 1) , Daru Amanta Rahmadani 2) , Ary Wijiningrum 3) , Fierna Fajar Swasti 4)*. *YUME : Journal of Management*, 4(2), 230–242. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.861>
- Rinda. 2018. “Faktor-Faktor yang berhubungan dengan kejadian dispepsia pada pasien di wilayah kerja puskesmas bangkinang kota.” *Jurnal : Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai*.
- Rivai, & Basri. (2017). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2018. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV.Mandar Maju.
- Studi, P., Masyarakat, K., Tinggi, S., Kesehatan, I., & Palu, I. J. (n.d). **HUBUNGAN PELATIHAN TENAGA KESEHATAN DENGAN KINERJA PETUGASI DI PUSKESMAS LOMPE NTODEA KECAMATAN PARIGI BARAT KABUPATENIPARIGI MOUTONG.**
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Tri, Wulandari. (2021). **HUBUNGAN PELATIHAN TENAGA KESEHATAN DENGAN KINERJA PETUGAS DI PUSKESMAS LOMPE NTODEAKECAMATAN PARIGI BARAT KABUPATENPARIGI MOUTONG.** *Jurnal Ilmiah Kesmas IJ*. Vol. 21. No.2
- Megawaty, Paris Dauda, Mozes Haryanto Baottong, Nuraeni Saeni, & Maryam Nurdin. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mirai Management*, 6(3), 35–50.

- Notoatmodjo, S. (2018). *Metode Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Priatna, E. J., Suyaman, D. J., Gw, S. H., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Karawang, U. S. (n.d). THE EFFECT OF TRAINING AND MOTIVATION ON THE PERFORMANCE OF CIVIL SERVANTS IN BPKAD KARAWANG REGENCY PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PNS PADA BPKAD KABUPATEN KARAWANG.
- Subroto, S. (2018b). PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. In *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* (Vol. 12, Issue 1).
- Subroto, S. (2018a). PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. In *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* (Vol. 12, Issue 1).
- Yunita Theresiana, Ira Susanti, & Iman Soewono. (2022). MUTU PELAYANAN KESEHATAN TERHADAP KEHANDALAN KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS PANGKALAN BALAI KABUPATEN BANYUASIN SUMATERA SELATAN. *JURNAL SMART ANKes* , 6(1), 10–26.
<https://www.kemkes.go.id/id/dashboard-puskesmas>
<https://www.bps.go.id/id>

Lampiran 1 : Daftar Riwayat Hidup

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



- Nama Lengkap : Epin Prisia
- Tempat Lahir : Jakarta
- Tanggal Lahir : 04 Oktober 2000
- Jenis Kelamin : Perempuan
- Status : Belum Menikah
- Alamat Rumah : Jl. Pademangan Timur IV
- Riwayat Pendidikan : 1. TK Al-Quba Jakarta
2. SD Negeri 07 Jakarta
3. SMP Negeri 23 Jakarta
4. SMKS Kristen Harapan Mulia Jakarta
5. STIKes RS Husada
- Pengalaman : Organisasi
1. Anggota HIMA STIKes RS Husada (2021-2022)
 2. Panitia LDKM & Panitia Acara HUT RI Ke- 77 (2022)
- Kerja
1. PT. Lima Benua Abadi (2024)
 2. Magang Badan Penyelenggara Jaminan Kesehatan (2023)

Lampiran 3: Lembar Kuesioner

Hubungan Pelatihan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Di Puskesmas Kecamatan Pademangan Jakarta Utara

Petunjuk pengisian kuesioner

1. Sebelum mengisi kuesioner ini diharapkan karyawan membaca setiap butir pernyataan dengan cermat.
2. Karyawan hanya tinggal member tanda check list (\surd) pada kolom yang sesuai dengan pilihan.
3. Untuk setiap butir pernyataan hanya diperbolehkan memilih satu alternative jawaban.
4. Jika ada kesalahan dalam memilih alternative jawaban dapat dikoreksi kembali setelah selesai mengisi keseluruhan kuesioner ini.
5. Semua pernyataan yang ada mohon di jawab, jika ada pernyataan yang terlewat maka tidak akan dapat melanjutkan ke tahap selanjutnya.

Keterangan Jawaban:

- (5) SS : Sangat Setuju
- (4) S : Setuju
- (3) RG : Ragu-ragu
- (2) TS : Tidak Setuju
- (1) STS : Sangat Tidak Setuju

A. Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin : Pria Perempuan

Lama Bekerja : < 1 Tahun Bekerja > 2 Tahun Bekerja

> 1 Tahun Bekerja

Tingka Pendidikan: Diploma S1 S2

No	Pernyataan	STS	TS	RG	S	SS
		1	2	3	4	5
Tujuan Pelatihan						
1	Pelatihan yang diberikan sangat bermanfaat					
2	Pelatihan yang diberikan meningkatkan keahlian kompetensi karyawan					
3	Pelatihan yang diberikan sesuai dengan tujuan pelatihan					
4	Pelatihan yang diberikan dapat diterima dengan baik					
5	Peserta pelatihan dipilih sesuai dengan keahlian masing-masing					
Pelatih atau Instruktur						
6	Pelatih atau instruktur memberikan materi pelatihan dengan baik					
7	Pelatih atau instruktur memiliki sertifikasi keahlian sesuai dengan bidang yang dilatih					
8	Pelatih atau instruktur memahami materi pelatihan dengan baik					
9	Pelatih atau instruktur dapat membangun semangat para peserta					
10	Pelatih atau instruktur dapat mencairkan suasana pelatihan					
Materi Pelatihan						
11	Materi pelatihan yang diberikan bermanfaat dalam meningkatkan kinerja					
12	Materi pelatihan yang diberikan mudah dipahami					
13	Materi pelatihan sesuai dengan apa yang dibutuhkan peserta pelatihan					
14	Materi pelatihan yang diberikan sangat bermanfaat bagi perusahaan					
15	Materi pelatihan yang diberikan sangat efisien					
No	Pernyataan	STS	TS	RG	S	SS
		1	2	3	4	5

Kinerja Karyawan						
16	Karyawan mampu memberikan hasil kinerja dengan maksimal					
17	Karyawan mampu bekerja sama dalam menyelesaikan permasalahan					
18	Karyawan menggunakan waktu kerja dengan efektif dan efisien					
19	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan efisien					
20	Karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan					
21	Karyawan mampu menyelesaikan tugas melebihi target yang ditentukan					
22	Karyawan dapat menyelesaikan tugas tanpa harus diberi arahan					
23	Karyawan datang tepat waktu					
24	Karyawan hadir sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan					
25	Karyawan mampu menyelesaikan tugas secara tepat waktu					

LAMPIRAN 4 : Data dan Hasil Analisis Validitas

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	Pelatihan Kerja
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	65
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	17
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	64
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
5	5	3	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	66
5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	62
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	4	3	3	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	65
4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	70
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	4	5	5	3	4	4	5	4	5	4	3	4	5	65
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	74
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	70
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	67
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	73
5	5	5	5	5	4	3	4	3	3	5	4	4	4	5	64
3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	57
4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	64
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	68
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	62
4	4	3	4	5	5	5	5	4	3	4	5	4	4	5	64
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	67
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	71
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	31
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	21
4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	65
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	68
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	71
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	68
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	73
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	63
5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	74
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	66
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	53
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	68
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	70
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	71
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	3	5	3	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	68
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	59
4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	63
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	67
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	65
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	73
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60

5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	66
4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	54
4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	50
5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	72
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	69
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
4	4	5	4	5	3	3	3	4	4	4	5	4	5	5	62
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	65
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	17
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	64
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
5	5	3	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	66
5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	62
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	4	3	3	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	65
4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	70
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	4	5	5	3	4	4	5	4	5	4	3	4	5	65
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	74
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	70
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	67
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60

3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	73
5	5	5	5	5	4	3	4	3	3	5	4	4	4	5	64
3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	57

Correlations

		PELATIHAN KERJA	KINERJA
PELATIHANKERJA	Pearson Correlation	1	.929**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	192	192
KINERJA	Pearson Correlation	.929**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	192	192

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		PK1	PK2	PK3	PK4	PK5	PK6	PK7	PK8	PK9	PK10	PK11
PK1	Pearson Correlation	1	.895**	.789**	.763**	.876**	.823**	.828**	.821**	.861**	.849**	.849**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PK2	Pearson Correlation	.895**	1	.872**	.873**	.891**	.822**	.877**	.779**	.860**	.844**	.891**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PK3	Pearson Correlation	.789**	.872**	1	.896**	.801**	.833**	.808**	.666**	.784**	.805**	.850**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PK4	Pearson Correlation	.763**	.873**	.896**	1	.840**	.784**	.850**	.674**	.821**	.793**	.899**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PK5	Pearson Correlation	.876**	.891**	.801**	.840**	1	.792**	.939**	.843**	.829**	.811**	.857**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PK6	Pearson Correlation	.823**	.822**	.833**	.784**	.792**	1	.888**	.838**	.863**	.933**	.839**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PK7	Pearson Correlation	.828**	.877**	.808**	.850**	.939**	.888**	1	.903**	.835**	.859**	.859**
	Sig. (2-tailed)											
	N											

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PK8	Pearson Correlation	.821**	.779**	.666**	.674**	.843**	.838**	.903**	1	.827**	.852**	.801**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PK9	Pearson Correlation	.861**	.860**	.784**	.821**	.829**	.863**	.835**	.827**	1	.977**	.977**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PK10	Pearson Correlation	.849**	.844**	.805**	.793**	.811**	.933**	.859**	.852**	.977**	1	.950**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PK11	Pearson Correlation	.849**	.891**	.850**	.899**	.857**	.839**	.859**	.801**	.977**	.950**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PK12	Pearson Correlation	.801**	.844**	.850**	.846**	.811**	.886**	.859**	.801**	.928**	.950**	.950**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PK13	Pearson Correlation	.787**	.775**	.768**	.701**	.785**	.939**	.870**	.864**	.887**	.954**	.857**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PK14	Pearson Correlation	.814**	.870**	.816**	.808**	.890**	.851**	.912**	.861**	.845**	.872**	.872**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PK15	Pearson Correlation	.827**	.842**	.676**	.791**	.861**	.810**	.876**	.863**	.903**	.876**	.876**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PELATIHAN	Pearson Correlation	.907**	.932**	.882**	.889**	.924**	.930**	.948**	.892**	.949**	.959**	.959**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Correlations

		PK12	PK13	PK14	PK15	PELATIHAN
PK1	Pearson Correlation	.801**	.787**	.814**	.827**	.907**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30
PK2	Pearson Correlation	.844**	.775**	.870**	.842**	.932**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30
PK3	Pearson Correlation	.850**	.768**	.816**	.676**	.882**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30
PK4	Pearson Correlation	.846**	.701**	.808**	.791**	.889**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30
PK5	Pearson Correlation	.811**	.785**	.890**	.861**	.924**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30
PK6	Pearson Correlation	.886**	.939**	.851**	.810**	.930**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30
PK7	Pearson Correlation	.859**	.870**	.912**	.876**	.948**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30
PK8	Pearson Correlation	.801**	.864**	.861**	.863**	.892**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30
PK9	Pearson Correlation	.928**	.887**	.845**	.903**	.949**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30
PK10	Pearson Correlation	.950**	.954**	.872**	.876**	.959**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30
PK11	Pearson Correlation	.950**	.857**	.872**	.876**	.959**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30
PK12	Pearson Correlation	1	.905**	.920**	.820**	.949**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30
PK13	Pearson Correlation	.905**	1	.842**	.839**	.920**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000

	N	30	30	30	30	30
PK14	Pearson Correlation	.920**	.842**	1	.829**	.937**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30
PK15	Pearson Correlation	.820**	.839**	.829**	1	.911**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30
PELATIHAN	Pearson Correlation	.949**	.920**	.937**	.911**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.988	15

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7
Y1	Pearson Correlation	1	.938**	.899**	.878**	.841**	.844**	.844**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	.938**	1	.956**	.936**	.912**	.891**	.891**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	.899**	.956**	1	.895**	.932**	.850**	.850**
	Sig. (2-tailed)							
	N	30	30	30	30	30	30	30

	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	.878**	.936**	.895**	1	.916**	.949**	.949**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	.841**	.912**	.932**	.916**	1	.824**	.824**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y6	Pearson Correlation	.844**	.891**	.850**	.949**	.824**	1	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y7	Pearson Correlation	.844**	.891**	.850**	.949**	.824**	1.000**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y8	Pearson Correlation	.786**	.800**	.857**	.853**	.861**	.729**	.729**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y9	Pearson Correlation	.823**	.838**	.898**	.839**	.847**	.763**	.763**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y10	Pearson Correlation	.891**	.896**	.953**	.838**	.863**	.804**	.804**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
KINERJA	Pearson Correlation	.929**	.963**	.969**	.963**	.939**	.920**	.920**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000

N	30	30	30	30	30	30	30
---	----	----	----	----	----	----	----

Correlations

		Y8	Y9	Y10	KINERJA
Y1	Pearson Correlation	.786**	.823**	.891**	.929**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	.800**	.838**	.896**	.963**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	.857**	.898**	.953**	.969**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	.853**	.839**	.838**	.963**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	.861**	.847**	.863**	.939**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30
Y6	Pearson Correlation	.729**	.763**	.804**	.920**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30
Y7	Pearson Correlation	.729**	.763**	.804**	.920**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30

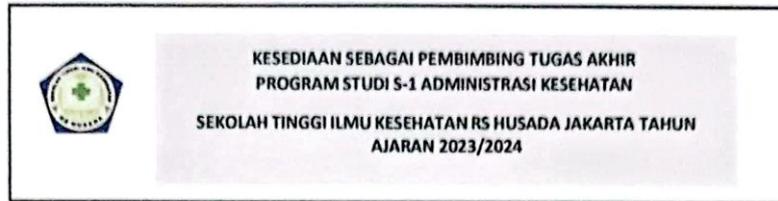
Y8	Pearson Correlation	1	.955**	.891**	.906**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30
Y9	Pearson Correlation	.955**	1	.933**	.927**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30
Y10	Pearson Correlation	.891**	.933**	1	.947**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30
KINERJA	Pearson Correlation	.906**	.927**	.947**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.984	10

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392



Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Ns. Ria Efkelin, S.Kep., M.M
NIK : 119.830.073
Instansi : STIKes Rumah Sakit Husada

Bersedia menjadi pembimbing Utama Tugas Akhir, dan

Nama : Yurita Mailintina, S.Tr.Keb., MARS
NIK : 122.910.095
Instansi : STIKes Rumah Sakit Husada

Bersedia menjadi pembimbing Anggota Tugas Akhir dari mahasiswa Program Sarjana Administrasi Kesehatan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan RS Husada di bawah ini:

Nama : Epin Prisia
NIM : 2021006
Judul Skripsi : Hubungan Pelatihan Kerja dengan Kinerja Karyawan di Puskesmas Kecamatan Pademangan Jakarta Utara

Demikian surat kesediaan membimbing ini kami buat, atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Jakarta, 19 Februari 2024

Dosen Pembimbing Utama,

(Ns. Ria Efkelin, S.Kep., M.M)
NIK. 119.830.073

Dosen Pembimbing Anggota,

(Yurita Mailintina, S.Tr.Keb., MARS)
NIK. 122.910.095



LEMBAR PENGAJUAN JUDUL TUGAS AKHIR
PROGRAM SARJANA ADMINISTRASI KESEHATAN
STIKES RS HUSADA JAKARTA TA 2023/2024

Judul :

1. Hubungan Pelatihan Kerja dengan Kinerja Karyawan di Puskesmas Kecamatan Pademangan Jakarta Utara

Rumusan Masalah :

1. Apakah sudah cukup baik pelayanan yang diberikan terhadap pasien.
2. Melihat apakah karyawan sudah cukup berkualitas dalam memberikan pelayanan.

Menyetujui
Pembimbing Utama

NS. Ria Efkelin, S.Kep.MM

Jakarta, 19 Februari 2024

Yang mengajukan,

Epin Prisia

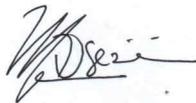
HALAMAN PERSETUJUAN**HUBUNGAN PELATIHAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN DI
PUSKESMAS KECAMATAN PADEMANGAN
JAKARTA UTARA**

Oleh:

EPIN PRISIA**2021006**

Disetujui untuk mengikuti ujian seminar proposal dan komprehensif oleh:

Pembimbing Utama



NS. Ria Efkelin, S.Kep., MM

Pembimbing Anggota



Yurita Mailintina, S.Tr.Keb., MARS



KOMISI ETIK PENELITIAN

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BANJARMASIN

Nomor KEPK: 0128226371

Alamat: Kampus Universitas Muhammadiyah Banjarmasin, Telp/Fax: (0511) 3363002
Web: <https://umbjm.ac.id/komisi-etik/> Email: komisietik@umbjm.ac.id

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

KETERANGAN KELAYAKAN ETIK PENELITIAN

ETHICAL APPROVAL LETTER

No. 491/UMB/KE/VIII/2024

Komisi Etik Penelitian Universitas Muhammadiyah Banjarmasin, setelah mempelajari dan melakukan kajian etik secara seksama usulan rancangan penelitian, dengan ini menyatakan bahwa penelitian dengan:

The Research Ethics Commission of Muhammadiyah University Banjarmasin, having thoroughly scrutinized and completed ethical reviews on the research plan proposal, hereby certifies that:

Judul : Hubungan Pelatihan Kerja dengan Kinerja Karyawan di Pusekesmas Kecamatan
Title : Pademangan Jakarta Utara
Hubungan Pelatihan Kerja dengan Kinerja Karyawan di Pusekesmas Kecamatan
Pademangan Jakarta Utara

Peneliti : Epin Prisia
Researcher

NPM : 2021006
Student Reg. Nr.

Pembimbing : 1. Ns. Ria Efkelin, S. Kep., M.M
Research Advisor : 2. Yurita Mailintina, S.Tr.Keb., MARS

Dengan ini menyatakan bahwa protokol tersebut **DITERIMA**.
Hereby declares that the protocol is **APPROVED**.

Banjarmasin, 23 Agustus 2024

Ketua,
Chairman


Ahmad Juliadi, Ns. M. Kep
NIDN. 1103078701



SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN RS HUSADA

Jl. Mangga Besar Raya 137-139 Jakarta Pusat 10730
 Telp. (021) 6259984 – 62305404, Fax. (021) 62305434
 E-mail : admission@stikesrshusada.ac.id
 Web : www.stikesrshusada.ac.id

Nomor : 768/Ext/STIKes-RSHSD/V/2024
 Perihal : Permohonan Izin Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Penelitian

Kepada Yth.
 Kepala Suku Dinas Kesehatan Jakarta Utara
 Jl. Yos Sudarso Kelurahan No.27-29, RT.3/RW.5,
 Kb. Bawang, Kec. Tj. Priok,
 Jakarta 14320

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penulisan tugas akhir atau skripsi mahasiswa Prodi Sarjana Administrasi Kesehatan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan RS Husada telah mengizinkan mahasiswa untuk melakukan penelitian kepada:

Nama	: Epin Prisia
NIM	: 2021006
Program Studi	: S1 Administrasi Kesehatan
Judul Skripsi	: Hubungan Pelatihan Kerja dengan Kinerja Karyawan di Puskesmas Kecamatan Pademangan Jakarta Utara
Nomor Hp	: 0822-9778-9092

Berkaitan dengan hal tersebut, dimohon dengan hormat agar Bapak/Ibu berkenan memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk melakukan uji validitas dan reliabilitas kuesioner penelitian di Lembaga/Instansi yang Bapak/Ibu Pimpin, sesuai dengan judul skripsi yang akan ditelitinya.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

Jakarta, 24 Mei 2024
 SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN
 RS HUSADA



Elnyda, S.E., M.M.
 Ketua

Tembusan: Kepada Yth.,
 Kepala Puskesmas Kecamatan Tanjung Priok



SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN RS HUSADA

Jl. Mangga Besar Raya 137-139 Jakarta Pusat 10730
 Telp. (021) 6259984 – 62305404, Fax. (021) 62305434
 E-mail : admission@stikershusada.ac.id
 Web : www.stikershusada.ac.id

Nomor : 766/Ext/STIKes-RSHSD/V/2024
 Perihal : Permohonan Izin Penelitian dan Pengambilan Data

Kepada Yth.
 Kepala Suku Dinas Kesehatan Jakarta Utara
 Jl. Yos Sudarso Kelurahan No.27-29, RT.3/RW.5,
 Kb. Bawang, Kec. Tj. Priok,
 Jakarta 14320

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penulisan tugas akhir atau skripsi mahasiswa Prodi Sarjana Administrasi Kesehatan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan RS Husada telah mengizinkan mahasiswa untuk melakukan penelitian kepada:

Nama : Epin Prisia
 NIM : 2021006
 Program Studi : S1 Administrasi Kesehatan
 Judul Skripsi : Hubungan Pelatihan Kerja dengan Kinerja Karyawan di Puskesmas Kecamatan Pademangan Jakarta Utara
 Nomor Hp : 0822-9778-9092

Berkaitan dengan hal tersebut, dimohon dengan hormat agar Bapak/Ibu berkenan memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk melakukan penelitian di Lembaga/Instansi yang Bapak/Ibu Pimpin, sesuai dengan judul skripsi yang akan ditelitinya.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

Jakarta, 24 Mei 2024
 SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN
 RS HUSADA

 Ellynia, S.E., M.M.
 Ketua

Tembusan: Kepada Yth.,
 Kepala Puskesmas Kecamatan Pademangan



PEMERINTAH PROVINSI DAERAH KHUSUS IBU KOTA JAKARTA
DINAS KESEHATAN
SUKU DINAS KESEHATAN KOTA ADMINISTRASI JAKARTA UTARA
Jl. Laksda Yos Sudarso No. 27 -29 Telp. 43933059-4301124 Fax.4371741
Email : sudinkes_jakut09@yahoo.co.id
JAKARTA

Kode Pos. 14320

29 Mei 2024

Nomor : 4862 /KS.05
Sifat : biasa
Lampiran : -
Hal : Uji Validitas dan Reliabilitas
Kuesioner Penelitian

Kepada
Yth. Kepala Pusat Kesehatan Masyarakat
Tanjung Priok
di
Jakarta

Sehubungan dengan surat dari Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Rumah Sakit Husada Nomor : 768/Ext/STIKes-RSHSD/V/2024 tanggal 24 Mei 2024 perihal permohonan Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Penelitian dalam rangka penyusunan Skripsi atas nama :

nama : Epin Prisia
NIM : 2021006
No.Hp. : 082297789092
judul penelitian : Hubungan Pelatihan Kerja dengan Kinerja Karyawan di Puskesmas Pademangan Jakarta Utara .

Bersama ini diharapkan agar dapat membantu dan memfasilitasi pengambilan data tersebut dengan ketentuan :

1. Peneliti harus melapor terlebih dahulu kepada pejabat berwenang di lokasi yang dituju.
2. Peneliti wajib memenuhi ketentuan yang berlaku terkait penelitian
3. Penelitian yang dilakukan tidak bertentangan dengan judul penelitian
4. Peneliti wajib menjaga kerahasiaan data subjek penelitian
5. Selama melakukan penelitian, peneliti wajib menjalankan protokol Kesehatan.
6. Peneliti wajib menyampaikan laporan akhir kepada Kepala Puskesmas Tanjung Priok dan Kepala Suku Dinas Kesehatan Jakarta Utara.

Demikian disampaikan atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.



Kepala Suku Dinas Kesehatan
Kota Administrasi Jakarta Utara

dr. Lysbeth Regina Pandjaitan, M.Biomed
NIP.197503242006042004

Tembusan :

- Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan RS Husada.



PEMERINTAH PROVINSI DAERAH KHUSUS IBU KOTA JAKARTA
 DINAS KESEHATAN
SUKU DINAS KESEHATAN KOTA ADMINISTRASI JAKARTA UTARA
 Jl. Laksda Yos Sudarso No. 27 -29 Telp. 43933059-4301124 Fax.4371741
 Email : sudinkes_jakut09@yahoo.co.id
 JAKARTA

Kode Pos. 14320

29 Mei 2024

Nomor : 4861 /KS.05
 Sifat : biasa
 Lampiran : -
 Hal : Penelitian dan Pengambilan data

Kepada
 Yth. Kepala Pusat Kesehatan Masyarakat
 Pademangan
 di
 Jakarta

Sehubungan dengan surat dari Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Rumah Sakit Husada Nomor : 766/Ext/STIKes-RSHSD/V/2024 tanggal 24 Mei 2024 perihal permohonan penelitian dan pengambilan data dalam rangka penyusunan Skripsi atas nama :

nama : Epin Prisia
 NIM : 2021006
 No.Hp. : 082297789092
 judul penelitan : Hubungan Pelatihan Kerja dengan Kinerja Karyawan di Puskesmas Pademangan Jakarta Utara .

Bersama ini diharapkan agar dapat membantu dan memfasilitasi pengambilan data tersebut dengan ketentuan :

1. Peneliti harus melapor terlebih dahulu kepada pejabat berwenang di lokasi yang dituju.
2. Peneliti wajib memenuhi ketentuan yang berlaku terkait penelitian
3. Penelitian yang dilakukan tidak bertentangan dengan judul penelitian
4. Peneliti wajib menjaga kerahasiaan data subjek penelitian
5. Selama melakukan penelitian, peneliti wajib menjalankan protokol Kesehatan.
6. Peneliti wajib menyampaikan laporan akhir kepada Kepala Puskesmas Pademangan dan Kepala Suku Dinas Kesehatan Jakarta Utara.

Demikian disampaikan atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.



Kepala Suku Dinas Kesehatan
 Kota Administrasi Jakarta Utara

dr. Lysbeth Regina Pandjaitan, M.Biomed
 NIP. 197503242006042004

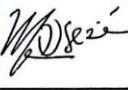
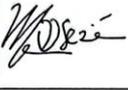
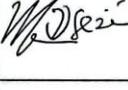
Tembusan :
 - Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan RS Husada.



**LEMBAR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI
PROGRAM STUDI SI ADMINISTRASI KESEHATAN
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN RS HUSADA**

Nama Lengkap : Epin Prisia
 NIM : 2021006
 Program Studi : SI Administrasi Kesehatan
 Judul Skripsi : Hubungan Pelatihan Kerja dengan Kinerja Karyawan di Puskesmas
 Kecamatan Pademangan Jakarta Utara

No	Tanggal	Materi Konsultasi	TTD	Catatan
1	Senin, 19 Februari 2024	Konsultasi mengenai judul yang ingin diteliti		<ul style="list-style-type: none"> • Perbanyak mencari jurnal literatur yang ingin digunakan dalam peneliti dengan topik yang ingin diambil • Perhatikan Latar Belakang Permasalahan.
2	Rabu, 13 Maret 2024	Konsultasi Bab 1 mengenai latar belakang		Latar belakang harus sesuai dengan isi teori di bab 2 yang ada di kajian penelitian relevan minimal 6 negatif
3	Rabu, 13 Maret 2024	Bab 2 mengenai kajian teori dan penelitian relevan		<ul style="list-style-type: none"> • Tambahkan menjadi 10 judul penelitian terdahulu 6 negatif 4 positif • Ditambahkan tabel perbandingan antara penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini
4	Kamis, 04 April 2024	Bab 3 dan Bab 4		<ul style="list-style-type: none"> • Memperkuat latar belakang permasalahannya yang jelas dan tepat • Kerangka Teori dan Konsep diperbaiki kembali
5	Kamis, 04 April 2024	Konsultasi mengenai definisi operasional		Tambahkan setiap sumber yang digunakan kedalam tabel definisi operasional

6	Kamis, 04 April 2024	Bab 3		<ul style="list-style-type: none"> • Kerangka Konsep diperhatikan kembali yang diteliti, tidak diteliti dan berhubungan • Menambahkan karakteristik responden di definisi operasional
7	Sabtu, 13 April 2024	Bab 1 - Bab 4		Perbaiki pada Bab IV dengan menentukan sampel, populasi dan kuesioner
7	Sabtu, 13 April 2024	Kuesioner Peneliti		Pertanyaan kuesioner penelitian minimal 25 pertanyaan
8	Sabtu, 13 April 2024	Bab 2		Teori pada Bab 2 di dalam Indikator dimasukkan kembali dengan perbandingan yang ada
9	Sabtu, 13 April 2024	Bab 4		Tambahkan Kriteria Inklusi dan Eksklusi Tambahkan lagi untuk etika penelitian
10	Kamis, 25 April 2024	Revisi		Perbanyak jurnal, kerangka teori diperbaiki, kerangka konsep, DO dilengkapi, hipotesis diuraikan
11	Jumat, 10 Mei 2024	Revisi		Melengkapi dan memperkuat isi pada latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian
12	Rabu, 15 Mei 2024	Revisi		Memperbaiki dan memperhatikan kalimat kalimat typo dalam penulisan dan merapihkan isi bagian bab I sampai dengan bab IV
13	Senin, 20 Mei 2024	Revisi		Revisi penulisan dan pengetikan di bab V sampai dengan bab VIII
14	Rabu, 15 Juni 2024	Revisi		Tambahan hasil bacaan literatur dan pembahsan Mendeley di perhatikan
15	Jumat, 12 Juli 2024	Revisi		Data Uji Validitas dan Reliabilitas di perhatikan untuk angka angka pada data
16	Selasa, 16 Juli 2024	Revisi		Hasil SPSS di lampirkan DO di perhatikan kembali Olah ulang Bivariat

Jakarta, 15 April 2024
Pembimbing Utama



(NS. Ria Efkelin, S.Kep., MM)

NIK.119.830.073

Catatan:

Bimbingan Tugas Akhir minimal 14 kali konsultasi, baik ke Pembimbing Utama dan Pembimbing Anggota



LEMBAR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI
PROGRAM STUDI SI ADMINISTRASI KESEHATAN
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN RS HUSADA

Nama Lengkap : Epin Prisia
 NIM : 2021006
 Program Studi : SI Administrasi Kesehatan
 Judul Skripsi : Hubungan Pelatihan Kerja dengan Kinerja Karyawan di Puskesmas Kecamatan Pademangan Jakarta Utara

No	Tanggal	Materi Konsultasi	TTD	Catatan
1	Senin, 4 April 2024	Konsultasi mengenai judul yang ingin diteliti		Menganti judul dari pengaruh menjadi Hubungan
2	Rabu, 16 April 2024	Konsultasi Bab 1 mengenai latar belakang dan struktur penulisan		<ul style="list-style-type: none"> • Latar belakang masalah • Rumusan masalah • Tujuan Penelitian • Manfaat Penelitian Dan penomoran 1.1, 1., 1
3.	Rabu, 16 April 2024	Bab 2 mengenai kajian teori dan penelitian relevan		<ul style="list-style-type: none"> • Tambahkan menjadi 10 judul penelitian terdahulu • Tambahkan tabel perbandingan antara penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini
4	Rabu, 24 April 2024	Bab 3 dan Bab 4		<ul style="list-style-type: none"> • Kerangka Teori dan Kerangka Konsep diperbaiki kembali • Hipotesis diuraikan • Memindahkan format karakteristik menjadi pada bagian atas didefinisi operasional
5	Jumat, 10 Mei 2024	Bab 4		Memperhatikan kalimat kalimat typo dalam penulisan dan merapihkan isi bagian bab I sampai dengan bab IV
6	Selasa, 18 Juni 2024	Revisi		Revisi penulisan dan pengetikan di bab V sampai dengan bab VIII dan Profile Pada Puskesmas
7	Selasa, 25 Juni 2024	Revisi		Data Uji Validitas dan Reliabilitas di perhatikan untuk angka angka pada data Penelitian

8	Kamis, 11 Juli 2024	Revisi	y	Hasil SPSS di lampirkan DO di perhatikan kembali Dan Kutipan Mendeley
9	Senin, 15 Juli 2024	Revisi	y	Melengkapi dan memperkuat isi pada latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian
10	Kamis, 18 Juli 2024	Revisi	y	Revisi kembali penulisan dan pengetikan di Bab I - Bab VIII
11	Jumat, 19 Juli 2024	Revisi	y	Tambahan hasil bacaan literatur dan pembahsan Mendeley di perhatikan
12	Senin, 22 Juli 2024	Revisi	y	Data Uji Validitas dan Reliabilitas di perhatikan untuk angka angka pada data di Uji C-Square
13	Rabu, 24 Juli 2024	Revisi	y	Kerangka teori dan konsep tidak boleh di Screenshoot dan tambahan untuk diperhatikan Skala Nominal, Ordinal
14	Jumat, 26 Juli 2024	Revisi	y	Hasil SPSS di lampirkan Hasil Uji Validitas Hasil Uji Reliabilitas Hasil Uji Univariat Hasil Uji Bivariat

Jakarta, 15 April 2024
Pembimbing Anggota


(Yurita Marlantina, S.Tr.Keb., MARS)
NIK.122.910.095

Catatan:
Bimbingan Tugas Akhir minimal 14 kali konsultasi, baik ke Pembimbing Utama dan Pembimbing Anggota

FILE TURNITIN EPIN BARU-1.docx

ORIGINALITY REPORT

28%	27%	14%	12%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	www.scribd.com Internet Source	1%
2	puskesmaspademangan.jakarta.go.id Internet Source	1%
3	repository.ub.ac.id Internet Source	1%
4	docplayer.info Internet Source	1%
5	123dok.com Internet Source	1%
6	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1%
7	repository.umsu.ac.id Internet Source	1%
8	Revydo Takasihaeng, Paulus Kindangen, Merinda H. Ch. Pandowo. "PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DI	1%

DOKUMENTASI

