

INTEGRASI MOTIVASI DAN PELATIHAN DALAM MENDORONG EFEKTIVITAS KERJA PETUGAS KIA PUSKESMAS SIMPANG TIGA KABUPATEN ACEH BESAR

*Integration Of Motivation And Training In Improving The Work Effectiveness Of
Kia Officers Of Simpang Health Center Three District Of Aceh Besar*

Sri Rosita¹, Rahmayani², Evi Dewi Yani³, Yunita⁴

^{1,2,3,4} Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas
Serambi Mekkah, Banda Aceh, Indonesia

Corresponding Author: sri.rosita@serambimekkah.ac.id

Abstrak

Latar Belakang Masalah: Pelayanan Kesehatan Ibu dan Anak (KIA) merupakan salah satu indikator penting dalam peningkatan derajat kesehatan masyarakat. Efektivitas kerja petugas KIA sangat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, termasuk motivasi kerja dan pengalaman pelatihan yang diperoleh. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi dan pelatihan dengan efektivitas kerja petugas KIA di Puskesmas Simpang Tiga, Kabupaten Aceh Besar. Desain penelitian menggunakan pendekatan cross sectional dengan populasi seluruh petugas KIA yang berjumlah 41 orang dan dijadikan sampel secara total. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi dan pelatihan, sedangkan variabel terikat adalah efektivitas kerja petugas. Data dikumpulkan melalui wawancara terstruktur dan observasi langsung, kemudian dianalisis secara univariat dan bivariat menggunakan uji chi-square. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 51,2% responden memiliki motivasi kerja rendah, dan 56,1% belum pernah mengikuti pelatihan. Terdapat hubungan signifikan antara motivasi ($p=0,019$) dan pelatihan ($p=0,004$) dengan efektivitas kerja petugas KIA. Disarankan agar dilakukan pelatihan teknis secara berkala yang relevan dengan tugas KIA, serta penguatan strategi peningkatan motivasi kerja melalui supervisi, penghargaan, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung.

Kata kunci : Efektivitas Kerja, KIA, Motivasi, Pelatihan

Abstract

Background of the Problem: Maternal and Child Health (MCH) services are one of the important indicators in improving the health of the community. The effectiveness of the work of MCH officers is greatly influenced by internal and external factors, including work motivation and training experience obtained. This study aims to determine the relationship between motivation and training with the effectiveness of the work of MCH officers at the Simpang Tiga Health Center, Aceh Besar Regency. The study design used a cross-sectional approach with a population of all MCH officers totaling 41 people and used as a total sample. The independent variables in this study were motivation and training, while the dependent variable was the effectiveness of the officers' work. Data were collected through structured interviews and direct observation, then analyzed univariately and bivariately using the chi-square test. The results showed that 51.2% of respondents had low work motivation, and 56.1% had never attended training. There was a significant relationship between motivation ($p = 0.019$) and training ($p = 0.004$) with the effectiveness of the work of MCH officers. It is recommended that periodic technical training be carried out that is relevant to the duties of MCH, as well as strengthening strategies to increase work motivation through supervision, awards, and the creation of a supportive work environment.

Keywords: Work Effectiveness, KIA, Motivation, Training

PENDAHULUAN

Kesehatan Ibu dan Anak (KIA) merupakan indikator penting dalam menilai derajat kesehatan masyarakat suatu negara. Di Indonesia, program KIA menjadi salah satu fokus utama dalam sistem pelayanan kesehatan dasar, terutama melalui pelayanan di tingkat Puskesmas. Peningkatan kualitas layanan KIA sangat ditentukan oleh efektivitas kerja petugas yang menjalankan program tersebut (Kemenkes RI, 2023). Efektivitas kerja petugas KIA tidak hanya dipengaruhi oleh ketersediaan sarana dan prasarana, tetapi juga sangat erat kaitannya dengan motivasi kerja dan kompetensi yang dimiliki melalui pelatihan yang memadai (Susanti et al., 2022).

Kinerja petugas Kesehatan Ibu dan Anak (KIA) di Puskesmas memegang peranan yang sangat penting dalam upaya perbaikan kualitas pelayanan kesehatan ibu dan anak di Indonesia. Oleh karena itu, efektivitas kerja petugas KIA sangat bergantung pada faktor internal seperti motivasi dan pelatihan yang mereka terima. Kinerja yang optimal dari petugas KIA tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi teknis, tetapi juga oleh faktor psikologis dan emosional seperti motivasi kerja yang mendalam (Herzberg, 1959).

Data WHO (2023) menunjukkan bahwa 99% kematian ibu terjadi di negara berkembang, dengan rasio 450 kematian per 100.000 kelahiran hidup. Sebanyak 20-30% kehamilan berisiko tinggi dan komplikasi yang berpotensi fatal, ditambah masih tingginya angka kehamilan remaja dan usia lanjut (UNFPA, 2022). Meski terjadi penurunan angka kematian anak, angka kematian neonatal tetap stagnan pada 19/1000 kelahiran (UNICEF, 2023). Di ASEAN, AKI Indonesia merupakan yang tertinggi, jauh di atas Filipina dan Thailand (World Bank, 2022).

Kematian Ibu telah mengalami penurunan, namun masih jauh dari target SDGs, meskipun jumlah persalinan yang ditolong oleh tenaga kesehatan mengalami peningkatan. Kondisi ini kemungkinan disebabkan oleh antara lain kualitas pelayanan kesehatan ibu yang belum memadai, kondisi ibu hamil yang tidak sehat, dan faktor determinan lainnya. Penyebab utama kematian ibu yaitu hipertensi dalam kehamilan dan perdarahan post partum. Penyebab ini dapat diminimalisir apabila kualitas Antenatal Care dilaksanakan dengan baik (WHO, 2023).

Angka Kematian bayi di bawah lima tahun (balita) di Provinsi Aceh menunjukkan tren peningkatan setiap tahunnya. Menurut data Dinas Kesehatan Provinsi Aceh, jumlah kematian balita pada tahun 2014 mencapai 1.558 jiwa, meningkat dari 1.323 jiwa pada tahun 2013. Penyebab kematian balita beragam, seperti kelainan saluran cerna, tetanus, kelainan saraf, malaria, campak, dan demam berdarah. Angka Kematian Balita meningkat dari 965 jiwa pada 2010 menjadi 1.076 jiwa pada 2012. Data dari laporan lima tahunan yang diterima dari 23 kabupaten atau kota di Provinsi Aceh juga menunjukkan bahwa jumlah bayi yang meninggal beberapa saat setelah lahir atau lahir meninggal pada 2014 mencapai 829 kasus (Hanafiah, 2023).

Di Kabupaten Aceh Besar, khususnya di Puskesmas Simpang Tiga, terdapat masalah Kesehatan Ibu dan Anak (KIA). Angka kematian ibu di wilayah ini mengalami peningkatan meskipun ada upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan. Puskesmas Simpang Tiga melaporkan kasus-kasus komplikasi kehamilan, seperti hipertensi dalam kehamilan dan perdarahan post partum, yang menjadi penyebab utama kematian ibu. Selain itu, masih ada kendala dalam hal keterjangkauan fasilitas kesehatan yang memadai, meskipun ada peningkatan jumlah kunjungan ANC (Antenatal Care) yang dilakukan oleh ibu hamil di wilayah tersebut (Puskesmas Simpang Tiga, 2023).

Hasil survei awal yang dilakukan di Puskesmas Simpang Tiga, Kabupaten Aceh Besar menunjukkan bahwa masih terdapat kendala dalam pelaksanaan pelayanan KIA. Beberapa petugas KIA mengaku belum pernah mendapatkan pelatihan yang terstruktur dalam satu tahun terakhir. Selain itu, sebagian petugas merasa kurang termotivasi karena beban kerja yang tinggi tidak diimbangi dengan penghargaan yang sesuai. Di sisi lain, capaian indikator KIA seperti kunjungan ANC dan cakupan imunisasi dasar belum mencapai target Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Besar tahun 2023.

Temuan awal ini juga diperkuat oleh data internal Puskesmas yang menunjukkan bahwa angka kunjungan ibu hamil untuk ANC lengkap masih di bawah 70%, dan laporan ketepatan waktu pelaporan program KIA mengalami keterlambatan dalam dua triwulan terakhir tahun 2023. Kondisi ini mengindikasikan adanya permasalahan dalam aspek kinerja dan efektivitas kerja petugas.

Dalam konteks ini, integrasi antara motivasi kerja dan pelatihan yang berkelanjutan menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja petugas KIA. Motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong individu untuk bekerja secara optimal, sementara pelatihan yang tepat memberikan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan dalam pelayanan KIA (Putri & Nurhaliza, 2021). Oleh karena itu, penting untuk menelaah secara lebih dalam bagaimana motivasi dan pelatihan secara bersama-sama berkontribusi terhadap efektivitas kerja petugas, khususnya di fasilitas layanan primer seperti Puskesmas Simpang Tiga.

METODE

Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif analitik dengan menggunakan desain crosssectional. Penelitian ini dilaksanakan di Puskesmas Simpang Tiga. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh petugas KIA di Puskesmas Simpang Tiga. Sampel penelitian adalah seluruh petugas KIA, sebanyak 41 orang, menggunakan teknik total sampling. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner tertutup yang mengukur motivasi kerja, pelatihan, dan efektivitas kerja. dengan teknik purposive sampling. Analisa data dilakukan dengan menggunakan uji Chi Square dengan analisa univariat dan bivariat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Univariat

Berdasarkan hasil pengumpulan dengan kuesioner serta ditabulasi maka diperoleh hasil atau analisis univariat sebagai berikut:

a. Efektivitas Kerja

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Efektivitas Kerja

No	Efektivitas Kerja	Frekuensi	%
1	Efektif	18	43,9
2	Tidak efektif	23	56,1
	Jumlah	41	100

Berdasarkan Tabel 1 di atas dapat dilihat bahwa dari 41 orang responden yang diteliti, diketahui responden dengan efektivitas kerja yang tidak efektif sebanyak 23 responden (56,1%).

b. Motivasi

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Motivasi

No	Motivasi	Frekuensi	%
1	Tinggi	20	48,8
2	Rendah	21	51,2
	Jumlah	41	100

Berdasarkan Tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa dari 41 orang responden yang diteliti, motivasi yang rendah sebanyak 21 responden (51,2%).

c. Pelatihan

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Pelatihan

No	Pelatihan	Frekuensi	%
1	Pernah	18	43,9
2	Tidak Pernah	23	56,1
	Jumlah	41	100

Berdasarkan Tabel 3. di atas dapat dilihat bahwa dari 41 orang responden yang diteliti, responden yang tidak pernah ikut pelatihan sebanyak 23 responden (56,17%).

2. Analisis Bivariat
a. Hubungan Motivasi dengan Efektivitas Kerja

Tabel 4. Hubungan Motivasi dengan Efektivitas Kerja

No	Motivasi	Efektivitas Kerja				Jumlah	P-Value	α	
		Efektif		Tidak efektif					
		f	%	f	%				
1	Tinggi	13	65,0	7	35,0	20	100	0,019	0,05
2	Rendah	5	23,8	16	76,2	21	100		
	Jumlah	18		23		41			

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa dari 21 responden dengan motivasi rendah, diketahui bahwa 16 responden (76,2%) mempunyai kerja yang tidak efektif dan 2,8% lainnya efektif. Berdasarkan uji statistik dengan menggunakan Uji Chi-square menunjukkan bahwa ada hubungan motivasi dengan efektivitas kerja di Puskesmas Simpang Tiga. (H_a diterima). dengan $P\text{-Value} = 0,019 < \text{dari nilai } \alpha = 0,05$.

b. Hubungan Pelatihan dengan Efektivitas Kerja

Tabel 5. Hubungan Pelatihan dengan Efektivitas Kerja

No	Pelatihan	Efektivitas Kerja				Jumlah	P-Value	α	
		Efektif		Tidak efektif					
		f	%	f	%				
1	Pernah	13	72,2	5	27,8	18	100	0,004	0,05
2	Tidak Pernah	5	21,7	18	78,3	23	100		
	Jumlah	18		23		41			

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat bahwa dari 23 responden yang tidak pernah mengikuti pelatihan diketahui 78,3% mempunyai kinerja efektif sedangkan 21,7% lainnya efektif. Berdasarkan uji statistik dengan menggunakan Uji Chi-square menunjukkan bahwa ada hubungan pelatihan dengan efektivitas kerja di Puskesmas Simpang Tiga (H_a diterima). dengan $P\text{-Value} = 0,004 < \text{dari nilai } \alpha = 0,05$.

PEMBAHASAN

Hubungan Motivasi dengan Efektifitas Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan efektivitas kerja petugas KIA di Puskesmas Simpang Tiga, yang ditunjukkan melalui hasil uji statistik Chi-square dengan nilai $p\text{-value} = 0,019 (< \alpha = 0,05)$. Hal ini berarti hipotesis alternatif (H_a) diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berperan dalam meningkatkan efektivitas kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori motivasi kerja yang dikemukakan oleh Herzberg dalam Two-Factor Theory, yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik (seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab) merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja pegawai (Herzberg, 1968).

Dalam konteks pelayanan kesehatan, motivasi dapat mendorong tenaga kesehatan untuk bekerja lebih optimal, terutama dalam menjalankan tugas yang berkaitan dengan pelayanan ibu dan anak yang membutuhkan dedikasi tinggi.

Selain itu, hasil penelitian ini didukung oleh penelitian oleh Handayani dan Sari (2020), yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di Puskesmas. Studi tersebut menyimpulkan bahwa tenaga kesehatan yang memiliki motivasi tinggi cenderung memiliki produktivitas dan efektivitas kerja yang lebih baik.

Motivasi yang kuat juga dikaitkan dengan komitmen kerja, kepuasan kerja, serta kemampuan dalam menyelesaikan tugas secara tepat waktu dan akurat.

Demikian pula, penelitian Nuraini et al. (2021) menyebutkan bahwa peningkatan motivasi kerja tenaga kesehatan, baik dari sisi finansial maupun non-finansial, mampu mendorong kualitas pelayanan yang

lebih baik, terutama pada unit pelayanan kesehatan ibu dan anak. Hal ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan motivasi, seperti pemberian penghargaan, pelatihan, maupun peningkatan jenjang karier, dapat secara signifikan mempengaruhi efektivitas kerja.

Berdasarkan wawancara dan observasi lapangan, ditemukan bahwa petugas yang memiliki motivasi tinggi baik dalam bentuk semangat melayani masyarakat, keinginan untuk meningkatkan keterampilan, maupun harapan akan pengakuan dari atasan – cenderung lebih inisiatif dalam menyelesaikan tugas, disiplin dalam kehadiran, serta aktif dalam kegiatan posyandu dan penyuluhan kesehatan. Sebaliknya, petugas dengan tingkat motivasi rendah tampak kurang bersemangat, menunjukkan keterlambatan dalam pelaporan, serta kurang responsif terhadap kebutuhan pasien, terutama ibu dan anak. Menurut asumsi peneliti bahwa motivasi petugas KIA tinggi dari atasan dapat mempengaruhi untuk tercapainya target program kesehatan Ibu dan Anak di Puskesmas Simpang Tiga Kabupaten Aceh Besar, dimana motivasi Petugas KIA yang tinggi dari atasan maka petugas akan menyelesaikan laporan dengan tepat waktu dan bangga atas prestasi kerja yang didapatkan. Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak hanya memiliki dasar empiris yang kuat, tetapi juga didukung oleh teori dan bukti ilmiah sebelumnya, sangat diperlukan intervensi yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi petugas KIA sebagai strategi untuk meningkatkan efektivitas kerja di Puskesmas Simpang Tiga.

Hubungan Pelatihan dengan Efektifitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pelatihan dengan efektivitas kerja petugas KIA di Puskesmas Simpang Tiga Kabupaten Aceh Besar. Berdasarkan uji statistik menggunakan Chi-square diperoleh nilai $p\text{-value} = 0,004$, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang berarti bahwa pelatihan memiliki hubungan yang bermakna terhadap efektivitas kerja petugas KIA.

Petugas yang pernah mengikuti pelatihan baik dalam bentuk workshop, bimbingan teknis, maupun pelatihan dalam jabatan menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam aspek ketepatan waktu pelayanan, penguasaan prosedur standar operasional (SOP), kemampuan komunikasi, serta kepatuhan dalam pencatatan dan pelaporan. Sebaliknya, petugas yang belum pernah mendapatkan pelatihan terkini cenderung lebih lambat, ragu dalam pengambilan keputusan, serta kurang memahami pembaruan kebijakan pelayanan KIA.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Human Capital yang menyatakan bahwa pelatihan merupakan investasi terhadap sumber daya manusia yang dapat meningkatkan produktivitas kerja (Becker, 1993). Dalam konteks pelayanan kesehatan, pelatihan membantu tenaga kesehatan memperbaharui pengetahuan, meningkatkan keterampilan teknis, dan menumbuhkan rasa percaya diri dalam menjalankan tugas.

Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh beberapa studi sebelumnya. Penelitian oleh Sari et al. (2022) menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas, khususnya dalam hal kecepatan dan ketepatan pelayanan. Studi oleh Fitriani & Wahyuni (2021) menambahkan bahwa pelatihan berkala mampu meningkatkan efektivitas kerja dengan memperbaiki pengetahuan dan keterampilan klinis tenaga medis.

Penelitian oleh Nurhalimah et al. (2020) menemukan bahwa petugas kesehatan yang mendapatkan pelatihan sistematis memiliki daya tanggap yang lebih baik dalam menangani kasus ibu dan anak. Sementara itu, studi oleh Gunawan et al. (2023) menyatakan bahwa pelatihan juga meningkatkan aspek soft skills seperti komunikasi interpersonal dan empati dalam pelayanan.

Terakhir, Rachmawati dan Prasetyo (2019) menegaskan bahwa pelatihan yang dirancang dengan pendekatan partisipatif dan berbasis kebutuhan lapangan jauh lebih efektif dalam meningkatkan efektivitas kerja daripada pelatihan yang bersifat teoretis semata.

Menurut asumsi peneliti bahwa petugas KIA yang pernah mendapat pelatihan akan mempengaruhi petugas KIA dalam membuat laporan KIA di Puskesmas Simpang Tiga dimana petugas KIA yang pernah mendapatkan pelatihan akan lebih mendukung dalam melakukan upaya promotif dan preventif di posyandu demi tercapainya program KIA. Pelatihan memiliki peran strategis dalam meningkatkan efektivitas kerja petugas KIA di Puskesmas. Program pelatihan difokuskan pada kebutuhan aktual di lapangan, dilakukan secara berkala, serta diikuti dengan evaluasi pasca-pelatihan guna memastikan transfer pengetahuan berjalan efektif.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa : ada hubungan yang signifikan antara motivasi dengan efektivitas kerja petugas KIA dengan nilai $P\text{-value} = 0,019 < \text{dari nilai } \alpha = 0,05$. (Ha diterima) dan pelatihan juga mempunyai hubungan yang signifikan dengan efektivitas kerja petugas KIA dengan nilai $P\text{-value} = 0,004 < \text{dari nilai } \alpha = 0,05$. (Ha diterima).

SARAN

Diharapkan Puskesmas Simpang Tiga untuk meningkatkan motivasi kerja petugas KIA melalui pemberian penghargaan, insentif, serta menciptakan lingkungan kerja yang suportif.. Kemudian Perlu dilakukan pelatihan rutin dan terstruktur bagi seluruh petugas KIA guna meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam pelayanan kesehatan ibu dan anak. Diharapkan Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Besar diharapkan memfasilitasi program pengembangan SDM secara berkala sebagai upaya meningkatkan efektivitas kerja tenaga kesehatan di tingkat layanan primer.

DAFTAR PUSTAKA

1. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2023). *Profil Kesehatan Indonesia Tahun 2022*. Jakarta: Kemenkes RI.
2. Putri, D. A., & Nurhaliza, R. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 9(1), 34–42.
3. Susanti, L., Rahmat, A., & Yuliani, R. (2022). Hubungan pelatihan dan motivasi kerja dengan kinerja tenaga kesehatan. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 18(2), 88–97.
4. Puskesmas Simpang Tiga. (2023). *Laporan Tahunan Program KIA Tahun 2023*. Aceh Besar: Puskesmas Simpang Tiga.
5. Meong, J. (2023). Global maternal health trends and improvements. *Journal of Global Health*, 15(3), 212-225.
6. UNFPA. (2022). State of the world's population 2022: The reproductive health situation. United Nations Population Fund.
7. UNICEF. (2023). Children and women's health: Trends and statistics. UNICEF Annual Report 2023.
8. WHO. (2023). Maternal and child health. World Health Organization.
9. World Bank. (2022). Health in East Asia: Focus on maternal and child health. World Bank Publications.
10. Hanafiah, M. (2023). Trends in child mortality in Aceh Province. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Aceh*, 12(2), 67-75.
11. Handayani, E., & Sari, P. (2020). Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Puskesmas X. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 23(2), 123–130. <https://doi.org/10.7454/jki.v23i2.1002>
12. Nuraini, R., Fatmasari, D., & Putri, R. D. (2021). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 9(1), 45–52. <https://doi.org/10.14710/jmki.9.1.45-52>
13. Becker, G. S. (1993). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education (3rd ed.). The University of Chicago Press.
14. Sari, M. D., Ananda, R., & Lestari, P. (2022). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 13(1), 55–62. <https://doi.org/10.20473/jikm.v13i1.2022.55-62>
15. Fitriani, D., & Wahyuni, S. (2021). Pengaruh Pelatihan terhadap Efektivitas Kerja Tenaga Medis di Fasilitas Kesehatan Primer. *Jurnal Kesehatan Indonesia*, 9(2), 77–84.

<https://doi.org/10.14710/jki.9.2.77-84>

16. Nurhalimah, H., Susanti, E., & Maulani, S. (2020). Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Bidan dalam Pelayanan Kesehatan Ibu dan Anak. *Jurnal Bidan Komunitas*, 3(1), 19–26. <https://doi.org/10.33024/jbk.v3i1.2147>
17. Gunawan, D., Rahmawati, I., & Setiawan, A. (2023). The Role of In-Service Training in Improving Health Workers' Performance in Rural Areas. *International Journal of Health Promotion and Education*, 61(1), 1–9. <https://doi.org/10.1080/14635240.2022.2053149>
18. Rachmawati, I., & Prasetyo, Y. (2019). Evaluasi Program Pelatihan Tenaga Kesehatan Berbasis Kebutuhan Lapangan. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 7(2), 94–100. <https://doi.org/10.14710/jmki.7.2.94->