

The Effectiveness Of Business And Management Training Programs On Office Administration Competencies At The Karawang Regency Manpower And Transmigration Office

Efektivitas Program Pelatihan Bisnis Dan Manajemen Terhadap Kompetensi Administrasi Perkantoran Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Karawang

Davyňa Salsabila¹, Enjang Suherman², Laras Ratu Khalida³

Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}

enjangsuherman@ubpkarawang.ac.id²

*Corresponding Author

ABSTRACT

The high unemployment rate in Karawang Regency is currently a challenge that we are facing, this is due to the gap between the world of education and the world of work. Competence is one of the supporting factors in facing the world of work. The gap that occurs can be reduced by conducting training. The purpose of this study was to analyze the business and management training program on office administration competencies at the Karawang Regency Manpower and Transmigration Office. This research method is quantitative research with experimental research type with pretest-posttest control group design. The research subjects were the pre-test and post-test values of phase 1 of the APBD 2024 training participants majoring in business and management with a research sample of 16 people. The difference in competency of knowledge, skills and attitudes of office administration between pretest and posttest is shown by the results of the Wilcoxon statistical analysis test. Based on the results of the Wilcoxon non-parametric statistical analysis test on the post-test scores of business and management majors, both show a significance value of $Asymp.Sig. (2-tailed) = 0.001 < 0.05$. Based on the results of the statistical analysis test, it can be concluded that there is a significant effectiveness between the Business and Management Training Program on Office Administration Competencies at the Karawang Regency Manpower and Transmigration Office.

Keywords: Effectiveness, Training Program, Office Administration

ABSTRAK

Jumlah pengangguran yang makin tinggi di Kabupaten Karawang kini termasuk persoalan yang tengah dihadapi. Penyebabnya ialah terdapatnya gap antara dunia pendidikan dan dunia kerja. Kompetensi menjadi salah satu faktor pendukung untuk menghadapi dunia kerja. Gap dan kesenjangan ini bisa berkurang melalui pelatihan. Penelitian ini ditujukan dalam rangka menganalisa program pelatihan bisnis dan manajemen terhadap kompetensi administrasi perkantoran pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Karawang. Metode penelitian yang dipergunakan berupa kuantitatif dan jenis penelitiannya berupa experiment mempergunakan desain pretest-posttest control group. Subjek penelitian yang dipilih ialah nilai pre-test dan post-test tahap 1 APBD 2024 peserta pelatihan jurusan bisnis dan manajemen dengan sampel penelitian sebanyak 16 orang. Perbedaan kompetensi nilai pengetahuan, keterampilan dan sikap administrasi perkantoran antara pretest dan posttest diperlihatkan melalui perolehan pengujian analisis statistik Wilcoxon. Berdasarkan temuan statistika nonparametrik, untuk nilai post-test jurusan bisnis dan manajemen kedua jurusan mengindikasikan signifikansinya untuk $Asymp.Sig.(2-tailed) = 0,001 < 0,05$. Berdasarkan hasil uji analisis statistik bisa diambil simpulan, terdapat efektivitas yang signifikan antara Program Pelatihan Bisnis Dan Manajemen Terhadap Kompetensi Administrasi Perkantoran Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Karawang.

Kata kunci: Efektivitas, Program Pelatihan, Administrasi Perkantoran

1. Pendahuluan

Di Kabupaten Karawang, terdapat masalah ketidaksesuaian antara kompetensi tenaga kerja, termasuk lulusan lembaga pendidikan, dengan persyaratan jabatan yang dibutuhkan oleh dunia kerja. Kesenjangan ini berkontribusi pada meningkatnya pengangguran, karena tenaga kerja yang tersedia tidak sepenuhnya dapat terserap dalam kegiatan produktif. Berdasar catatan dari Badan Pusat Statistik (BPS) pada 2024, jumlah penduduk miskin di Karawang mencapai 187,77 ribu orang. Salah satu faktor yang memicu peningkatan angka kemiskinan ini adalah tingginya tingkat pengangguran terbuka, yang tercatat sebesar 8,95% pada tahun 2023 (BPS Karawang, 2024).

Sebaliknya, angkatan kerja dapat menyediakan tenaga kerja yang memiliki dengan kompetensi atau kualitas tertentu yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, latar belakang budaya, budaya kerja, dan kondisi fisik pekerja atau calon pekerja. Berdasar UU No. 13 Tahun 2003 Kementerian Ketenagakerjaan Indonesia, peraturan mengenai pentingnya program pelatihan untuk meningkatkan produktivitas, keselamatan, dan keterampilan (Ariawan et al., 2024). Program pelatihan ini dirancang untuk memastikan keahlian pekerja sesuai dengan kualifikasi kerja yang dibutuhkan. Meskipun banyak yang beranggapan bahwa evaluasi hanya diperlukan di akhir pelaksanaan pelatihan, pandangan ini kurang tepat. Dikarenakan evaluasi komponen penting dalam sistem pelatihan yang harus dilakukan pada berbagai tahap, termasuk awal proses perencanaan, selama pelaksanaan, setelah pelatihan selesai, dan pada tahap pasca-pelatihan untuk memastikan efektivitas dan keberlanjutan program.

Tabel 1. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Kabupaten Karawang

Tingkat Pengangguran Terbuka Kabupaten/Kota (Persen)			
Tahun	2021	2022	2023
Jumlah	11,83%	9,87%	8,95%

Sumber : Badan Pusat Statistik

Satu di antara metode guna meminimalkan jumlah penduduk menganggur yang disebutkan di atas adalah melalui mengikuti program pelatihan yang ditujukan dalam rangka mendorong pengetahuan, kemampuan, hingga perilaku calon peserta pelatihan (Imam Wahyudi et al., 2023). Kompetensi dibidang administrasi perkantoran memiliki pengaruh signifikan dalam mendorong generasi muda untuk mengembangkan motivasi, sikap dan perilaku yang mendukung, sehingga dapat membantu menurunkan angka pengangguran di Kabupaten Karawang.

Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Karawang, yang berada di naungan pengelolaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Karawang, memiliki tugas utama menyelenggarakan pelatihan kerja bagi para pencari kerja. Balai Latihan Kerja (BLK) diharapkan membantu untuk mengembangkan sumber daya manusia (SDM) dengan memberikan pelatihan yang mendorong pengetahuan, keterampilan, hingga sikap kerja. Pemerintah Kabupaten Karawang juga menyediakan program pelatihan yang ditujukan khusus untuk warga Karawang dan warga luar daerah. Program untuk pemegang Kartu Tanda Penduduk (KTP) Karawang mengikuti tahapan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD), sementara bagi peserta dari luar Karawang menggunakan tahapan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN).

Pelatihan berbasis kompetensi menyediakan 11 jurusan pelatihan secara gratis, seperti Elektronika, Otomotif, Las, Listrik, Garmen Apparel, Bisnis dan Manajemen, Tata Kecantikan, Teknologi Informasi, Alat Pendingin AC, Barista, Roti dan Kafe, serta Teknik Forklift menjadi jurusan terbaru. Pelatihan ini diadakan setiap tahun sebanyak lima tahap yang dibiayai APBD dan lima tahap yang dibiayai APBN, dengan jarak waktu antara satu dan dua bulan ke

gelombang pelatihan berikutnya, bergantung pada petunjuk. Namun, tidak semua bidang pelatihan tersedia di setiap gelombang. Tes tertulis untuk menilai potensi akademik dan psikologi, wawancara, pelatihan, dan sertifikasi adalah semua bagian dari proses pendaftaran (Utami & Zafira, 2023).

Program ini ditujukan dalam rangka mendorong para pencari kerja dari sisi kemampuannya, terutama masyarakat di Karawang. Namun, ada beberapa masalah dengan program pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karawang. Salah satu masalah utama adalah rendahnya tingkat serapan lulusan pelatihan ke dunia kerja. Menurut Kepala Bidang Balai Latihan Kerja, hanya 20% peserta yang berhasil memperoleh pekerjaan setelah mengikuti program pelatihan, sementara sisanya 80% belum terserap dalam dunia pekerjaan pada tahun 2023 (Arga, 2024). Beberapa penyebab tingginya tingkat pengangguran meliputi faktor kekurangan infrastruktur, fasilitas pelatihan yang tidak memadai, durasi pelatihan yang terbatas, serta kurangnya fokus pembekalan keterampilan teknis dan keterampilan lunak. Evaluasi tingkat keberhasilan program, yang sangat penting untuk mengetahui seberapa efektif program itu namun belum dilakukan. Kapasitas pelatihan hanya terdapat 16 peserta perkelas, jadi peserta pelatihan yang tidak lolos seleksi dapat mencoba digelombang berikutnya. Program harus dioptimalkan untuk meningkatkan hasil pelatihan dan membantu lulusan menjadi lebih siap untuk berkompetisi di dunia kerja.

Mengacu artikel studi terdahulu, peneliti membuat rangkuman sejumlah temuan yang mempergunakan variabel yang sama. Penelitian sebelumnya menurut penelitian Sujana et al., (2024) dalam penelitiannya program pelatihan, bahwasannya ada peningkatan yang signifikan terkait perilaku siswa sebelum dan sesudah pelatihan, dan menurut penelitian Alviani et al., (2023) dalam penelitiannya, bahwa kurikulum dan materi pembelajaran administrasi perkantoran relevan dan sesuai dengan kebutuhan di pasar kerja, Adapun pelaksanaan pelatihan administrasi sudah efektif dengan jadwal pembelajaran yang cukup; dan penelitian Amir et al., (2024) dalam penelitiannya program pelatihan dan kompetensi, bahwa pelatihan pemberdayaan pasien mendorong pengetahuan perawat dan sikap, tetapi tak banyak mempengaruhi sikap.

Oleh karena itu, pelatihan jurusan bisnis dan manajemen terbukti bermanfaat dan diharapkan menjadi efektif untuk meningkatkan kompetensi peserta pelatihan. Program pelatihan ini memberikan berbagai fasilitas, seperti seragam, sepatu, alat tulis, modul, asrama, dan sertifikat yang akan disediakan secara gratis. Pelatihan ini ditujukan dalam rangka mendorong peningkatan pengetahuan, keterampilan, serta sikap pesertanya terkait bidang administrasi perkantoran dan membantu mereka memasuki dunia kerja sesuai keahlian. Selain itu mengidentifikasi kebutuhan pembelajaran untuk mengembangkan kompetensi peserta pelatihan materi administrasi perkantoran jurusan bisnis dan manajemen secara efektif.

Berdasarkan pendahuluan diatas melalui sejumlah masalah terkait penyelenggaraan program pelatihan di UPTD Balai Latihan Kerja. Peneliti mempunyai ketertarikan meneliti mengenai, "Efektivitas Program Pelatihan Bisnis dan Manajemen Terhadap Kompetensi Administrasi Perkantoran Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Karawang".

2. Tinjauan Pustaka

Efektifitas

Menurut Kamarudin dalam Feronica Bormansa (2022) mengatakan bahwa "Efektivitas sebagai kondisi yang menunjukkan tingkat keberhasilan dalam pelaksanaan manajemen untuk meraih tujuan yang sudah ditentukan". Sedarmayanti dalam Nina Ismaya (2022) mengemukakan bahwa efektivitas merupakan ukuran yang mencerminkan sejauh mana target dapat dicapai. Sedangkan Menurut Liang Gie dalam Ruwaidah (2024) efektivitas mengacu pada keadaan yang menciptakan efek atau hasil sesuai dengan yang diharapkan. Berdasarkan

definisi diatas maka dapat disintesis bahwa efektivitas mencerminkan tingkat keberhasilan atau ketercapaian tujuan yang telah direncanakan, menggambarkan sejauh mana suatu program atau kegiatan berhasil mencapai hasil yang diinginkan.

Menurut Etzioni dalam Niken Wulandari (2024), terdapat 4 dimensi efektivitas yaitu : dimensi adaptasi, dimensi integrasi, dimensi motivasi, dan dimensi produksi, dan menurut Admosoeprapto (2024), untuk mengukur efektivitas tersebut melalui 5 indikator di antaranya: pencapaian tujuan, kualitas kerja, kuantitas kerja, tepat waktu, hingga kepuasan kerja.

Program Pelatihan Bisnis dan Manajemen

Menurut Michael Armstrong dalam Yoyo Sudaryo (2019), bahwa pelatihan adalah proses pengembangan sistematis yang berfokus pada pengetahuan, keterampilan, dan sikap individu untuk mendukung pelaksanaan tugas atau pekerjaannya. Menurut Mathis dalam Guffar Harahap (2023), pelatihan sebagai proses pengembangan kompetensi khusus guna mencapai tujuan organisasi. Sedangkan pengertian pelatihan menurut Dessler dalam Yoyo Sudaryo (2019), bahwa pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru dengan kemampuan yang diperlukan dalam pekerjaan. Jika menurut Steinfeld dalam Milla (2024), bahwa bisnis sebagai organisasi yang memproduksi barang dan jasa guna mencukupi keperluan publik, dan menurut Hasrey dan Blanchard dalam Adil Siswanto (2024), menyebutkan bahwa manajemen adalah proses di mana seseorang dan sekelompok orang bekerja sama guna meraih tujuan bersama organisasinya. Mengacu pengertian tersebut bisa disintesis, pelatihan bisnis dan manajemen dapat didefinisikan sebagai sebuah proses terstruktur yang dimaksudkan untuk membantu seseorang memperoleh pengetahuan, keterampilan, serta sikapnya terkait bisnis dan manajemen.

Menurut Sofyandi dalam Tuty Sariwulan (2024), Dimensi program pelatihan bisa dinilai lewat: materi pelatihan, metode yang dipergunakan, sikap dan keahlian instruktur, lamanya waktu pelatihan, sarana prasarana dan indikator pelatihan, dan berdasar pandangan Mangkunegara dalam Tuty Sariwulan (2024), diantaranya : tujuan pelatihan, materi pelatihan, metode yang dipergunakan, kualifikasi peserta pelatihan, dan kualifikasi instruktur.

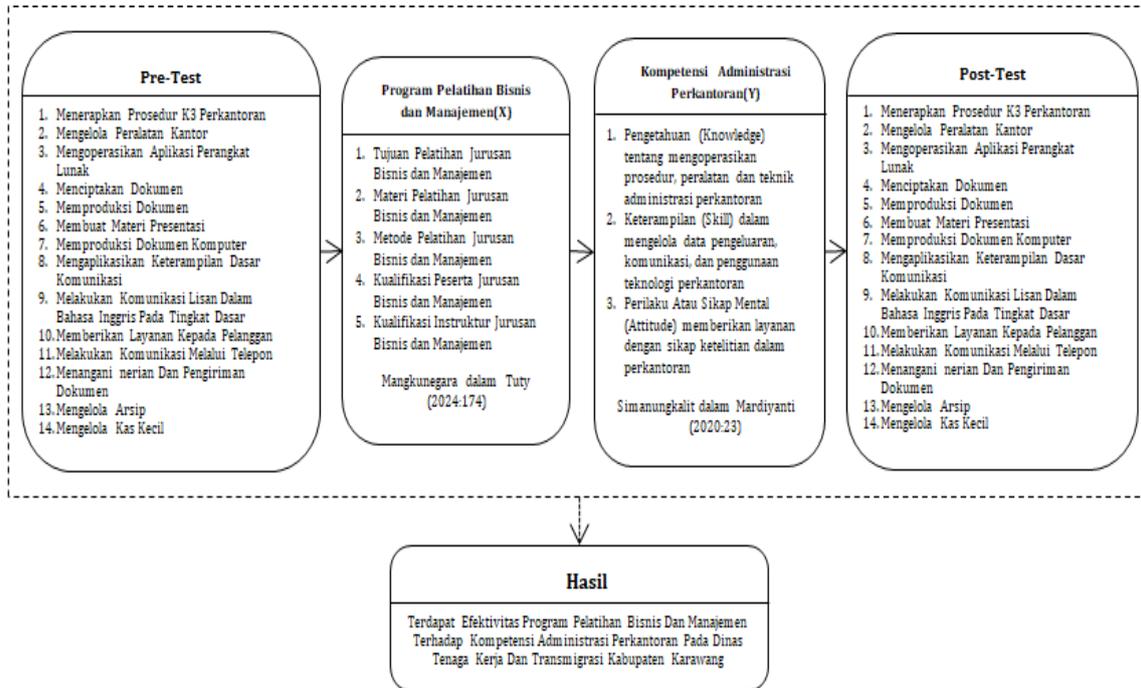
Kompetensi Administrasi Perkantoran

Menurut Spencer & Spencer dalam Mardiyanti (2020), kompetensi merupakan karakteristik mendasar yang dimiliki individu dan berhubungan erat dengan kinerja yang efektif berdasarkan kriteria tertentu dalam pekerjaan. Menurut W.H Evans dalam Deny Sudarajat (2023), Administrasi perkantoran merupakan manajemen dan pemberian arahan dari organisasi terkait tata kelola informasi, komunikasi, hingga catatan organisasi. Menurut Boyatzis dalam Mardiyanti (2020), mendeskripsikan kompetensi sebagai kemampuan yang dimiliki individu untuk mencapai hasil yang diharapkan. Menurut Gie dalam Deny Sudarajat (2023), Administrasi perkantoran adalah serangkaian aktivitas yang meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, pengendalian pekerjaan secara tertib. Berdasarkan definisi diatas dapat disintesis kompetensi administrasi perkantoran mencakup kemampuan mengelola bidang administrasi perkantoran dituntut menguasai sejumlah kompetensi. Kompetensi peserta perlu menguasai kemampuan seperti pengoperasian komputer, terutama Microsoft Office, keterampilan komunikasi, pengelolaan database, perencanaan sumber daya organisasi, dan fokus pada mencapai tujuan perusahaan. Dengan ini peserta memiliki kemampuan praktis dan kemampuan teknis yang diperoleh melalui pelatihan dan pengalaman (Dede Wahyudin et al., 2024).

Menurut Simanungkalit dalam Mardiyanti (2020) terdapat tiga dimensi dan indikator yang mendasari kompetensi administrasi perkantoran yaitu Pengetahuan (Knowledge) tentang mengoperasikan prosedur, peralatan dan teknik administrasi perkantoran, Keterampilan (Skill) dalam mengelola data pengeluaran, komunikasi, dan penggunaan teknologi perkantoran dan

Perilaku Atau Sikap Mental (Attitude) memberikan layanan dengan sikap ketelitian dalam perkantoran.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Sumber data : Hasil Olahan Penulis, 2024

Hipotesis Penelitian

Mengacu tinjauan pustaka dan kerangka penelitiannya, bisa dinyatakan hipotesis yang diajukan berupa, terdapat Efektivitas Program Pelatihan Bisnis Dan Manajemen Terhadap Kompetensi Administrasi Perkantoran Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Karawang.

3. Metode Penelitian

Pelaksanaan penelitian sejak Oktober sampai Desember Tahun 2024 di UPTD Balai Latihan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Karawang, yang terletak di Jalan Surotokunto No.Km.6, Warungbambu, Kecamatan Karawang Timur, Kabupaten Karawang, Jawa Barat 41371. Metode yang dipergunakan ialah kuantitatif dan desainnya berupa *Pre-Experimental Design*, khususnya *One Group Pretest dan Posttest Design*. Dalam mengumpulkan data dipergunakan teknik survei, wawancara, pengisian kuesioner dan dokumentasi. Data yang dipergunakan meliputi data primer dan sekunder yang mendukung informasi penting seperti penilaian peserta sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan jurusan bisnis dan manajemen. Sumber data diperoleh melalui wawancara langsung dengan karyawan bagian Balai Latihan Kerja, instruktur bidang Bisnis dan Manajemen, serta peserta pelatihan.

Tabel 2. Desain Penelitian One Group Pretest-Posttest

Pretest	Treatmen	Posttest
T1	X	T2

Keterangan:

T1: pengukuran awal sebelum diberikan kompetensi administrasi perkantoran

X : pemberian perlakuan yaitu pelatihan bisnis dan manajemen

T2: pengukuran akhir setelah diberikan kompetensi administrasi perkantoran

Pada penelitian ini, desain ini bertujuan untuk menguji keefektifan pelatihan jurusan bisnis dan manajemen. Data yang diperoleh menggunakan skala pengukuran rasio. Untuk analisis data yang dipergunakan berupa statistik non-parametrik. Analisis data yang dipergunakan ialah Deskriptif Statistik dan analisis Uji Wilcoxon merupakan analisis pengujian efektivitas dengan rumus *Uji wilcoxon sign rank test*. Guna menguji benarkah terdapatnya efektivitas yang signifikan antara nilai pre-test dan post-test, bila datanya berdistribusi **normal**, bisa dinyatakan jenis uji yang dipergunakan ialah *Paired Sample T-test*, sedangkan bila datanya **tidak berdistribusi normal** bisa dinyatakan jenis ujinya yang dipergunakan ialah *Uji Wilcoxon*. Jika jumlah sampel besar >25 dengan Z_{hitung} dan Z_{tabel} sebagai berikut :

$$Z = \frac{T - \frac{1}{4N N + 1}}{\frac{1}{24N N + 1} \frac{1}{2N + 1}}$$

Namun jika jumlah sampel kecil ≤ 25 dengan T_{hitung} dan T_{tabel} sebagai berikut :

- Jika $T_{hitung} \leq T_{tabel}$, maka terima H_1 , yang berarti ada perbedaan signifikan
- Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka tolak H_0 , yang berarti tidak ada perbedaan signifikan.

Analisis dilakukan untuk melihat peningkatan kompetensi dari segi pengetahuan, keterampilan dan sikap peserta pelatihan sebelum dan setelah mengikuti pelatihan. Data diolah menggunakan SPSS versi 30.0 for windows. Hasil pengujian ini berfokus pada perbedaan rata-rata atau *mean* nilai dengan skala rasio menjadi data berbentuk ordinal (rangking), untuk membuktikan efektivitas program pelatihan bisnis dan manajemen terhadap kompetensi administrasi perkantoran pada Disnakertrans Kabupaten Karawang yang telah disusun.

Populasi yang dipilih ialah peserta pelatihan jurusan bisnis dan manajemen pada Disnakertrans Kabupaten Karawang sebanyak 16 orang pada Tahap 1 APBD 2024 selama 28 hari mulai dari tanggal 25 April 2024 sampai dengan 10 Juni 2024. (1). Peserta Pelatihan Jurusan Bisnis dan Manajemen; (2). Jenis kelamin Laki-Laki dan Perempuan; (3). Umur 18–27 tahun; (4). Kesehatan; (5). Kelakuan Baik; (6). Test Kemampuan Lulus Seleksi.

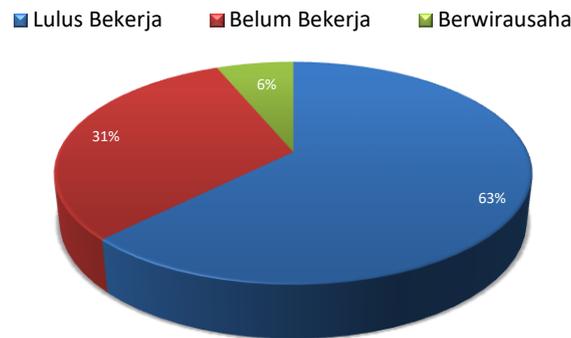
4. Hasil Dan Pembahasan

Tabel 3. Data Responden

Kriteria	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
- Laki-Laki	2	12%
- Perempuan	14	88%
Usia		
- 18 s/d 22 tahun	7	44%
- 23 s/d 27 tahun	9	56%
Pendidikan		
- SMA/SMK sederajat	8	50%
- S1 sederajat	8	50%
Lama Bekerja		
- Tidak Bekerja	5	52%
- 1-3 bulan	6	33%
- 4-6 bulan	5	15%
Jarak Waktu Bekerja		
- Kurang dari 1 bulan	5	31%
- 1-3 bulan	6	37%
- 4-6 bulan	3	19%
- <6 bulan	2	13%

Sumber data : Hasil Olah Data Peneliti, 2024

Mengacu tabel 3 terdapat 16 responden peserta pelatihan jurusan bisnis dan manajemen Tahap 1 APBD Tahun 2024 pada Disnakertrans Kab. Karawang menunjukkan, melibatkan 2 orang laki-laki sebesar 12% dan 14 orang perempuan sebesar 88%, Usia dominan responden berada pada umur 23 hingga 27 tahun mencakup 56% dari sampel. Mereka memiliki pendidikan SMA/SMK dan S1, dengan persentase yang sama sebesar 50%. Sementara itu, mayoritas responden tidak bekerja setelah pelatihan dengan persentase 52%. Dan jarak waktu mendapatkan pekerjaan dominan selama 1 hingga 3 bulan, dengan persentase sebesar 37%.



Gambar 2. Data Keserapan Pelatihan Bisnis dan Manajemen APBD 1

Sumber data : Hasil Olah Data Peneliti, 2024

Berdasarkan data keterserapan pelatihan jurusan bisnis dan manajemen Tahap 1 APBD Tahun 2024 pada gambar 2 yaitu lulusan bekerja sebesar 63% , berwirausaha sebesar 6%, sedangkan lulusan belum bekerja sebanyak 31%. Kriteria penilaian pelatihan pengetahuan, keterampilan dan sikap dari jurusan bisnis dan manajemen menggunakan nilai batas kelulusan untuk prestasi akademis minimal 70 (tujuh puluh), kriteria penilaian tersebut memiliki predikat nilai sebagai berikut:

Tabel 4. Kategori Penilaian Kompetensi

Kategori	Nilai
Baik Sekali	85 – 100
Baik	75 - 84
Cukup	70 - 74

Sumber data : Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Karawang (2024)

Analisis Deskriptif

a. Kompetensi Pengetahuan

Peningkatan kompetensi pengetahuan diukur berdasarkan pemahaman materi administrasi perkantoran, seperti prosedur perkantoran, pemahaman perangkat lunak, pemahaman arsip dan kas kecil, pemahaman dokumen. Hasil perubahan kompetensi pada peserta pelatihan jurusan bisnis dan manajemen disajikan sebagai berikut :

Tabel 5. Kompetensi Pengetahuan Jurusan Bisnis dan Manajemen

No	Pengetahuan	<i>Pre-test</i>		<i>Post-test</i>	
		N	%	N	%
1	Baik Sekali	0	0	0	0
2	Baik	4	25	16	100
3	Cukup	12	75	0	0
Total		16	100	16	100

Sumber data : Hasil Olah Data Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan hasil analisis deskriptif bahwa pada peserta pelatihan bisnis dan manajemen yang berpengetahuan baik sekali tak ada ketika dilaksanakannya pretest dan juga posttest pada peserta pelatihan, sementara yang berpengetahuan baik ketika pretest sejumlah 4 orang (25%) dan ketika posttest naik hingga mencapai 16 orang (100%) sementara peserta pelatihan yang berpengetahuan cukup ketika pretest sejumlah 12 orang (75%) dan ketika posttest menurun hingga tidak ada orang.

b. Kompetensi Keterampilan

Tabel 6. Kompetensi Keterampilan Jurusan Bisnis dan Manajemen

No	Keterampilan	Pre-test		Post-test	
		N	%	N	%
1	Baik Sekali	0	0	7	43,8
2	Baik	10	62,5	9	56,3
3	Cukup	6	37,5	0	0
Total		16	100	16	100

Sumber data : Hasil Olah Data Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan hasil bahwa peserta pelatihan yang melakukan keterampilan dalam berkomunikasi administrasi perkantoran dengan baik sekali pada saat pretest tidak ada orang dan setelah dilakukan posttest bertambah menjadi 7 orang (43,8%) dan peserta pelatihan yang kompetensi keterampilan dengan baik ketika pretest sejumlah 10 orang (62,5%) dan ketika posttest menurun hingga 9 orang (56,3%), sedangkan keterampilan dengan cukup pada pretest sebanyak 6 orang (37,5%) orang dan saat posttest berkurang menjadi tidak ada orang.

c. Kompetensi Sikap

Tabel 7. Kompetensi Sikap Jurusan Bisnis dan Manajemen

No	Sikap	Pre-test		Post-test	
		N	%	N	%
1	Baik Sekali	0	0	0	0
2	Baik	12	75	16	100
3	Cukup	4	25	0	0
Total		16	100	16	100

Sumber data : Hasil Olah Data Peneliti, 2024

Mengacu tabel 7 mengindikasikan temuan, peserta pelatihan yang bersikap baik sekali ketika pretest dan posttest tidak ada peserta, dan peserta bersikap baik ketika pretest sejumlah 12 orang (75%) dan ketika posttest naik hingga 16 orang (100%) sementara peserta yang bersikap cukup ketika pretest 4 orang (25%) ketika posttest menurun hingga tidak ada peserta yang memiliki sikap kurang.

Analisis Inferensial

Dalam statistik deskriptif terdapat peningkatan maupun penurunan nilai antara data skor pretest dan posttest bisa disimak melalui tabel 8:

Tabel 8. Statistik Deskriptif Data Pretest dan Posttest

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pretest Pengetahuan	16	70	75	72.75	1.880
Posttest Pengetahuan	16	78	82	79.81	1.109
Pretest Keterampilan	16	73	80	75.87	2.473
Posttest Keterampilan	16	82	86	84.56	1.094
Pretest Sikap	16	72	81	76.19	2.588
Posttest Sikap	16	80	84	81.69	1.138
Valid N (listwise)	16				

Sumber data : Hasil Olah Data SPSS V.30, 2024

Mengacu tabel 8 diperoleh data nilai pengetahuan minimum sebelum pelatihan 70 dan maksimum 75, setelah pelatihan pengetahuan minimum 78 dan maksimum 82, Jika nilai keterampilan minimum sebelum pelatihan 73, dan maksimum 80, setelah pelatihan keterampilan minimum 82, dan maksimum 86, Untuk nilai sikap minimum sebelum pelatihan 72, dan maksimum 81, setelah pelatihan sikap minimum 80, dan maksimum 84. Pretest memiliki rata-rata (mean) pada pengetahuan sebesar 72,75, keterampilan 75,87, sikap 76,19 dan nilai posttest pada pengetahuan memiliki rata-rata 79,81 dan keterampilan sebesar 84,56 sedangkan sikap sebesar 81,69. Standar deviasi nilai pretest memiliki pengetahuan sebesar 1.880, keterampilan 2.473, dan sikap 2.588 dan nilai posttest pada pengetahuan memiliki rata-rata 1.109 dan keterampilan sebesar 1.094 sedangkan sikap sebesar 1.138. Temuan ini mengindikasikan terdapatnya perbedaan nilai minimum, maksimum, rata-rata dan standar deviasi peserta mengacu nilai pretest dan posttest meningkatkan kompetensi peserta setelah mengikuti Pelatihan Jurusan Bisnis dan Manajemen APBD 1 Tahun 2024.

Uji Wilcoxon dua subyek yang berpasangan (Uji wilcoxon sign rank test)

Dalam rangka menganalisis data pretest dan posttest, dipergunakan analisis non-parametrik karena data skor posttest tidak terdistribusi normal pada hasil uji asumsi normalitas. Uji yang digunakan Uji Wilcoxon dua subyek berpasangan (*Wilcoxon sign rank test*) guna menguji perbedaan rata-rata antara nilai pretest dan posttest kompetensi peserta dalam program pelatihan kerja yang berskala rasio menjadi data dalam bentuk ordinal (ranking). Tabel di bawah memperlihatkan perolehan ranking pada data pretest dan posttest program pelatihan:

Tabel 9. Ranking Data Pretest dan Posttest

Ranks				
		N	Mean Rank	Sum of Ranks
Posttest Pengetahuan - Pretest Pengetahuan	Negative Ranks	0 ^a	.00	.00
	Positive Ranks	16 ^b	8.50	136.00
	Ties	0 ^c		
	Total	16		
Posttest Keterampilan - Pretest Keterampilan	Negative Ranks	0 ^d	.00	.00
	Positive Ranks	16 ^e	8.50	136.00
	Ties	0 ^f		
	Total	16		
Posttest Sikap - Pretest Sikap	Negative Ranks	0 ^g	.00	.00
	Positive Ranks	16 ^h	8.50	136.00
	Ties	0 ⁱ		
	Total	16		

a. Posttest Pengetahuan < Pretest Pengetahuan

b. Posttest Pengetahuan > Pretest Pengetahuan

c. Posttest Pengetahuan = Pretest Pengetahuan

d. Posttest Keterampilan < Pretest Keterampilan

e. Posttest Keterampilan > Pretest Keterampilan

f. Posttest Keterampilan = Pretest Keterampilan

g. Posttest Sikap < Pretest Sikap

h. Posttest Sikap > Pretest Sikap

i. Posttest Sikap = Pretest Sikap

Sumber data : Hasil Olah Data SPSS V.30, 2024

Mengacu tabel 9, hasil data ranks pretest dan posttest kompetensi pengetahuan dan sikap terdapat pada kolom *negative rank* sebanyak 0 baik terkait nilai N, *mean rank*, maupun *sum of ranks*. Nilai 0 ini mengindikasikan tak terdapatnya penurunan ataupun pengurangan dari nilai pre-test ke nilai posttest dengan kompetensi peserta hasil belajar administrasi perkantoran dari segi pengetahuan, keterampilan dan sikap. Untuk *positive ranks* sebanyak 16 subjek mengalami peningkatan dengan *mean ranks* sebesar 8,50 dan jumlah peringkatnya 136,00. Pada *Ties* kesamaan, baik pada pengetahuan, keterampilan dan sikap adalah 0 yang berarti tidak ada jumlah nilai yang sama. Pada tabel output di atas total terdapat 16 data peserta pada pengetahuan, keterampilan dan sikap. Artinya, bisa diambil simpulan intervensi yang diberikan berupa pelatihan jurusan bisnis dan manajemen berhasil mengubah perilaku negatif peserta menjadi perilaku positif yaitu dengan program pelatihan.

Temuan pengujian statistik pada data pretest dan posttest lewat Uji Wilcoxon *sign rank test*. Panduan mengambil keputusan pada Uji Wilcoxon ini bila *Asymp.Sig (2-tailed)* <0,05 bisa dinyatakan hipotesisnya **diterima**, sedangkan bila *Asymp.Sig (2-tailed)* >0,05 bisa dinyatakan hipotesisnya **ditolak**. Adapun perolehan pengambil keputusan pada uji Wilcoxon menggunakan SPSS versi 30:

Tabel 10. Uji Wilcoxon

Uji Wilcoxon ^a			
	PosttestP - PretestP	PosttestK - PretestK	PosttestS - PretestS
Z	-3.552 ^b	-3.533 ^b	-3.542 ^b
Asymp. Sig. (2-tailed)	<,.001	<,.001	<,.001

a. Wilcoxon Signed Ranks Test

b. Based on negative ranks.

Sumber data : Hasil Olah Data SPSS V.30, 2024

Mengacu perolehan *Test Statistics* pada tabel 10, Hasil uji analisis statistik Wilcoxon pada nilai pretest dan posttest kategori pengetahuan, keterampilan dan sikap diketahui Z hitung pada pengetahuan sebesar -3,239, keterampilan sebesar -3,368, dan sikap sebesar -3,230 dan Asymp.Sig (2-tailed) nilainya 0,001 dikarenakan nilai $0,001 < 0,05$ ($0,001 < 0,05$), bisa diambil simpulan hipotesisnya **diterima**. Diartikan terdapat perbedaan kompetensi administrasi perkantoran pada nilai pretest dan posttest peserta pelatihan, yang artinya bisa diambil simpulan “terdapat efektivitas program pelatihan bisnis dan manajemen terhadap kompetensi administrasi perkantoran pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Karawang”.

PEMBAHASAN

Pencapaian Nilai Pretest Dan Posttest Kompetensi Peserta Dalam Program Pelatihan Bisnis Dan Manajemen

Hasil analisis deskriptif menunjukkan perubahan pada kompetensi peserta pelatihan bisnis dan manajemen dalam administrasi perkantoran memiliki nilai pengetahuan pada saat pretest dengan kategori cukup dan baik, jika pada saat posttest semua peserta dengan kategori baik, dan nilai keterampilan pada saat pretest dengan kategori cukup dan baik, jika pada saat posttest peserta dengan kategori baik dan baik sekali, sedangkan sikap pada saat pretest dengan kategori cukup dan baik, jika pada saat posttest semua peserta dengan kategori baik. Pengetahuan merupakan hasil dari pengalaman atau pengamatan, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang diingat dan diterapkan pada situasi tertentu (Wulandari & Aryana, 2019). Keterampilan ialah bagaimana individu mampu melaksanakan kegiatan ataupun tugas kerjanya serta bisa diperlihatkan melalui agenda pelatihan dan pengembangan untuk pekerja (Surianti et al., 2020). Sedangkan Sikap merupakan sebagai evaluasi seseorang, baik positif maupun negatif, terhadap individu, objek, atau peristiwa tertentu (Surianti et al., 2020). Evaluasi hasil pembelajaran merupakan aspek penting dalam menentukan suatu pelatihan dapat mencapai tujuannya. Berdasarkan hasil deskriptif diatas bahwa hasil posttest lebih besar penilaian peserta dibandingkan dengan hasil pretest, hal ini dapat disimpulkan kegiatan pelatihan berpengaruh peningkatan nilai kompetensi administrasi perkantoran.

Hasil analisis statistik menggunakan rumus uji wilcoxon, dapat diketahui bahwa nilai T_{hitung} jenjang terkecil untuk kompetensi pengetahuan, keterampilan dan sikap adalah 0 (nol). Tabel kritis Test Wilcoxon untuk $N = 16$, Dengan taraf signifikan 5% (uji 2 pihak), maka $T_{tabel} = 30$. Disebabkan karena jumlah jenjang terkecil = 0 dan lebih kecil dibandingkan 30, Oleh karena itu, $T_{hitung} \leq T_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) **ditolak** yang berarti bahwa terdapat perbedaan yang signifikan, dalam artian terdapat efektivitas dari kompetensi pengetahuan, keterampilan dan sikap dari peserta pelatihan jurusan bisnis dan manajemen Tahap 1 APBD Tahun 2024 dalam pembelajaran administrasi perkantoran setelah mengikuti program pelatihan pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Karawang.

Pelaksanaan program pelatihan berhasil meningkatkan kompetensi peserta dari segi pengetahuan, keterampilan dan sikap dengan materi administrasi perkantoran yang disampaikan oleh instruktur mencakup pengoperasian aplikasi, mengelola data, memberikan layanan mengenai administrasi perkantoran dalam jurusan bisnis dan manajemen. Sebelum pelatihan, peserta umumnya kurang memahami materi administrasi perkantoran, namun setelah pelatihan, pemahaman mereka meningkat, menjadikan proses pembelajaran lebih menarik dan mudah diikuti. Peserta pun menunjukkan antusiasme yang tinggi selama proses pelatihan berlangsung. Temuan tersebut relevan dengan studi dari Amir (2024) dengan judul efektivitas pelatihan pemberdayaan terhadap pengetahuan, sikap dan perilaku perawat analisis faktor kontekstual dan kepuasan pasien, menemukan bahwa pelatihan pemberdayaan pasien efektif dalam meningkatkan pengetahuan dan mengubah perilaku perawat, meskipun tidak mengubah sikap secara signifikan.

Berdasarkan statistik deskriptif, memiliki penilaian pengetahuan, keterampilan dan sikap sebelum dan setelah pelatihan minimum dan maksimum, rata-rata (mean), dan standar deviasi. Temuan ini mengindikasikan terdapatnya perbedaan yang signifikan nilai minimum, maksimum, rata-rata dan standar deviasi peserta berdasarkan nilai pretest dan posttest meningkatkan kompetensi peserta setelah mengikuti Pelatihan Jurusan Bisnis dan Manajemen APBD 1 Tahun 2024. Sedangkan hasil data ranks pretest dan posttest kompetensi pengetahuan dan sikap terdapat pada kolom *negative rank*, nilai *N*, *mean rank*, *sum of ranks*, kolom *positive ranks*, *Ties* kesamaan, Pada tabel hasilnya terdapat 16 data peserta pada pengetahuan, keterampilan dan sikap. Artinya, bisa diambil simpulan, intervensi yang diberikan berupa pelatihan jurusan bisnis dan manajemen berhasil mengubah perilaku negatif peserta menjadi perilaku positif yaitu dengan program pelatihan. Program dirancang untuk mempersiapkan para profesional administrasi dalam menghadapi tantangan dan kesempatan pada era digital yang makin maju dengan cepat untuk memberikan pemahaman mendalam tentang perubahan teknologi informasi dan komunikasi yang berimbas langsung pada tugas dan tanggung jawab seorang administrasi perkantoran (Sufajar Butsianto et al., 2024).

Berdasarkan hasil *Test Statistics* menggunakan Uji Wilcoxon, menunjukkan nilai pada Z_{tabel} dengan taraf nyata sebesar 0,05 sebesar 1,645, jika nilai Z dari pengolahan data wilcoxon kompetensi pengetahuan sebesar -3,239, keterampilan sebesar -3,368, dan sikap sebesar -3,230, maka nilai Z pada data wilcoxon lebih besar dari nilai Z_{tabel} , yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti nilai kompetensi meningkat dengan adanya pelatihan kerja. Nilai Asymp. Sig. (2 tailed) sebesar $0,001 < 0,05$ yang dimana lebih kecil dari nilai probabilitas yang digunakan yaitu sebesar 0,05, maka H_0 **ditolak**, yang berarti berdasarkan pengukuran efektivitas apabila terdapat perubahan signifikan dalam kompetensi peserta sebelum dan sesudah pelatihan, maka pelatihan tersebut dianggap efektif. Dengan demikian, pelatihan jurusan bisnis dan manajemen terbukti efektif dalam meningkatkan kompetensi administrasi perkantoran pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Karawang.

Efektivitas pelatihan dianalisis menggunakan metode statistik non-parametrik Wilcoxon *Signed Rank Test*, yang digunakan untuk mengukur perbedaan signifikan antara dua kelompok data berpasangan dalam skala ordinal dan tidak berdistribusi normal (Fadhli & Yoenanto, 2021). Teknik untuk sampel kecil ($N \leq 30$) dan membantu mengukur efektivitas pelatihan berdasarkan perubahan kompetensi peserta. Temuan tersebut relevan dengan studi dari Fadhli (2021) dengan judul Efektivitas Pelatihan Contextual Teaching and Learning (CTL) Guna Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru Sekolah Dasar di Pulau Sebatik, sehingga bisa diambil simpulan, pelatihan contextual teaching and learning (CTL) efektif untuk pengajaran dan bisa mendorong tingka pengetahuan dan kompetensi pedagogik guru.

5. Penutup

Kesimpulan

Mengacu temuan penelitian dan pembahasan, bisa diambil simpulan bahwa:

Hasil analisis deskriptif, bahwa kompetensi peserta dengan penilaian pengetahuan pada saat pretest dalam kategori cukup dan baik, jika pada saat posttest meningkat semua peserta dengan kategori baik, dan kompetensi penilaian keterampilan pada saat pretest dalam kategori cukup dan baik, jika pada saat posttest peserta dengan kategori baik dan baik sekali, sedangkan kompetensi penilaian sikap pada saat pretest dalam kategori cukup dan baik, jika pada saat posttest semua peserta dengan kategori baik. berarti terdapat perbedaan yang signifikan dari kompetensi pretest dan posttest penilaian pengetahuan, keterampilan dan sikap dengan kategori baik sekali, baik dan cukup dari peserta pelatihan jurusan bisnis dan manajemen Tahap 1 APBD Tahun 2024 serta dapat menurunkan tingkat penggangguran di Kabupaten Karawang. Jika analisis inferensial, hasil analisis statistik non-parametrik dengan menggunakan rumus Uji Wilcoxon *Signed Rank Test* dengan sampel kecil menunjukkan nilai

signifikansi dari Asymp.Sig. (2 tailed) lebih kecil. Maka disimpulkan bahwa terdapat efektivitas yang signifikan pada program pelatihan bisnis dan manajemen terhadap kompetensi administrasi perkantoran pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Karawang.

Implikasi yang bisa dipertimbangkan untuk didiskusikan lebih lanjut diantaranya:

1. Implikasi Teoritis, dengan program pelatihan dapat melakukan pengumpulan data dengan menggunakan teknik wawancara mendalam maupun angket, dan terakhir dapat menggunakan teknologi berbasis digital yaitu integrasi *problem based learning* untuk memahami kebutuhan pembelajaran dan meningkatkan partisipasi umpan balik peserta, agar tepat sasaran sesuai kebutuhan peserta pelatihan kerja, dan untuk mengevaluasi kebutuhan keterampilan dan kompetensi peserta dengan menyusun kuis menggunakan gamifikasi sehingga masalah untuk menurunkan angka pengangguran cepat tercapai khususnya di Kabupaten Karawang.
2. Implikasi Praktis, dengan mengembangkan sistem monitoring untuk mengukur dampak jangka panjang dari pelatihan terhadap peserta pelatihan agar mengetahui berbagai faktor penghambat dan pendukung setelah dilakukannya program pelatihan serta untuk memastikan bahwa tujuan yang diharapkan tercapai.

Daftar Pustaka

- Adil Siswanto. (2024). Pengantar Manajemen. Sidoarjo, Jawa Timur. Zifatama Jawara.
- Alviani, M. D., Hidayat, D., & Musa, S. (2023). Pelatihan Kompetensi Keahlian Administrasi Perkantoran Unit Bisnis dan Manajemen di Balai Latihan Kerja Kabupaten Karawang. *Journal Of Lifelong Learning*, 6(2), 154–158. <https://ejournal.unib.ac.id/jpls/article/view/29062>
- Amir, N. H., Budi Wahyuni, & Andreasta Meliala. (2024). Efektivitas Pelatihan Pemberdayaan Terhadap Pengetahuan, Sikap Dan Perilaku Perawat: Analisis Faktor Kontekstual Dan Kepuasan Pasien. *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan (The Indonesian Journal of Health Service Management)*, 27(1), 11–17. <https://doi.org/10.22146/jmpk.v27i1.14824>
- Arga. (2024). Balai Latihan Kerja Kabupaten Karawang Memprioritaskan Pelatihan Berbasis Kompetensi. *Teropong Post*. <https://teropongpost.id/blk-karawang-memprioritaskan-pelatihan-berbasis-kompetensi/>
- Ariawan, A., Nasution, A., & Irham, M. (2024). Efektivitas Pelatihan Keterampilan Kerja Dalam Meningkatkan Daya Saing Tenaga Kerja (Studi Kasus Di BLK Kota Padangsidimpuan). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 2(1), 262–271. <https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v2i1.1105>
- Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat. (2024). Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Kabupaten/Kota (%), 2024. <https://jabar.bps.go.id/id/statistics-table/2/Nzg4Izl=/tingkat-pengangguran-terbuka-menurut-kabupaten-kota.html>
- Dede W, Enjang Suherman, & Laras Ratu Khalida. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Kreativitas Montir Terhadap Keunggulan Bersaing pada Pelaku Usaha Bengkel Motor Kec. Cikarang Timur. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis Syariah*, 6(9), 6013–6029. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i9.2551>
- Deny Sudarajat, Rahayu Tri Utami, Nurul Giswi Karomah, Yoeliastuti, B. (2023). Manajemen Adminstrasi Perkantoran:Teori dan Praktek. Sumedang, Jawa Barat. Mega Press Nusantara.
- Fadhli, Y. R., & Yoenanto, N. H. (2021). Efektivitas Pelatihan Contextual Teaching and Learning (CTL) Guna Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru Sekolah Dasar di Pulau Sebatik. *Jurnal Psikologi TALENTA*, 6(2), 1. <https://doi.org/10.26858/talenta.v6i2.19304>
- Imam Wahyudi, Enjang Suherman, & Flora Patricia Anggela. (2023). *The Effectiveness Of Workforce Training Programs In An Effort To Reduce Unemployment In The Bekasi District Employment Office. Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(5),

- 5873–5881. <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>
- Juli, R. & Maisaroh. (2024). *Manajemen Administrasi Pendidikan Agama Islam*. Bengkulu, Sumatera Selatan. CV. Tatakata Grafika
- Guffar Harahap et al., (2023). *Pengembangan SDM*. Serang, Banten. Sada Kurnia Pustaka.
- Mardiyanti. (2020). *Optimalisasi Kompetensi Pegawai*. Sidoarjo, Jawa Timur. Nizamia Learning Center.
- Milla Permata Sunny et al., (2024). *Buku Ajar Pengantar Manajemen Bisnis*. Jambi, Sumatera Tengah. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Monika Feronica Bormasa. (2022). *Kepemimpinan Dan Efektivitas Kerja*. Banyumas, Jawa Tengah. CV Pena Persada.
- Niken Wulandari, H. (2024). *Strategi Meningkatkan Efektivitas Kerja Pegawai Melalui Disiplin dan Motivasi Kerja*. Payakumbuh, Sumatera Barat. Serasi Media Teknologi.
- Nina Ismay, La Ode Mustafa, J. (2022). *Kualitas Pelayanan Publik*. Pasuruan, Jawa Timur. Penerbit Qiara Media.
- Rosinta Sirait. (2024). *Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Siborong-Borong Kabupaten Skripsi Oleh : Rosinta Sirait Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Medan Area Medan Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Siborong-Borong Kabupaten Skrips. Universitas Medan Area Rosinta Sirait - Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Siborong-Borong*.
- Sufajar Butsianto et al. (2024). *Pelatihan Pengelolaan Teknologi Administrasi Perkantoran Yang Efisien*. *Jurnal Nasional Abdimas Multidisiplin*, Vol. 2 No.1 <https://doi.org/10.61946/vidheas.v2i1.78>
- Sujana, T., Alfilyli Nikmah, B., & Ginting, M. (2024). *Pengaruh Pemberian Pelatihan Bantuan Hidup Dasar (Bhd) Terhadap Pengetahuan Dan Tindakan Bhd Pada Siswa Sma Karya Pembangunan Margahayu*. *Jurnal Kesehatan Kusuma Husada*, 15(1), 106–112. <https://doi.org/10.34035/jk.v15i1.1238>
- Surianti, Razak, M., & Alam, S. (2020). *Pengaruh pengetahuan, keterampilan, dan sikap terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare*. *NMaR: Nobel Management Review*, 1(2), 249–258. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/NMaR/article/view/1278>
- Tuty Sariwulan, A. G. (2024). *Perilaku Organisasi dan Manajemen Kinerja*. Sukoharjo, Jawa Tengah. Pradina Pustaka.
- Utami, & Zafira, M. F. (2023). *Efektivitas Program Pelatihan Kerja Bidang Bisnis Dan Manajemen Di Balai Latihan Kerja Surabaya Dalam Upaya Pengentasan Pengangguran Di Kota Surabaya*. *IJMA (Indonesian Journal of Management and Accounting)*, 5(1), 34. [https://doi.org/10.21927/ijma.2024.5\(1\).34-42](https://doi.org/10.21927/ijma.2024.5(1).34-42)
- Wulandari, & Aryana. (2019). *Perbedaan Pengetahuan Sikap Dan Tindakan Sebelum Dan Sesudah Dilakukan Promosi Kesehatan Melalui Pemutaran Video Tentang CTPS*. *Jurnal Kesehatan Lingkungan*, 9(2), 149–160.
- Yoyo Sudaryo, Agus Aribowo, N. A. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Jawa Tengah. Andi Offset.