



Pengaruh Beban Kerja dan Pendidikan Pelatihan Terhadap Kinerja Petugas Imunisasi (Studi pada Puskesmas Di Wilayah Kerja Dinas Kesehatan Kota Banjar)

Imas Masruroh Fuad Diyah^{1*}, Ading Rahman Sukmara²

^{1,2} Universitas Galuh, Indonesia

Alamat: Jl. R. E. Martadinata No.150, Mekarjaya, Kec. Ciamis, Kabupaten Ciamis, Jawa Barat 46274

Korespondensi email: ading_rahman34@unigal.ac.id

ABSTRACT. *The problems faced in this study include (1) How does the workload affect the performance of immunization officers at the Health Center in the Working Area of the Banjar City Health Office? (2) What is the effect of training education on the performance of immunization officers at the Health Center in the Working Area of the Banjar City Health Office? (3) How does workload and training education affect the performance of immunization officers at the Health Center in the Working Area of the Banjar City Health Office? This study aims to study, know, and analyze (1) The effect of workload on the performance of immunization officers at health centers in the working area of the Banjar City Health Office. (2) The effect of education and training on the performance of immunization officers at the Health Center in the Working Area of the Banjar City Health Office. (3) The effect of workload and training education on the performance of immunization officers at the Health Center in the Working Area of the Banjar City Health Office. The method used in this study is an explanatory survey, while the data analysis technique is validity test, reliability test, descriptive statistics, Inductive Statistical Analysis with Multiple Regression. The results of the study inform that (1) The workload at the Health Center in the work area of the Banjar City Health Office is very high. With the highest score on the physical demand indicator and the lowest score on the task demand indicator. The workload has a positive effect on the performance of immunization officers at the Health Center in the work area of the Banjar City Health Office. This means that if the workload is increased, the performance of immunization officers at the Health Center in the work area of the Banjar City Health Office will also increase. (2) Training education at Puskesmas in the work area of the Banjar City Health Office is very high. With the highest score on the behavior indicator and the lowest value on the reaction indicator. Training education has a positive effect on the performance of immunization officers at health centers in the work area of the Banjar City Health Office. This means that if training education is improved, the performance of immunization officers at health centers in the work area of the Banjar City Health Office will also increase. (3) The performance of immunization officers at the Health Center in the work area of the Banjar City Health Office is very high. With the highest value on the quantity indicator produced and the lowest value on the reaction indicator. Workload and training education have a positive effect on the performance of immunization officers at the Health Center in the work area of the Banjar City Health Office. This means that if the workload and training education are increased, the performance of immunization officers at the Health Center in the work area of the Banjar City Health Office will also increase.*

Keywords: *Workload, education training, performance*

ABSTRAK. *Permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini meliputi (1) Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja petugas imunisasi pada Puskesmas Di Wilayah Kerja Dinas Kesehatan Kota Banjar? (2) Bagaimana pengaruh pendidikan pelatihan terhadap kinerja petugas imunisasi pada Puskesmas Di Wilayah Kerja Dinas Kesehatan Kota Banjar? (3) Bagaimana pengaruh beban kerja dan pendidikan pelatihan terhadap kinerja petugas imunisasi pada Puskesmas Di Wilayah Kerja Dinas Kesehatan Kota Banjar? Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari, mengetahui, dan menganalisis (1) Pengaruh beban kerja terhadap kinerja petugas imunisasi pada Puskesmas Di Wilayah Kerja Dinas Kesehatan Kota Banjar. (2) Pengaruh pendidikan pelatihan terhadap kinerja petugas imunisasi pada Puskesmas Di Wilayah Kerja Dinas Kesehatan Kota Banjar. (3) Pengaruh beban kerja dan pendidikan pelatihan terhadap kinerja petugas imunisasi pada Puskesmas Di Wilayah Kerja Dinas Kesehatan Kota Banjar. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey explanatory, sedangkan teknis analisis data, yaitu uji validitas, uji reabilitas, statistik deskriptif, Analisis Statistik Induktif dengan Regresi Berganda (Multiple Regression). Hasil penelitian menginformasikan bahwa (1) Beban kerja pada Puskesmas di wilayah kerja Dinas Kesehatan Kota Banjar adalah sangat tinggi. Dengan nilai tertinggi pada indikator tuntutan fisik dan nilai terendah pada indikator tuntutan tugas. Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja petugas imunisasi pada Puskesmas di wilayah kerja Dinas Kesehatan Kota Banjar. Artinya jika beban kerja ditingkatkan, maka kinerja petugas imunisasi pada Puskesmas di wilayah kerja Dinas Kesehatan Kota Banjar akan meningkat pula. (2) Pendidikan pelatihan pada Puskesmas di wilayah kerja Dinas Kesehatan*

Received: April 02, 2024; Revised: April 12, 2024; Accepted: April 29, 2025; Published: April 30, 2024

Kota Banjar adalah sangat tinggi. Dengan nilai tertinggi pada indikator perilaku dan nilai terendah pada indikator reaksi. Pendidikan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja petugas imunisasi pada Puskesmas di wilayah kerja Dinas Kesehatan Kota Banjar. Artinya jika pendidikan pelatihan ditingkatkan, maka kinerja petugas imunisasi pada Puskesmas di wilayah kerja Dinas Kesehatan Kota Banjar akan meningkat pula. (3) Kinerja petugas imunisasi pada Puskesmas di wilayah kerja Dinas Kesehatan Kota Banjar adalah sangat tinggi. Dengan nilai tertinggi pada indikator kuantitas yang dihasilkan dan nilai terendah pada indikator reaksi. Beban kerja dan pendidikan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja petugas imunisasi pada Puskesmas di wilayah kerja Dinas Kesehatan Kota Banjar. Artinya jika beban kerja dan pendidikan pelatihan ditingkatkan, maka kinerja petugas imunisasi pada Puskesmas di wilayah kerja Dinas Kesehatan Kota Banjar akan meningkat pula.

Kata kunci: Beban kerja, pendidikan pelatihan, kinerja

1. PENDAHULUAN

Manusia sebagai faktor utama dalam setiap kegiatan organisasi merupakan asset yang unik, karena dalam pengelolaannya begitu banyak faktor yang mempengaruhi dan sangat sulit untuk diprediksi, hal tersebut tentunya akan mempengaruhi pencapaian kinerja dari setiap individu pegawai. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya dalam menjalankan tugasnya.

Setiap organisasi ingin memiliki sumber daya manusia yang profesional, loyal, berdedikasi tinggi dan terjamin kesejahteraannya, menyadari bahwa sumberdaya manusia adalah *asset* yang sangat penting, yang menggerakkan seluruh roda organisasi, maka pengembangan sumber daya manusia ditempatkan pada urutan tertinggi. Oleh karena itu organisasi harus memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan pegawai agar dapat mendorong kemajuan organisasinya dalam rangka bersama-sama mencapai tujuan organisasi.

Puskesmas merupakan unit organisasi pelayanan kesehatan terdepan yang mempunyai visi sebagai pusat pengembangan pelayanan kesehatan secara menyeluruh dan terpadu untuk masyarakat yang tinggal di suatu wilayah kerja tertentu. Puskesmas sebagai salah satu organisasi fungsional pusat pengembangan kesehatan masyarakat yang memberikan pelayanan promotif (peningkatan), preventif (pencegahan), kuratif (pengobatan), dan rehabilitatif (pemulihan kesehatan).

Salah satu program yang ada di Puskesmas adalah program imunisasi. Tujuan program imunisasi adalah menurunnya angka kesakitan, kecacatan dan kematian bayi akibat Penyakit yang Dapat Dicegah Dengan Imunisasi (PD3I). Jenis-jenis penyakit PD3I yang masuk ke dalam program imunisasi adalah tuberculosis, difteri, pertusis, polio, campak, tetanus dan hepatitis B. Penyakit-penyakit PD3I disamping dapat menularkan penyakit juga berpotensi terhadap Kejadian Luar Biasa (KLB). Upaya menurunkan angka

kesakitan, kematian dan kecacatan akibat PD3I sangat ditentukan oleh cakupan imunisasi yang tinggi dan merata di semua Desa/Kelurahan yang diukur dengan cakupan Universal Child Immunization (UCI). UCI adalah suatu kondisi dimana 80% bayi yang ada disuatu desa telah mendapatkan lima imunisasi dasar lengkap yang meliputi Hepatitis B 1 kali, BCG 1 kali, Polio 4 kali, DPT-HB 3 kali dan Campak 1 kali (Depkes, 2005).

Di wilayah kota Banjar bahwa masih terdapat cakupan imunisasi yang belum mencapai target hal ini didasarkan atas data yang diperoleh dari Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Dinas Kesehatan Kota Banjar bahwa capaian indikator Cakupan imunisasi campak pada tahun 2019 mencapai 99,09% dengan capaian presentase kinerjanya sebesar 99,09%. Hal ini belum tercapai target yang diharapkan sebesar 100%, dan apabila dibandingkan dengan tahun 2018 yaitu sebesar 87,1% mengalami peningkatan yang cukup signifikan. Selanjutnya untuk indikator kinerja Cakupan Desa/ kel UCI pada tahun 2019 mencapai 96% dengan capaian presentase kinerjanya sebesar 100% berhasil mencapai target yang diharapkan sebesar 96%, dan apabila dibandingkan dengan tahun 2018 sebesar 92% mengalami peningkatan sebesar 4,0%. Untuk lebih jelasnya berikut ini adalah Data Capaian Desa UCI Tahun 2019.

Tabel 1. Data Capaian Desa UCI Tahun 2019

| No | Desa/ Kelurahan | UCI 80% | | | | | | | |
|----|------------------------|---------|------------|---------------------|------------|-----|------|------------|-----|
| | | BC G | Polio 4 | DPT/ HB/ HIB3 | Campa k | UCI | % | Non UCI | % |
| 1 | PKM Banjar 1 | 100 | 103 | 103 | 96 | 3 | 12,0 | - | - |
| 2 | PKM Banjar 2 | 90 | 70 | 91 | 81 | 1 | 4,0 | 1 | 4,0 |
| 3 | PKM Banjar 3 | 113 | 128 | 138 | 131 | 2 | 8,0 | | |
| 4 | PKM Purwaharja 1 | 78 | 85 | 85 | 73 | 2 | 8,0 | | |
| 5 | PKM Purwaharja 2 | 114 | 114 | 114 | 107 | 2 | 8,0 | | |
| 6 | PKM Pataruman 1 | 101 | 119 | 99 | 90 | 2 | 8,0 | | |
| 7 | PKM Pataruman 2 | 125 | 130 | 130 | 107 | 3 | 12,0 | | |
| 8 | PKM Pataruman 3 | 87 | 73 | 84 | 85 | 3 | 12,0 | | |
| 9 | PKM Langensari 1 | 94 | 81 | 102 | 79 | 3 | 12,0 | | |

| | | | | | | | | | |
|-----------------------|------------------|-----|-----|-----|-----|----|------|--|--|
| 10 | PKM Langensari 2 | 110 | 126 | 129 | 121 | 3 | 12,0 | | |
| Jumlah | | | | | | 24 | 96,0 | | |
| Jumlah Desa/Kelurahan | | | | | | 25 | | | |

Sumber : Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Dinas Kesehatan Kota Banjar, 2020

Berdasarkan tabel. 1.1. dapat diketahui bahwa cakupan UCI di wilayah Kota Banjar mencapai 96% artinya belum memenuhi target yang ditetapkan. Belum meratanya UCI di puskesmas kota Banjar menunjukkan bahwa belum semua Puskesmas mencapai cakupan imunisasi, artinya ada balita yang tidak mendapatkan imunisasi. Apabila hal ini dibiarkan terus menerus berisiko terhadap angka kematian bayi yang semakin tinggi serta meningkatnya kejadian penyakit PD3I di Kota Banjar.

Untuk melihat kinerja pegawai petugas imunisasi di Kota Banjar dapat dilihat pada tabel sasaran Kinerja pegawai sebagai berikut:

Tabel 2. Pengukuran Hasil Kinerja Petugas Imunisasi Kota Banjar

| Indikator | Target | Realisasi | Keterangan |
|-------------------------|----------|-----------|--|
| Sasaran Kinerja Pegawai | 100,00 % | 51,00% | Penilaian dari aspek kuantitas, kualitas, dan waktu, sesuai dengan karakteristik, sifat, dan jenis kegiatan pada masing-masing unit kerja |
| Orientasi Pelayanan | 100,00 % | 78,53% | Sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait, dan/atau instansi lain. |
| Integritas | 100,00 % | 79,35% | Kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi |
| Komitmen | 100,00 % | 79,93% | Kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan PNS untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan/atau golongan. |
| Disiplin | 100,00 % | 81,00% | Kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. |
| Kerjasama | 100,00 % | 79,36% | Kemauan dan kemampuan PNS untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, |

| | | | |
|--------------|----------|--------|---|
| | | | atasan, bawahan dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya. |
| Kepemimpinan | 100,00 % | 80,59% | Kemampuan dan kemauan PNS untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi. |
| Rata-rata | 100,00 % | 75,68% | Cukup Baik |

Sumber : Dinas Kesehatan Kota Banjar, 2020

Berdasarkan tabel.1.2. bahwa kinerja petugas imunisasi puskesmas dalam pelaksanaan program imunisasi cukup baik, hal ini dilihat dari belum tercapainya penyelesaian kerja sesuai target yang ditentukan dan masih rendahnya kemampuan dan keterampilan petugas imunisasi dalam melaksanakan pelayanan seluruh kegiatan-kegiatan dalam program imunisasi, baik dari perencanaan maupun pelaksanaan imunisasi.

Rendahnya kinerja petugas imunisasi dapat dipengaruhi oleh beban kerja. Berdasarkan Permendagri Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja Di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Berdasarkan hasil observasi bahwa terdapat permasalahan yang terjadi berhubungan dengan beban kerja pegawai diantaranya adalah pegawai mengalami ketegangan di dalam pekerjaan karena kemampuannya tidak sesuai dengan tuntutan organisasi dan tingkat motivasi kerja yang masih rendah karena perilaku pegawai yang belum efektif.

Berdasarkan Pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil bahwa pendidikan dan pelatihan adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan pegawai dilakukannya pendidikan pelatihan karena berdasarkan hasil observasi bahwa belum proporsionalnya komposisi keahlian dan keterampilan pegawai, penempatan pegawai belum mengacu pada kebutuhan organisasi yang sebenarnya atau belum didasarkan pada analisis beban kerja yang ada.

2. METODE

Mengacu kepada karakteristik penelitian, Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *survey explanatory*. Menurut Kerlinger yang dikutip oleh Sugiyono (2014:17) “metode *survey explanatory* yaitu metodologi penelitian yang digunakan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

Desain/ penelitian yang akan digunakan dalam penyusunan tesis ini adalah desain penelitian kuantitatif yaitu desain yang dilakukan pada empirik tidak secara mendalam melainkan meluas, untuk memperoleh pengetahuan ilmiah yang bersifat abstrak, general dan universal (Rusidi dan Enas, 2011:27).

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Beban Kerja (X_1) terhadap Kinerja Petugas Imunisasi (Y)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh kenyataan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel beban kerja (X_1) terhadap kinerja petugas imunisasi (Y). Berdasarkan hasil penelitian diketahui $t_{hitung} 7,818 > t_{tabel} 2,006$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya jika beban kerja ditingkatkan, maka kinerja petugas imunisasi akan meningkat pula.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat oleh Sutarto (2016 : 122) menyatakan bahwa beban kerja adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi, karena beban kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja, jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Oleh karena itu, pembagian beban kerja yang tepat dan sesuai dengan kemampuan pegawai sangat perlu diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan juga pencapaian perusahaan itu sendiri.

Berdasarkan hasil pembahasan maka dapat disimpulkan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja petugas imunisasi. Artinya jika beban kerja ditingkatkan, maka kinerja petugas imunisasi akan meningkat pula.

Pengaruh Pendidikan Pelatihan (X_2) terhadap Kinerja Petugas Imunisasi (Y)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh kenyataan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel pendidikan pelatihan (X_2) terhadap kinerja petugas imunisasi (Y). Berdasarkan hasil penelitian diketahui $t_{hitung} 3,041 > t_{tabel} 2,006$ dengan signifikansi

0,004<0,05. Artinya jika pendidikan pelatihan ditingkatkan, maka kinerja petugas imunisasi akan meningkat pula.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Sutrisno (2013:94) menyatakan bahwa “Dengan adanya pelatihan dan pendidikan, para pekerja akan selalu siap menghadapi berbagai perubahan, komitmen pekerja yang meningkat, dan mereka akan memiliki rasa percaya diri yang mantap”. Selanjutnya Notoatmodjo (2015:17-18) menyatakan bahwa “Pendidikan dan pelatihan bukan semata-mata bermanfaat bagi karyawan atau pegawai yang bersangkutan, tetapi juga keuntungan bagi organisasi. Karena dengan meningkatnya kemampuan atau keterampilan para pegawai, meningkatkan produktivitas kerja para pegawai”.

Menurut Widjaja, A.W (2012:75) “Pendidikan dan pelatihan bagi para pegawai adalah proses memberi bantuan kepada para pegawai dapat memiliki efektivitas dalam pekerjaannya yang sekarang maupun dikemudian hari, dengan jalan mengembangkan pada dirinya kebiasaan berfikir dan bertindak, keterampilan, pengetahuan dan sikap serta pengertian yang tepat untuk melaksanakan pekerjaannya.

Dengan adanya pendidikan dan pelatihan, pegawai dapat memiliki efektivitas dalam pekerjaannya, kebiasaan berfikir dan bertindak, keterampilan, pengetahuan dan sikap serta pengertian yang tepat untuk melaksanakan pekerjaannya mampu meningkatkan kinerjanya baik itu pendidikan dan pelatihan pra jabatan maupun pendidikan dan pelatihan dalam jabatan.

Berdasarkan hasil pembahasan maka dapat disimpulkan pendidikan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja petugas imunisasi. Artinya jika analisis pendidikan pelatihan ditingkatkan, maka kinerja petugas imunisasi akan meningkat pula.

Pengaruh Beban Kerja (X_1) dan Pendidikan Pelatihan (X_2) terhadap Kinerja Petugas Imunisasi (Y)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh kenyataan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel beban kerja (X_1) dan pendidikan pelatihan (X_2) terhadap kinerja petugas imunisasi (Y). Berdasarkan hasil penelitian diketahui $F_{hitung} 195,951 > F_{tabel} 3,18$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya jika beban kerja dan pendidikan pelatihan ditingkatkan, maka kinerja petugas imunisasi akan meningkat pula.

Penelitian ini sejalan dengan Mangkunegara (2015:7) bahwa Kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam pencapaian prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang Menantang (beban

kerja yang berlebihan), pola komunikasi kerja yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier (pendidikan pelatihan, promosi) dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Beban kerja dan pendidikan pelatihan (Diklat) mempunyai peranan yang sangat menentukan dalam meningkatkan kinerja pegawai demi terciptanya tujuan organisasi secara efektif. Beban kerja yang berlebihan akan membuat pegawai merasa jenuh akan tetapi dengan diberikannya pendidikan pelatihan maka pegawai akan mampu menyelesaikan beban kerja yang berlebihan. Karena pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu upaya pembinaan terhadap pegawai di samping upaya-upaya lainnya dalam kerangka penyempurnaan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia, sehingga organisasi mempunyai pegawai yang terampil, berpengetahuan dan berkemampuan tinggi.

Beban kerja dan pendidikan pelatihan diindikasikan memiliki pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja. Perlunya pelatihan disertai beban kerja yang tinggi dalam bekerja membuat para pegawai bekerja secara tidak maksimal sesuai apa yang diharapkan oleh perusahaan.

Apabila sebuah instansi jika mempunyai beban kerja yang rendah maka membuat semua pegawai bekerja dengan baik namun apabila tidak di dukung oleh kesadaran diri dari setiap pegawai maka hal tersebut akan akan membuat pegawai tersebut akan mudah bosan dan cenderung kehilangan ketertarikan, keterampilan terhadap pekerjaan yang dilakukan serta menurunnya konsentrasi, dalam kejadian tersebut akan membuat kinerja mereka juga rendah. Apabila dalam suatu instansi mempunyai beban kerja yang tinggi maka akan membuat pegawainya merasa stres dan kelelahan karena terlalu banyak pekerjaan yang harus diselesaikan, walaupun pegawai tersebut memiliki keahlian, kemampuan dan motivasi yang tinggi, hal ini akan membuat pegawai merasakan kejenuhan dalam bekerja karena pekerjaannya tak kunjung terselesaikan. Program pelatihan dapat mendorong pegawai mengasah kemampuan yang dimiliki dalam mencapai tujuan instansi. Semakin tinggi tantangan dan beban kerja maka harus banyak kesempatan yang diberikan oleh perusahaan untuk mengolah kemampuan dan keterampilan pegawai semakin meningkatkan kinerja pegawai pada instansi.

Berdasarkan hasil pembahasan maka dapat disimpulkan beban kerja dan pendidikan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja petugas imunisasi. Artinya jika beban kerja dan pendidikan pelatihan ditingkatkan, maka kinerja petugas imunisasi akan meningkat pula.

4. SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dari hasil penelitian maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

- a. Beban kerja pada Puskesmas di wilayah kerja Dinas Kesehatan Kota Banjar adalah sangat tinggi. Dengan nilai tertinggi pada indikator tuntutan fisik dan nilai terendah pada indikator tuntutan tugas. Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja petugas imunisasi pada Puskesmas di wilayah kerja Dinas Kesehatan Kota Banjar. Artinya jika beban kerja ditingkatkan, maka kinerja petugas imunisasi pada Puskesmas di wilayah kerja Dinas Kesehatan Kota Banjar akan meningkat pula.
- b. Pendidikan pelatihan pada Puskesmas di wilayah kerja Dinas Kesehatan Kota Banjar adalah sangat tinggi. Dengan nilai tertinggi pada indikator perilaku dan nilai terendah pada indikator reaksi. Pendidikan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja petugas imunisasi pada Puskesmas di wilayah kerja Dinas Kesehatan Kota Banjar. Artinya jika pendidikan pelatihan ditingkatkan, maka kinerja petugas imunisasi pada Puskesmas di wilayah kerja Dinas Kesehatan Kota Banjar akan meningkat pula.
- c. Kinerja petugas imunisasi pada Puskesmas di wilayah kerja Dinas Kesehatan Kota Banjar adalah sangat tinggi. Dengan nilai tertinggi pada indikator kuantitas yang dihasilkan dan nilai terendah pada indikator reaksi. Beban kerja dan pendidikan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja petugas imunisasi pada Puskesmas di wilayah kerja Dinas Kesehatan Kota Banjar. Artinya jika beban kerja dan pendidikan pelatihan ditingkatkan, maka kinerja petugas imunisasi pada Puskesmas di wilayah kerja Dinas Kesehatan Kota Banjar akan meningkat pula.

DAFTAR PUSTAKA

- Baharun, H., Enas, E., & Noviana, R. L. (2022). Quality improvement as a strategy to build pesantren's brand credibility. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 14(1), 529–538. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v14i1.1583>
- Budianto, A., Bastaman, I. D., & Herman, F. (2020). Promotion mix, individual internal environment, and purchase decision making in minimarket. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 21(1).
- Darna, N., Faridah, E., Lestari, M. N., & Tinia, A. G. (2024). Talent management in facing the demand of environmental changes: A study in Galuh University. *Sosiohumaniora*, 26(1), 79–85. <https://doi.org/10.24198/sosiohumaniora.v26i1.47161>

- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyatini, N., Herlina, E., Akbar, D. S., & Prabowo, F. H. E. (2023). Analisis potensi pembentukan kawasan industri hasil tembakau dalam perspektif ekonomi. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 9(1), 334. <https://doi.org/10.29210/020231920>
- Mulyatini, N., Herlina, E., Faridah, E., & Rozak, D. A. (1860). Human capital management model: A perspective of internal supervision in Indonesia. *Talent Development & Excellence*, 12(1), 1860–1868. <http://www.iratde.com>
- Notoatmodjo, S. (2013). *Pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nuryani, L. K., Enas, E., Herman, M., Wahyudi, E., & Dianawati, L. (2022). Teachers' perceptions of academic supervision in a pandemic era; Phenomenological review. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(3), 679–692. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v6i3.3646>
- Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan pegawai negeri sipil.
- Permendagri Nomor 12 Tahun 2008 tentang pedoman analisis beban kerja di lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.
- Rusidi, & Enas. (2011). *Metode penelitian: Elaborasi pedoman penulisan skripsi, tesis, dan disertasi*. Bandung: Dewa Ruchi.
- Sari, P., Muzaki, I. S., Mulyatini, N., Faridah, E., & Prawiranegara, B. (2019). Local own revenue, decentralization, and local financial independence. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 19(3), 250. <https://doi.org/10.25124/jmi.v19i3.2413>
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sutarto, W. (2016). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno. (2015). *Budaya organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tjiptono, F., & Chandra, G. (2015). *Service, quality & satisfaction*. Yogyakarta: Andi.
- Widjaja, A. W. (2012). *Administrasi kepegawaian: Suatu pengantar*. Jakarta: Rajawali Press.