

PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS WONOKROMO

Lilik Kurniasih¹, Budiono²

Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Negeri Surabaya ^{1,2}

Email: lilik.23476@mhs.unesa.ac.id

Informasi	Abstract
Volume : 3 Nomor : 1 Bulan : Januari Tahun : 2026 E-ISSN : 3062-9624	<p><i>This research is entitled "Improving the Performance of Wonokromo Community Health Center Employees". The aim of this research is to find out whether training has an effect on improving the performance of Puskesmas employees. The research method used in this research is a qualitative approach, with data collection techniques through observation, interviews and documentation, with descriptive analysis data analysis techniques based on related literature. The effect of training on employee performance was analyzed using simple regression. The research results show that the training activities and performance of Wonokromo Community Health Center employees are good. Apart from that, training has a significant effect on employee performance.</i></p> <p>Keyword: <i>Employee Training, Employee Performance, Community Health Center, Human Resource Management</i></p>

Abstrak

Penelitian ini berjudul "Peningkatan Kinerja Pegawai Puskesmas Wonokromo". Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Apakah pelatihan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai Puskesmas. Metode penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif, dengan tehnik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi, dengan tehnik analisis data analisis deskriptif berpegang pada literatur terkait. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai dianalisis dengan menggunakan regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa aktivitas pelatihan dan kinerja pegawai Puskesmas wonokromo sudah baik. Selain itu, pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: *Pelatihan Pegawai, Kinerja Pegawai, Puskesmas, Manajemen Sumber Daya Manusia*

A. PENDAHULUAN

Puskesmas (Pusat Kesehatan Masyarakat) merupakan fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama yang memiliki peran strategis dalam sistem kesehatan nasional di Indonesia. Sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan, puskesmas bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif kepada masyarakat secara menyeluruh dan berkesinambungan. Tingginya tuntutan masyarakat terhadap kualitas pelayanan kesehatan menuntut puskesmas untuk terus meningkatkan mutu layanan yang diberikan. Dalam konteks tersebut, kinerja pegawai puskesmas menjadi faktor penentu keberhasilan pelayanan kesehatan, karena pegawai merupakan pelaksana utama dalam setiap aktivitas pelayanan. Kinerja pegawai yang optimal akan berdampak langsung pada kualitas pelayanan, kepuasan pasien, serta kepercayaan masyarakat terhadap puskesmas sebagai institusi pelayanan publik.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting dalam organisasi, termasuk di sektor pelayanan kesehatan. SDM tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana tugas, tetapi juga sebagai penggerak, perencana, dan penentu arah pencapaian tujuan organisasi. Menurut Soetrisno (2017), SDM merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki kemampuan berpikir, merasakan, berkeinginan, dan berkreasi, sehingga sangat menentukan efektivitas dan efisiensi organisasi. Dalam konteks puskesmas, kualitas SDM tercermin dari kemampuan pegawai dalam memberikan pelayanan kesehatan yang profesional, responsif, dan sesuai standar. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain motivasi kerja, kompetensi, lingkungan kerja, serta pembinaan dan pengembangan yang dilakukan oleh instansi terkait. Salah satu upaya strategis dalam meningkatkan kualitas SDM adalah melalui pelatihan yang terencana dan berkelanjutan.

Pelatihan merupakan proses sistematis yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja pegawai agar mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif. Dalam dunia kesehatan yang terus berkembang, pegawai puskesmas dituntut untuk mampu beradaptasi dengan kemajuan teknologi medis, perubahan kebijakan kesehatan, serta meningkatnya standar pelayanan. Namun, pada kenyataannya masih terdapat berbagai tantangan dalam pelaksanaan pelatihan pegawai, seperti keterbatasan sumber daya, kurangnya akses terhadap pelatihan yang relevan, serta minimnya evaluasi terhadap efektivitas program pelatihan. Kondisi ini dapat berdampak pada rendahnya kemampuan pegawai dalam menerapkan standar pelayanan, sehingga berpotensi menurunkan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat.

Kinerja pegawai dapat diukur melalui kualitas dan kuantitas hasil kerja, efektivitas pelaksanaan tugas, serta kemampuan dalam memberikan pelayanan yang sesuai dengan kebutuhan pasien. Hasibuan (2001) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan. Pegawai yang tidak memperoleh pelatihan yang memadai cenderung mengalami kesulitan dalam menghadapi perubahan prosedur kerja, penggunaan teknologi kesehatan, serta komunikasi dengan pasien. Akibatnya, pelayanan kesehatan menjadi kurang optimal dan berpotensi menurunkan tingkat kepuasan masyarakat. Oleh karena itu, pelatihan yang efektif menjadi kebutuhan mendesak untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja pegawai puskesmas.

Pelatihan yang efektif memberikan manfaat tidak hanya bagi pegawai, tetapi juga bagi organisasi secara keseluruhan. Pelatihan dapat meningkatkan motivasi kerja, produktivitas, serta kualitas pelayanan kesehatan. Selain itu, pelatihan membantu pegawai memahami standar operasional prosedur (SOP), meningkatkan keterampilan teknis dan non-teknis, serta memperdalam pemahaman terhadap peraturan dan kebijakan terbaru di bidang kesehatan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa pelatihan kerja merupakan kegiatan untuk meningkatkan kompetensi, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja sesuai dengan kualifikasi jabatan. Dengan demikian, pelatihan merupakan investasi jangka panjang dalam pengembangan SDM yang berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja organisasi.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan memiliki hubungan positif dengan peningkatan kinerja pegawai. Mastur (2021) menemukan bahwa pelatihan yang disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan lapangan memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan keterampilan dan kinerja pegawai. Sebaliknya, pelatihan yang tidak relevan atau tidak berbasis kebutuhan cenderung menjadi pemborosan sumber daya tanpa memberikan hasil yang optimal. Handayani (2019) serta Putri dan Rahmawati (2020) menegaskan bahwa efektivitas pelatihan sangat bergantung pada perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi yang tepat. Oleh karena itu, pelatihan di puskesmas harus dirancang berdasarkan analisis kebutuhan, melibatkan pegawai secara aktif, serta disertai evaluasi komprehensif untuk memastikan tercapainya tujuan pelatihan.

Puskesmas Wonokromo sebagai salah satu puskesmas dengan jumlah pasien yang tinggi menghadapi tantangan dalam memastikan seluruh pegawainya memiliki kompetensi yang memadai. Berdasarkan data tahun 2021–2024, jumlah pegawai Puskesmas Wonokromo

mengalami peningkatan, terutama dari tenaga PPPK, sementara jumlah PNS cenderung menurun. Perubahan komposisi pegawai ini menuntut adanya penyesuaian dalam pengelolaan SDM, khususnya dalam pelaksanaan pelatihan. Observasi awal menunjukkan adanya beberapa hambatan kinerja, seperti kurangnya pemahaman terhadap prosedur baru, keterbatasan kemampuan penggunaan teknologi medis, serta rendahnya keterampilan komunikasi dengan pasien. Kondisi ini mengindikasikan perlunya pelatihan yang lebih tepat sasaran dan berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian ini difokuskan pada analisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Wonokromo. Penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Suharto dan Setiawan (2022) serta Nurdin dan Wijaya (2021), menunjukkan bahwa pelatihan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kualitas dan ketepatan pelayanan kesehatan. Kinerja pegawai tidak hanya dilihat dari hasil kerja, tetapi juga dari proses pelaksanaan tugas, kualitas pelayanan, dan efektivitas kerja. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh gambaran mengenai hubungan antara pelatihan dan kinerja pegawai serta faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan pelatihan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Wonokromo.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, yang bertujuan untuk memahami secara mendalam fenomena pelatihan dan kinerja pegawai di Puskesmas Wonokromo. Metode kualitatif berlandaskan pada filsafat postpositivisme atau interpretatif, di mana peneliti berperan sebagai instrumen kunci dalam pengumpulan dan analisis data (Sugiyono, 2018). Penelitian ini menekankan pada proses, makna, dan perspektif subjek penelitian, sehingga data yang dihasilkan bersifat naratif dan kontekstual. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui triangulasi, yaitu observasi non-partisipan, wawancara semi terstruktur, dan studi dokumentasi. Lokasi penelitian dilaksanakan di Puskesmas Wonokromo, yang beralamat di Jalan Karangrejo VI/4, Kelurahan Wonokromo, Kecamatan Wonokromo, Kota Surabaya. Pendekatan ini dipilih karena dinilai mampu memberikan gambaran yang komprehensif mengenai pelaksanaan pelatihan serta dampaknya terhadap kinerja pegawai dalam konteks pelayanan kesehatan.

Penentuan informan dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2018). Informan dipilih dari pegawai berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) yang

bekerja di Puskesmas Wonokromo dan pernah mengikuti program pelatihan, karena kelompok ini memiliki pengalaman langsung terkait fokus penelitian. Sumber data terdiri dari data primer, yang diperoleh melalui observasi dan wawancara mendalam dengan informan, serta data sekunder, yang berasal dari dokumen resmi seperti profil puskesmas, struktur organisasi, kebijakan pelatihan, dan dokumen administratif lainnya. Analisis data dilakukan secara induktif dan deskriptif, dimulai dari pengumpulan, reduksi, penyajian data, hingga penarikan kesimpulan. Proses analisis ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang sistematis dan mendalam mengenai pelatihan serta kinerja pegawai, sehingga hasil penelitian mampu menjawab permasalahan yang diteliti secara akurat.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi

Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diperoleh melalui wawancara mendalam terhadap enam orang informan yang terdiri dari Kepala Puskesmas, dokter umum, perawat, bidan, petugas sanitasi, dan petugas promosi kesehatan di Puskesmas Wonokromo. Analisis hasil penelitian difokuskan pada dua aspek utama, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan pegawai berdasarkan teori Noe (2010) serta faktor-faktor kinerja pegawai yang mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 Pasal 9.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan di Puskesmas Wonokromo

Berdasarkan hasil wawancara dengan seluruh responden, diketahui bahwa pelaksanaan pelatihan di Puskesmas Wonokromo telah memenuhi unsur-unsur utama pelatihan yang efektif sebagaimana dikemukakan oleh Noe (2010). Faktor pertama adalah kesesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan kerja. Seluruh responden menyatakan bahwa materi pelatihan yang diikuti relevan dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing. Materi pelatihan tidak hanya bersifat teoritis, tetapi juga aplikatif, seperti pelatihan transformasi digital kesehatan, pelatihan TBC, pengelolaan limbah fasilitas pelayanan kesehatan, serta peningkatan kompetensi kader posyandu. Kesesuaian materi ini memudahkan pegawai dalam mengaplikasikan pengetahuan yang diperoleh ke dalam praktik kerja sehari-hari.

Faktor kedua adalah metode pelatihan. Berdasarkan hasil wawancara, metode pelatihan yang digunakan dinilai mudah dipahami dan dapat diterapkan. Penyampaian materi dilakukan secara interaktif, disertai diskusi, tanya jawab, serta contoh penerapan langsung di fasilitas

pelayanan kesehatan. Metode tersebut membantu pegawai memahami materi secara lebih mendalam dan mendorong keterlibatan aktif peserta selama pelatihan berlangsung.

Faktor ketiga adalah kompetensi instruktur pelatihan. Seluruh responden menyatakan bahwa instruktur memiliki kompetensi yang baik dan sesuai dengan bidang keahlian masing-masing. Instruktur mampu menjelaskan materi secara jelas, sistematis, dan didukung oleh pengalaman praktis di lapangan, sehingga peserta pelatihan merasa lebih mudah memahami materi dan termotivasi untuk menerapkannya dalam pekerjaan.

Faktor keempat adalah partisipasi peserta pelatihan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat partisipasi peserta tergolong tinggi. Para pegawai aktif mengikuti seluruh rangkaian kegiatan pelatihan, terutama pada sesi diskusi dan tanya jawab. Keaktifan peserta mencerminkan tingginya minat dan kebutuhan pegawai terhadap pelatihan yang diselenggarakan.

Faktor kelima adalah fasilitas pelatihan. Berdasarkan keterangan responden, fasilitas yang disediakan selama pelatihan sudah sesuai dengan kapasitas dan standar yang dibutuhkan. Ruangan pelatihan dinilai nyaman, perlengkapan presentasi memadai, serta sarana pendukung seperti media audio-visual berfungsi dengan baik. Fasilitas yang memadai tersebut mendukung kelancaran pelaksanaan pelatihan dan meningkatkan kenyamanan peserta.

Faktor terakhir adalah evaluasi pelatihan. Seluruh responden menyatakan bahwa pelatihan yang diikuti memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja. Evaluasi pelatihan dilakukan melalui pengamatan terhadap perubahan kemampuan kerja pegawai setelah pelatihan, baik dari aspek pengetahuan, keterampilan, maupun sikap kerja.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Puskesmas Wonokromo

Berdasarkan hasil penelitian yang mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 Pasal 9, kinerja pegawai di Puskesmas Wonokromo dianalisis melalui empat indikator utama, yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu atau kecepatan penyelesaian pekerjaan, serta efisiensi penggunaan sumber daya.

Dari aspek kuantitas kerja, seluruh responden menyatakan bahwa setelah mengikuti pelatihan terjadi peningkatan hasil pekerjaan yang dihasilkan. Pegawai menjadi lebih memahami tugas dan tanggung jawabnya, sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan dengan volume yang lebih baik dibandingkan sebelum mengikuti pelatihan. Peningkatan kuantitas kerja ini terlihat dari kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas pelayanan kesehatan secara lebih optimal.

Dari aspek kualitas kerja, hasil penelitian menunjukkan adanya peningkatan kualitas pekerjaan pegawai setelah mengikuti pelatihan. Responden menyatakan bahwa pelatihan membantu meningkatkan ketelitian, ketepatan, serta profesionalisme dalam bekerja. Peningkatan kualitas kerja tercermin dalam pelayanan kesehatan yang lebih baik, sesuai dengan standar operasional prosedur, serta meningkatnya kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan.

Dari aspek ketepatan waktu atau kecepatan penyelesaian pekerjaan, pelatihan dinilai memberikan dampak positif terhadap efisiensi waktu kerja pegawai. Pegawai menjadi lebih terampil dalam mengatur waktu dan menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan tepat. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan berkontribusi dalam meningkatkan efektivitas kerja serta mengurangi keterlambatan dalam penyelesaian tugas.

Dari aspek efisiensi penggunaan sumber daya, hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan membantu pegawai bekerja lebih efisien dalam memanfaatkan sumber daya yang tersedia. Pegawai menjadi lebih mampu mengatur penggunaan alat, bahan, serta waktu kerja secara optimal, sehingga dapat meminimalkan pemborosan dan meningkatkan efektivitas pelayanan kesehatan.

Hasil wawancara dengan Kepala Puskesmas Wonokromo semakin memperkuat temuan penelitian ini. Kepala Puskesmas menyatakan bahwa pelatihan yang diikuti pegawai dinilai efektif dan berkontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan. Peningkatan tersebut tidak hanya terlihat pada kuantitas dan kualitas pelayanan, tetapi juga pada efisiensi manajemen dan kinerja organisasi Puskesmas Wonokromo secara umum.

Pembahasan

Pelaksanaan Pelatihan di Puskesmas Wonokromo

Berdasarkan hasil wawancara dengan para informan, pelaksanaan pelatihan di Puskesmas Wonokromo dinilai berjalan dengan baik dan sesuai dengan kebutuhan kerja pegawai. Hal ini sebagaimana disampaikan oleh salah satu informan yang menyatakan bahwa materi pelatihan sangat relevan dengan tugas yang dijalankan. Pelatihan tersebut memberikan wawasan mengenai bagaimana fasilitas pelayanan kesehatan harus beradaptasi dengan perkembangan teknologi digital, termasuk penerapan rekam medis elektronik dan pelayanan berbasis data (dr. Jumiatin Ninda Isnandari, 4 Agustus 2025).

Selain kesesuaian materi, metode pelatihan yang digunakan juga dinilai mudah dipahami dan dapat diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari. Hal ini disampaikan oleh informan lain yang

menyatakan bahwa metode pelatihan yang diberikan sederhana, jelas, dan aplikatif dalam pelaksanaan tugas rutin (Anita, S.Kep., Ners, 7 Agustus 2025).

Dari sisi instruktur, para informan menilai bahwa instruktur pelatihan memiliki kompetensi yang baik dan sesuai dengan bidang keahliannya. Hal tersebut memungkinkan materi pelatihan disampaikan secara jelas serta relevan dengan kondisi dan kebutuhan kerja di puskesmas.

Hasil wawancara juga menunjukkan bahwa pelatihan memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai. Dampak tersebut terlihat dari peningkatan kuantitas dan kualitas pekerjaan, efisiensi waktu kerja, serta penggunaan sumber daya yang lebih optimal. Salah satu informan menyampaikan bahwa setelah mengikuti pelatihan, terjadi peningkatan dalam hasil pekerjaan karena pemahaman terhadap penerapan teknologi digital dalam pelayanan kesehatan menjadi lebih baik (dr. Jumiati Ninda Isnandari, 4 Agustus 2025).

Informan lainnya juga menyatakan bahwa kualitas pekerjaannya meningkat setelah mengikuti pelatihan (Anita, S.Kep., Ners, 7 Agustus 2025). Selain itu, pelatihan juga berdampak pada peningkatan efisiensi waktu kerja, sebagaimana disampaikan oleh informan yang menyatakan bahwa pelatihan membantu mempercepat dan mempermudah pelaksanaan tugas (Ika Oktafianti, S.Tr.Kes, 13 Agustus 2025).

Pendapat tersebut diperkuat oleh Kepala Puskesmas Wonokromo yang menyatakan bahwa pelatihan memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan, baik dari segi kuantitas, kualitas, maupun efisiensi manajemen puskesmas (drg. Dwiana Yuniari, 6 September 2025).

Selain itu, pegawai yang mengikuti pelatihan tidak dibebankan dengan pekerjaan pelayanan sehari-hari karena adanya pengaturan jadwal dan pembagian tugas yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan dapat berjalan seiring dengan pelayanan kesehatan tanpa mengurangi kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Dengan demikian, pelatihan di Puskesmas Wonokromo terbukti memberikan manfaat yang signifikan bagi peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, pelatihan di masa mendatang diharapkan dapat terus dilaksanakan dan disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing bidang kerja.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil wawancara dan analisis data kualitatif, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pelatihan di Puskesmas Wonokromo memberikan pengaruh positif terhadap

kinerja pegawai, yang tercermin dari meningkatnya pemahaman terhadap tugas dan fungsi, kualitas pelaksanaan pekerjaan, serta efisiensi dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2011). Strategi pelatihan untuk meningkatkan kinerja pegawai di organisasi pemerintah. Bandung: PT Refika Aditama.
- Fadilah, N., & Banin, A. (2021). Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(2), 112–124.
- Febriyan. (2021). Efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kompetensi karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 8(1), 55–67.
- Gunawan, A., Prasetyo, R., & Laili, F. (2020). Analisis pelatihan berbasis kompetensi dalam sektor publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 15(2), 99–110.
- Hermawati, D. (2012). Evaluasi efektivitas pelatihan berbasis online terhadap peningkatan kinerja pegawai. *Jurnal Teknologi dan Pembelajaran*, 7(1), 33–45.
- Kasmir. (2019). Pengaruh pelatihan terhadap loyalitas dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 14(2), 87–95.
- Lestari, S., & Hadiyanti, A. (2019). Pengaruh pelatihan terhadap produktivitas karyawan dalam industri jasa. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 9(3), 210–222.
- Mangkunegara, A. A. (2016). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). Human resource management. Cengage Learning.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). Organizational behavior. Pearson Education.
- Santoso, B. (2018). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Kota Semarang. *Jurnal Manajemen*, 12(3), 123–135.
- Sari, R. (2022). Dampak pelatihan terhadap motivasi dan kinerja pegawai. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 5(2), 145–158.
- Soegandhi. (2013). Analisis kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan PT Surya Timur Sakti.
- Sudarmayanti. (2007). Sumber daya manusia dan produktivitas kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Suwanto. (2013). Pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada jasa konstruksi di Denpasar. *Jurnal Ilmiah Elektronik Infrastruktur Teknik Sipil*, 2(2).
- Tri Wulandari, D., & Fajrah, S. (2020). Efektivitas program pelatihan dalam meningkatkan

kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 12(1), 66–75.

Veitzal, & Sagala, J. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wibowo, P. D. (2012). *Manajemen kinerja (Edisi ketiga)*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Yuli Triastuti, Aryanti, E., & Jayadi, J. (2020). *Motivasi dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan*. *Prosiding Manajerial dan Kewirausahaan*.