



Persepsi Kesesuaian Diklat PKP Dengan Peningkatan Kompetensi dan Kinerja Peserta

Eddy Siswanto¹

¹ Balai Besar Pelatihan Kesehatan (BBPK) Ciloto, Indonesia

*Corresponding author email: siswantoeddy2012@gmail.com

Article Info

Article history:

Received October 16, 2025
Approved November 20, 2025

Keywords:

Evaluation, Post-Training,
Civil Servants, Managerial
Competence, Perception,
Systems, Organization

ABSTRACT

The Supervisory Leadership Training (Pelatihan Kepemimpinan Pengawas or PKP) is a managerial competence development program for Indonesia's civil servants (ASN), aimed at enhancing leadership quality and organizational performance in the public sector. This cross sectional study was conducted descriptively to assess the perceptions of 2023 PKP alumni regarding the usefulness of the training and its impact on their competencies and the application of leadership values in the workplace. The study employs a conceptual framework combining Systems Theory (Input-Process-Output) and the Health Belief Model (HBM). Data were collected from 21 respondents (70% of the population) via an online questionnaire and analyzed using descriptive quantitative methods. Results indicate that 86% of respondents had a positive perception of the training, particularly in reinforcing ethics and integrity, creative thinking, and public service communication. However, 76.19% felt that the training did not fully address their specific work-related competency needs, citing the need for additional technical skills, benchmarking opportunities, and more supportive institutional systems. Topics such as Organizational Diagnosis, Budget Planning (RKA), and Supervisory Management were reported as difficult to implement due to misalignment with field conditions and limited organizational support. One respondent (3.3%) explicitly stated that the training outcomes were incompatible with their unit's work system. These findings underscore the need to strengthen training design based on real needs (Training Needs Analysis), enhance learning methods through mentoring and hands-on practice, and provide post-training support to ensure effective transfer of learning. The evaluation offers concrete recommendations to improve training policy, including the development of adaptive materials, implementation of hybrid learning models, and increased participation in data-driven evaluations

ABSTRAK

Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) merupakan upaya pengembangan kompetensi manajerial Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan dan kinerja organisasi publik. Penelitian deskriptif ini dilakukan secara cross sectional, dan bertujuan menilai persepsi alumni PKP tahun 2023 terhadap kemanfaatan pelatihan dan dampaknya terhadap kompetensi serta penerapan nilai kepemimpinan di tempat kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan teori sistem (Input-Proses-Output) dan Health Belief Model (HBM) sebagai kerangka konseptual. Data dikumpulkan dari 21 responden (70% populasi) melalui kuesioner daring dan dianalisis secara deskriptif kuantitatif. Sebanyak 86% responden menunjukkan persepsi positif terhadap pelatihan, terutama dalam hal penguatan etika, integritas, kreativitas, dan komunikasi pelayanan publik. Namun, 76,19% merasa pelatihan

belum sepenuhnya menjawab kebutuhan spesifik mereka, terutama terkait keterampilan teknis, studi banding, dan dukungan sistem kerja. Beberapa materi seperti Diagnosa Organisasi, Penyusunan RKA, dan Manajemen Pengawasan dinilai sulit diterapkan karena tidak sesuai dengan kondisi lapangan dan terbatasnya dukungan organisasi. Bahkan, 3,3% responden menyatakan pelatihan tidak relevan dengan sistem kerja di unitnya. Temuan ini menunjukkan perlunya penguatan desain pelatihan berbasis Training Needs Analysis, pengayaan metode seperti mentoring dan praktik langsung, serta dukungan pasca pelatihan. Evaluasi ini merekomendasikan pengembangan materi adaptif, penerapan hybrid learning, dan peningkatan partisipasi dalam evaluasi berbasis data.

Copyright © 2024, The Author(s).

This is an open access article under the CC-BY-SA license



How to cite: Siswanto, E. (2025). Persepsi Kesesuaian Diklat PKP Dengan Peningkatan Kompetensi dan Kinerja Peserta. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 6(4), 2726–2734. <https://doi.org/10.55681/jige.v6i4.4806>

PENDAHULUAN

Dalam upaya mewujudkan birokrasi berkelas dunia, setiap instansi pemerintahan membutuhkan pejabat struktural (JPT Madya, JPT Pratama, Administrator, Pengawas) yang memiliki kompetensi kepemimpinan, yang berupa kemampuan kolaboratif, strategis, kinerja, dan pelayanan, untuk peningkatan performa unit organisasi. Berdasarkan ketentuan yang berlaku, pejabat struktural diwajibkan memiliki kompetensi manajerial guna mendukung penyelenggaraan pemerintahan (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, 2017). Peraturan itu juga mengamankan penyelenggaraan pelatihan struktural, termasuk Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) (Mustamin, 2023).

BBPK Ciloto telah menyelenggarakan pelatihan PKP selama bertahun-tahun. Namun belum ada evaluasi terkait dampak dan kemanfaatan pelatihan tersebut bagi alumni ataupun institusi tempat alumni bekerja (Thane et al., 2023; Widaryanti & Rahmuniyati, 2019). Hal tersebut juga merupakan bahan evaluasi terkait mutu pelatihan yang telah dilaksanakan oleh BBPK Ciloto, khususnya pelatihan PKP menggunakan kurikulum baru yang telah dilaksanakan oleh BBPK Ciloto pada tahun 2023–2024. Oleh karena itu, dilakukan penelitian yang merupakan Evaluasi Pasca Pelatihan (EPP) yang melibatkan alumni, rekan kerja, dan atasan, dengan berfokus pada persepsi kemanfaatan, peningkatan kompetensi, dan kualitas kinerja.

Tujuan umum penelitian ini adalah menggambarkan persepsi alumni PKP terhadap kemanfaatan pelatihan dan peningkatan kualitas diri pasca pelatihan. Secara khusus, tujuan penelitian ini mencakup menyajikan profil umum alumni, menilai persepsi mereka terhadap peningkatan kompetensi, dan mengidentifikasi nilai-nilai kepemimpinan yang diterapkan alumni setelah mengikuti pelatihan.

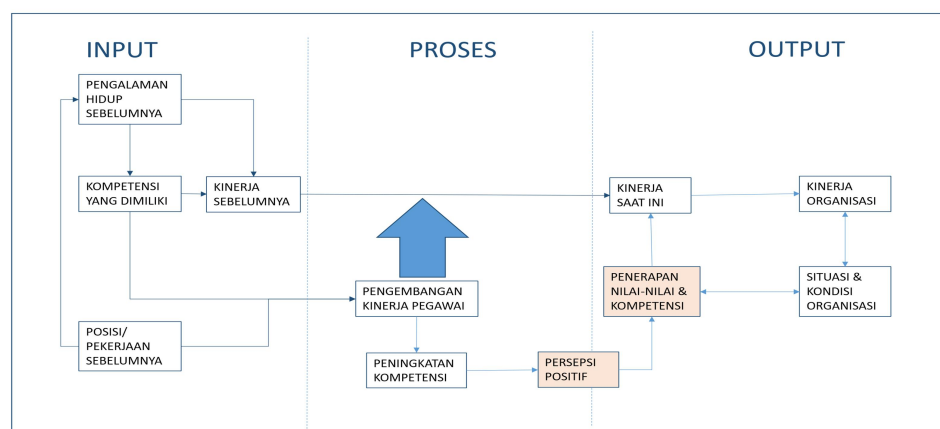
Konsep evaluasi mengikuti model Kirkpatrick, yang membagi ranah evaluasi menjadi 4 level (Fauziah, 2021; SURJANTO, 2022; Taufiqoh et al., 2021; Vida & Seyed Ali, 2015). Khusus penelitian ini merupakan penerapan dari level hasil (*result evaluation*), yang menekankan kemanfaatan dan aplikasi materi pelatihan di tempat kerja.

Demikian pula, responden dibatasi pada alumni PKP BBPK Ciloto tahun 2023–2024 karena kesamaan kurikulum. Diharapkan hasil penelitian ini berguna sebagai dasar perbaikan konten materi pelatihan, pola pelaksanaan, dan komitmen peserta serta institusi terhadap pemanfaatan hasil pelatihan. Selain itu, evaluasi ini memberikan masukan strategis untuk penyelenggaraan PKP selanjutnya.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dan dilakukan secara cross sectional terhadap alumni pelatihan PKP, berikut atasan dan rekan kerjanya masing-masing.

Penelitian ini menggunakan pendekatan teori sistem sebagai landasan konseptual, khususnya pendekatan Input-Proses-Output (Daft, 2019) yang menekankan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh input berupa kompetensi awal, pengalaman hidup, serta latar belakang pekerjaan (Robbins et al., 2015). Proses pelatihan yang berkualitas diyakini dapat mengembangkan kompetensi serta membentuk persepsi positif atas nilai-nilai dan materi pelatihan yang relevan terhadap kinerja (Gibson et al., 2017). Berpikir sistem, sebagaimana dijelaskan oleh Senge (P. m. Senge, 1997; P. M. Senge, 1993; Syaputri & Kiswanto, 2023), memungkinkan organisasi mengenali isu mendasar dan menyusun solusi yang tepat. Dalam praktik manajerial, langkah-langkah proses yang saling berkaitan dikenal sebagai *business process* (Hammer & Champy, 1993; Syahputra & Aslami, 2023), dan kesemuanya berkontribusi pada pencapaian output berupa kinerja.



Gambar 1. Kerangka Konsep

Selanjutnya, persepsi pegawai terhadap pelatihan dijadikan sebagai fokus penting karena berkaitan langsung dengan keputusan untuk menerapkan kompetensi yang diperoleh. Persepsi dipahami sebagai proses internal dalam memahami dan menafsirkan informasi (Kemdikbud, 2021; Schiffman & Kanuk, 2012; Slameto, 2016; Walgito, 2015), yang dipengaruhi oleh faktor internal seperti kebutuhan, minat, dan pengalaman (Robbins et al., 2015) serta faktor eksternal seperti keunikan dan intensitas objek (Zamawe et al., 2015). Persepsi ini akan membentuk perilaku dan kinerja individu dalam konteks organisasi (Mangkunegara, 2013; Solso, 2024). Untuk mengurai persepsi responden secara sistematis, digunakan kerangka *Health Belief Model* (HBM) yang terdiri dari enam komponen: *perceived seriousness*, *susceptibility*, *benefits*, *barriers*, *cues to action*, dan *self-efficacy* (Anuar et al., 2020; Conner et al., 2002; Glanz et al., 2015; Goleman et al., 2019; Lufthiani et al., 2022; Wayne W. LaMorte, MD, PhD, 2022; Wu et al., 2020). Komponen HBM ini dikembangkan menjadi tujuh ide dasar dan dituangkan dalam sepuluh pernyataan pada kuesioner untuk menggali persepsi alumni PKP terkait relevansi dan manfaat pelatihan dalam menunjang tugas sehari-hari.

Pengumpulan data dilakukan secara daring pada 12–31 Maret 2025, dengan 21 responden dari alumni PKP 2023 yang diambil secara *purposive sampling*. Kegiatan diawali dengan rapat koordinasi, penyusunan instrumen berbasis literatur ilmiah dan instrumen, serta persiapan teknis

dan administrasi digital. Kuesioner disebarakan melalui tautan daring, dan karena respons awal yang rendah, pengumpulan data diperpanjang hingga awal Juni 2025. Proses analisis dilakukan dengan teknik pengkodean binomial terhadap jawaban responden (nilai 1 untuk sesuai harapan dan 0 untuk sebaliknya), serta menggunakan metode interval kelas untuk menilai persepsi (baik, cukup, kurang), dan standar deviasi untuk menilai penerapan nilai-nilai kepemimpinan. Penilaian juga mempertimbangkan faktor-faktor penyebab dari persepsi dan penerapan tersebut. Analisis hasil ini memberikan pemetaan persepsi alumni terhadap PKP, yang digunakan untuk menyusun rekomendasi peningkatan efektivitas pelatihan di masa mendatang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

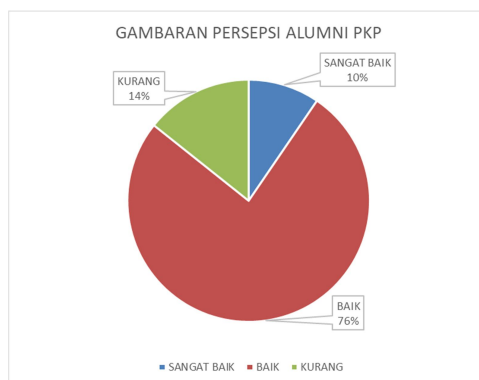
1. Identitas Responden

Penelitian ini diikuti oleh 21 responden (70%) dari total 30 alumni pelatihan PKP tahun 2023. Sebagian besar responden merupakan pejabat pengawas dengan pangkat Pembina (IV/a). Mereka berasal dari berbagai instansi dengan masa kerja yang sangat beragam, mulai dari dua bulan hingga dua puluh enam tahun. Keberagaman latar belakang ini mencerminkan beragamnya pengalaman dan kebutuhan peserta, yang menjadi pertimbangan penting dalam merancang pelatihan yang lebih adaptif dan kontekstual.

2. Hasil Analisis

a. Persepsi Alumni terhadap Pelatihan

Mayoritas responden (86%) memiliki persepsi positif terhadap pelatihan PKP, terutama dalam hal struktur pelatihan dan relevansi sebagian besar materi. Namun, hanya sekitar 76,19% responden yang menyatakan bahwa pelatihan tersebut benar-benar meningkatkan kompetensi mereka di tempat kerja.

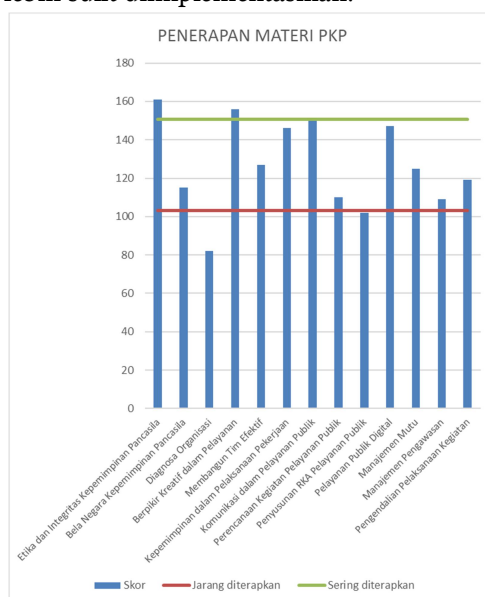


Gambar 2. Gambaran Persepsi Alumni PKP

Beberapa responden mengemukakan bahwa materi pelatihan belum seluruhnya sesuai dengan tantangan aktual yang mereka hadapi di lapangan. Di samping itu, tidak adanya pelatihan lanjutan dan kegiatan *benchmarking* membuat mereka kesulitan dalam mengembangkan pemahaman lebih mendalam terhadap nilai-nilai kepemimpinan. Hal ini sejalan dengan temuan yang menyatakan bahwa *transfer* pelatihan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan dukungan organisasi (BALDWIN & FORD, 1988; Grossman & Salas, 2011). Pendekatan *Person-Environment Fit* juga menekankan pentingnya kesesuaian pelatihan dengan konteks organisasi, yang tampaknya belum sepenuhnya tercapai dalam pelatihan ini (Ahmad Saufi et al., 2023; Ugwu & Onyishi, 2020; Van Vianen, 2018).

b. Penerapan Nilai Kepemimpinan

Dalam penerapannya, nilai-nilai kepemimpinan seperti etika dan integritas, berpikir kreatif, serta komunikasi publik dinilai paling mudah diterapkan oleh alumni PKP. Sebaliknya, nilai-nilai seperti diagnosis organisasi, penyusunan RKA, dan manajemen pengawasan dinilai lebih sulit diimplementasikan.



Gambar 3. Gambaran Penerapan Materi PKP

Kesulitan tersebut terutama disebabkan oleh keterbatasan alat bantu teknis, minimnya pendampingan atau bimbingan teknis dari atasan, dan adanya keterbatasan wewenang dalam jabatan yang diemban. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pelatihan telah memberikan pemahaman konseptual, dukungan struktural dan sumber daya tetap dibutuhkan untuk menjamin keberhasilan penerapan di tempat kerja. Bandura (1997) menyebutkan pentingnya self-efficacy atau keyakinan diri dalam menjalankan peran baru pasca pelatihan (Frost, 2008; Grossman & Salas, 2011; Kirca PhD, RN & Adibelli PhD, RN, 2020). Selain itu, pendekatan pembelajaran kreatif dan empatik seperti yang digagas oleh De Bono menjadi relevan dalam memperkuat keberlanjutan nilai-nilai kepemimpinan (Naghavi et al., 2015).

c. Tantangan Teknis yang Dihadapi

Pengumpulan data dilakukan secara daring, namun masih menghadapi kendala partisipasi yang cukup signifikan. Beberapa faktor yang menyebabkan rendahnya tingkat partisipasi antara lain adalah kesibukan alumni, keterbatasan akses digital, serta kurangnya sistem pengingat atau dorongan dari unit kepegawaian masing-masing. Fenomena ini sejalan dengan temuan yang menyebutkan bahwa survei daring umumnya memiliki tingkat respons lebih rendah dibandingkan metode konvensional (Nulty, 2008). Selain itu, Van Deursen dan Helsper mengingatkan bahwa ketimpangan akses digital masih menjadi hambatan serius dalam pelaksanaan evaluasi berbasis teknologi (van Deursen & Helsper, 2015). Oleh karena itu, penting untuk merancang strategi komunikasi dan sistem pemantauan yang lebih aktif guna menjamin keterlibatan maksimal dalam evaluasi.

KESIMPULAN

Secara umum, pelatihan PKP dinilai cukup efektif dalam meningkatkan kesadaran peserta terhadap pentingnya nilai-nilai kepemimpinan dan peran strategis mereka dalam organisasi. Meskipun demikian, belum semua peserta merasakan peningkatan kompetensi secara signifikan, terutama dalam hal keterampilan teknis dan manajerial. Beberapa nilai kepemimpinan yang diajarkan juga belum dapat diterapkan sepenuhnya karena keterbatasan dalam struktur organisasi dan dukungan kerja. Evaluasi daring yang digunakan untuk mengukur dampak pelatihan cukup praktis, namun masih menghadapi tantangan dalam hal partisipasi dan kelengkapan data. Temuan ini menunjukkan perlunya pendekatan evaluasi yang lebih komprehensif dan responsif terhadap konteks peserta.

SARAN

Berdasarkan temuan tersebut, beberapa rekomendasi disampaikan untuk meningkatkan efektivitas pelatihan PKP selanjutnya. Perlunya dilakukan segmentasi peserta berdasarkan jenjang jabatan, masa kerja, dan bidang tugas, agar kurikulum pelatihan lebih kontekstual. Materi pelatihan harus diperkuat dengan modul teknis yang lebih mendalam, khususnya terkait diagnosis organisasi, penyusunan RKA, dan manajemen pengawasan. Pendampingan teknis melalui program mentoring atau coaching pasca pelatihan perlu diselenggarakan secara sistematis. Benchmarking ke instansi terbaik dapat dijadikan sarana pembelajaran *vikarius* untuk memperkaya pengalaman peserta (Firdhausya et al., 2020; Sutia et al., 2020). Pendekatan penelitian evaluasi semacam ini sebaiknya menggabungkan metode kuantitatif dan kualitatif agar hasilnya lebih komprehensif. Peningkatan partisipasi dalam pengumpulan data dapat dilakukan melalui pengingat berkala dan keterlibatan unit kepegawaian. Terakhir, penggunaan metode *hybrid learning* yang menggabungkan pembelajaran daring dan tatap muka perlu dipertimbangkan untuk meningkatkan efektivitas dan interaktivitas pelatihan (Aristika et al., 2021; Eija et al., 2024; Engel & Coll, 2022).

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada BBPK Ciloto, semua responden, dan pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu atas kontribusinya sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik.

DAFTAR REFERENSI

- Ahmad Saufi, R., Che Nawati, N. B., Permarupan, P. Y., Zainol, N. R. B., Aidara, S., Kakar, A. S., & Jothi, B. A. (2023). Academic Person-Environment Fit towards Sustainable Work-Life Balance and Reduced Turnover Intention Moderated by Job Opportunities. *Sustainability (Switzerland)*, 15(4). <https://doi.org/10.3390/su15043397>
- Anuar, H., Shah, S. A., Gafor, H., Mahmood, M. I., & Ghazi, H. F. (2020). Usage of Health Belief Model (HBM) in health behavior: A systematic review. In *Malaysian Journal of Medicine and Health Sciences* (Vol. 16).
- Aristika, A., Darhim, Juandi, D., & Kusnandi. (2021). The effectiveness of hybrid learning in improving of teacher-student relationship in terms of learning motivation. *Emerging Science Journal*, 5(4). <https://doi.org/10.28991/esj-2021-01288>
- BALDWIN, T. T., & FORD, J. K. (1988). TRANSFER OF TRAINING: A REVIEW AND DIRECTIONS FOR FUTURE RESEARCH. *Personnel Psychology*, 41(1). <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1988.tb00632.x>

- Conner, M., Norman, P., & Bell, R. (2002). The theory of planned behavior and healthy eating. *Health Psychology, 21*(2). <https://doi.org/10.1037/0278-6133.21.2.194>
- Daft, R. L. (2019). Organization Theory & Design. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9).
- Eija, N., Sari, P. S., Kristina, M., Tiina, T., Jonna, J., & Heli-Maria, K. (2024). The experiences of health sciences students with hybrid learning in health sciences education—A qualitative study. *Nurse Education Today, 132*. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2023.106017>
- Engel, A., & Coll, C. (2022). Hybrid teaching and learning environments to promote personalized learning. *RIED-Revista Iberoamericana de Educacion a Distancia, 25*(1). <https://doi.org/10.5944/ried.25.1.31489>
- Fauziah, F. (2021). Pendekatan Model Kirkpatrick sebagai Evaluasi Pembelajaran Diklat Petugas Pemeriksa Kesehatan Jemaah Haji Provinsi Riau. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan, 5*(2). <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v5i2.1293>
- Firdhausya, N., Wulandari, S., Sagita, H., & Sagita, B. H. (2020). Perancangan Perbaikan Komunikasi Pemasaran Pada Aplikasi Langit Musik Menggunakan Metode Bechmarking Dan Tool Analytical Hierarchy Process (Ahp). *Jurnal Pro Bisnis, 13*(2).
- Frost, R. (2008). Health Promotion Theories and Models for Program Planning and Implementation. *Public Health*.
- Gibson, J. L., Ivancevich, John M., James L. Gibson, J. M. I., & James H. Donnelly, Jr., R. K. (2017). ORGANIZATIONS: BEHAVIOR, STRUCTURE, PROCESSES, FOURTEENTH EDITION. In *McGraw-Hill*.
- Glanz, K., Rimer, B. K., & Viswanath, K. (2015). Health behavior: theory, research, and practice. In *Jossey-bass public health*.
- Goleman et al., 2019. (2019). Teori health belief model. *Journal of Chemical Information and Modeling, 53*(9).
- Grossman, R., & Salas, E. (2011). The transfer of training: What really matters. *International Journal of Training and Development, 15*(2). <https://doi.org/10.1111/j.1468-2419.2011.00373.x>
- Hammer, M., & Champy, J. (1993). Reengineering the corporation: A manifesto for business revolution. In *Business Horizons* (Vol. 36, Issue 5). [https://doi.org/10.1016/S0007-6813\(05\)80064-3](https://doi.org/10.1016/S0007-6813(05)80064-3)
- Kemdikbud. (2021). Kamus Besar Bahasa Indonesia,” in Kamus Besar Bahasa Indonesia. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*.
- Kirca PhD, RN, N., & Adibelli PhD, RN, D. (2020). Effects of the Delivery Type on the Breastfeeding Self-Efficacy Perception. *International Journal of Caring Sciences, 13*(1).
- Lufthiani, Bukit, E. K., & Siregar, C. T. (2022). “Health Belief Model” in the Prevention of Chronic Disease in the Elderly. *Kemas, 17*(4). <https://doi.org/10.15294/kemas.v17i4.27296>
- Mangkunegara, A. . (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. *Jurnal Penerbit PT Remaja Rosdakarya, Cetakan Ke Sebelas, Bandung*. <https://doi.org/10.26905/jmdk.v5i1.1212>
- Mustamin, M. (2023). Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP): Upaya Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik: Pelatihan Kepemimpinan Pengawas. In *Jurnal Sipatokkong BPSDM Sulsel: Vol. 4* (3) (Issue 3).
- Naghavi, M., Wang, H., Lozano, R., Davis, A., Liang, X., Zhou, M., Vollset, S. E., Abbasoglu Ozgoren, A., Abdalla, S., Abd-Allah, F., Abdel Aziz, M. I., Abera, S. F., Aboyans, V., Abraham, B., Abraham, J. P., Abuabara, K. E., Abubakar, I., Abu-Raddad, L. J., Abu-Rmeileh, N. M. E., ... Temesgen, A. M. (2015). Global, regional, and national age-sex

- specific all-cause and cause-specific mortality for 240 causes of death, 1990-2013: A systematic analysis for the Global Burden of Disease Study 2013. *The Lancet*, 385(9963). [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(14\)61682-2](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(14)61682-2)
- Nulty, D. D. (2008). The adequacy of response rates to online and paper surveys: What can be done? In *Assessment and Evaluation in Higher Education* (Vol. 33, Issue 3). <https://doi.org/10.1080/02602930701293231>
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia. (2017). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. In *Lembaran Negara* (Issue 10).
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Millett, B. (2015). *OB_The_Essentials*.
- Schiffman, L. G., & Kanuk, L. L. (2012). Consumer Behaviour: A European Outlook, 2nd Edition. In *Pearson Education*.
- Senge, P. m. (1997). The fifth discipline. In *Measuring Business Excellence* (Vol. 1, Issue 3). <https://doi.org/10.1108/eb025496>
- Senge, P. M. (1993). The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization: Book review. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 45(4). <https://doi.org/10.1037//1061-4087.45.4.31>
- Slameto, S. (2016). PENULISAN ARTIKEL ILMIAH HASIL PENELITIAN TINDAKAN KELAS. *Scholaria : Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*. <https://doi.org/10.24246/j.scholaria.2016.v6.i2.p46-57>
- Solso, R. L. (2024). Theories in Cognitive Psychology. In *Theories in Cognitive Psychology*. <https://doi.org/10.4324/9781032722375>
- SURJANTO, S. (2022). EVALUASI PELATIHAN KEPEMIMPINAN PENGAWAS BERDASARKAN MODEL EVALUASI KIRK PATRICK LEVEL-1 DAN LEVEL-2 DI BKPSDM KABUPATEN SUKABUMI. *MANAJERIAL : Jurnal Inovasi Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 2(4). <https://doi.org/10.51878/manajerial.v2i4.1778>
- Sutia, S., Riadi, R., Fahlevi, M., Istan, M., Juhara, S., Pramono, R., Purwanto, A., Purba, J. T., Munthe, A. P., & Juliana. (2020). Benefit of benchmarking methods in several industries: A systematic literature review. In *Systematic Reviews in Pharmacy* (Vol. 11, Issue 8). <https://doi.org/10.31838/srp.2020.8.72>
- Syahputra, D. R., & Aslami, N. (2023). Prinsip-Prinsip Utama Manajemen George R. Terry. *Manajemen Kreatif Jurnal (MAKREJU)*, 1(3).
- Syaputri, R., & Kiswanto. (2023). Kajian Penerapan The Fifth Discipline Di Tempat Pelayanan Kesehatan. *JIKI Jurnal Ilmiah Kesehatan Indonesia*, 1(1).
- Taufiqoh, Z., Sukanto, S., & Lisa, M. (2021). Model Evaluasi Kirkpatrick pada Pelatihan Teknis Siaga Covid-19 Berbasis Keluarga Melalui E-learning. *CAKRAWALA*, 15(1). <https://doi.org/10.32781/cakrawala.v15i1.369>
- Thane, S., Moses, M., Agustinus, J., & Ariadi, W. (2023). EVALUASI PASCA PELATIHAN KEPEMIMPINAN ADMINISTRATOR BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI PAPUA. *SWARNA: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(7). <https://doi.org/10.55681/swarna.v2i7.740>
- Ugwu, F. O., & Onyishi, I. E. (2020). The moderating role of person-environment fit on the relationship between perceived workload and work engagement among hospital nurses. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 13. <https://doi.org/10.1016/j.ijans.2020.100225>
- van Deursen, A. J. A. M., & Helsper, E. J. (2015). *The Third-Level Digital Divide: Who Benefits Most*

- from Being Online?* <https://doi.org/10.1108/s2050-206020150000010002>
- Van Vianen, A. E. M. (2018). Person-environment fit: A review of its basic tenets. In *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* (Vol. 5). <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104702>
- Vida, P., & Seyed Ali, J. (2015). Evaluating the Effectiveness of Health, Safety, and Environment Management System (HSE-MS) Training Programs. Case Study: Department of Urban Affairs -Tehran 9 th District Municipality. *BEPLS Bull. Env. Pharmacol. Life Sci*, 4(410).
- Walgito, B. (2015). Pengantar Psikologi Umum. Yogyakarta. In *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*.
- Wayne W. LaMorte, MD, PhD, M. (2022). *Limitation of Health Belief Model*. Boston University School of Public Health.
- Widaryanti, R., & Rahmuniyati, M. E. (2019). evaluasi pasca pelatihan pemberian makan bayi dan anak (PMBA) pada kader posyandu terhadap peningkatan status gizi bayi dan balita. *Jurnal Formil (Forum Ilmiah) Kesmas Respati*, 4(2). <https://doi.org/10.35842/formil.v4i2.273>
- Wu, S., Feng, X., & Sun, X. (2020). Development and evaluation of the health belief model scale for exercise. *International Journal of Nursing Sciences*, 7. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2020.07.006>
- Zamawe, C. F., Masache, G. C., & Dube, A. N. (2015). The role of the parents' perception of the postpartum period and knowledge of maternal mortality in uptake of postnatal care: A qualitative exploration in Malawi. *International Journal of Women's Health*, 7. <https://doi.org/10.2147/IJWH.S83228>