

J A M – E K I S

JURNAL ILMIAH AKUNTANSI, MANAJEMEN, & EKONOMI ISLAM

Pelindung : Rektor Universitas Muhammadiyah Bengkulu (UMB)

Penanggung Jawab : Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMB

Ketua Dewan Redaksi : Dr. Meilaty Finthariasari, M.M

Sekretaris Dewan Redaksi : Marini, S.E., M. EK

Dewan Redaksi :

1. Prof. Lizar Alfansi, Ph.D
2. Dr. Arfan Ikhsan
3. Karona Cahya Susena, S.E., M.M
4. Dr. Afi Parnawi
5. Dr. Willy Abdilla
6. Dr. Rumanintya Lisaria Putri, S.E., M.M
7. Dr. Mochammad Arif Budiman, S. Ag., M.E.I.,
CIRR., CIIQA
8. Dr. Sugiyanto. S.Sos. MM
9. Dr. Arfan Ikhsan, M.Si
10. Dr. Asep Risman
11. Dr. Nurlaila, S.E., MA., CMA
12. Dr. Fachruzzaman
13. Dr. Onsardi, M.M
14. Dr. Nizwan Zukri

Executive Editors : 1. Dr. Muhammad Kristiawan
2. Berto Usman, Ph.D

Dewan Editor : 1. Marliza Ade Fitri, S.E., M.M
2. Yulius Wahyu Setyadi, M.M
3. Diah Khoiriah, M.Acc
4. Tezar Arianto, M.M

Secretariat and Administration : 1. Ade Tiara, M.M
2. Merta Kusuma, M.M

SEMUA TULISAN YANG ADA DALAM JURNAL PENELITIAN INI BUKAN
MERUPAKAN CERMINAN SIKAP ATAU PENDAPAT DEWAN REDAKSI
TANGGUNGJAWAB TERHADAP ISI ATAU AKIBAT DARI TULISAN TETAP
TERLETAK PADA PENULIS

ALAMAT REDAKSI

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu
Kampus IV Jl. Adam Malik KM. 9, Sidomulyo, Gading Cempaka Bengkulu

DAFTAR ISI

DAMPAK PEMBATALAN KEBERANGKATAN HAJI PADA MASA PANDEMI DI KEMENTERIAN AGAMA KOTA BENGKULU Annisa Fajriani Miti Yarmunida Idwal B	1-17
MANFAAT MEDIA DIGITAL DALAM PENGEMBANGAN PROMOSI PAKET UMRAH DI PT.AQM TOUR AND TRAVEL KOTA BENGKULU Oktari Pramudita Eka Sri Wahyuni Idwal B	18-29
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI ASN DINAS PERPUSTAKAAN DAN KERASIPAN PROVINSI BENGKULU Furqonti Ranidiah Tezar Arianto	30-39
ANALISIS TRANSPARANSI DAN AKUNTABILITAS PENGELOLAAN DANA DESA TERHADAP MANFAAT BAGI KESEJAHTERAAN MASYARAKAT DESA Sri Wahyuni Darmawan Sriyanto Novi Mutiara	40-52
HUBUNGAN PELATIHAN DENGAN KINERJA KARYAWAN Desy Setyorini Achmad Syahlani	53-62
ANALISIS KUALITAS PELAYANAN TERHADAP CUSTOMER SATISFACTION NASABAH BANK SYARIAH INDONESIA (BSI) ARGAMAKMUR - BENGKULU Yunita Sri Lestari1 Asnaini Debby Arisandi	63-73
PENGARUH INOVASI PRODUK DAN KUALITAS PRODUK TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN (Studi Pada Konsumen Wardah Toko Lova Kota Bengkulu) Reni Indriani1 Desi Fitria Fatihatunnisa	74-86
ANALISIS SISTEM PEMBAYARAN NON TUNAI MENGGUNAKAN E-MONEY TERHADAP KEINGINAN MEMBELI Herlin Yanto Effendi Kiemas Kurniawan	87-98
PERAN FINANSIAL TEKNOLOGI TERHADAP DAYA SAING UMKM DI KOTA PANGKALPINANG SELAMA MASA PANDEMI COVID 19 Darus Altin Nanang Wahyudin Vebstasvili	99-114

JURNAL ILMIAH AKUNTANSI, MANAJEMEN, & EKONOMI ISLAM

- FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT.
INDOMACO ADI PRIMA KOTA BENGKULU 115-129
Sri Handayani
Andriyani Prawitasari
- ANALISIS RASIO CAR, ROA, ROE DAN BOPO TERHADAP KONDISI FINANCIAL
DISTRESS PADA BANK UMUM SYARIAH PERIODE 2019-2020 130-146
Annisa Chairina Lasa
Muhammad Haris Riyaldi
Teuku Muhammad Syahrizal
- ANALISIS MANAJMEN STRATEGI DALAM MENARIK MINAT BELI KONSUMEN
(Studi Pada Mini Market El-Jhon Pagar Dewa Kota Bengkulu) 147-157
Heryunda Afista
Fatimah Yunus
Kustin Hartini
- PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI ASN DINAS PERPUSTAKAAN DAN KERASIPAN
PROVINSI BENGKULU 158-171
Meiffa Herfianti
Mimi Kurnia Nengsih
- STRATEGI PEMASARAN BISNIS FASTFOOD PALUPI CULINARY DALAM
MENINGKATKAN PENJUALAN (Studi Penelitian di Palupi Culinary Kota Bengkulu) 172-191
Sri Ekowati
Nabila Saufira
- PENGARUH GAJI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS TENAGA
HONORER PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA BENGKULU 192-203
Muhamad Galy Njoman Ari Pribowo
Deni Septadinata

HUBUNGAN PELATIHAN DENGAN KINERJA KARYAWAN

RELATIONSHIP OF TRAINING AND PERFORMANCE EMPLOYEE

Desy Setyorini¹, Achmad Syahlani²

Universitas Bina Sarana Informatika

desy.dse@bsi.ac.id¹, achmad.acy@bsi.ac.id²

Jl. Kramat Raya No. 98, Senen, Jakarta Pusat 10450

Corresponding email: desy.dse@bsi.ac.id

INFORMASI ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima : 28 Desember 2022

Direvisi : 01 Februari 2023

Disetujui : 04 Februari 2023

Keywords:

*Training, Employee
Performance*

Kata kunci:

Pelatihan, Kinerja karyawan.

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the significance of the relationship and establish and test the linearity and significance of the simple linear regression equation between training and employee performance. The research was conducted at the Directorate of Transportation, National Development Planning Agency, Jakarta. The sample in this study were 42 employees. This study uses a causal survey method. The research data were then processed and analyzed using simple linear correlation and regression analysis techniques using the SPSS program. The results of this study indicate that: (1) There is a significant positive relationship between training and employee performance, with a correlation coefficient of 0.695; and (2) the simple linear regression equation $Y = 14.552 + 0.412X$ is a significant linear regression equation to express a linear relationship between training (X) and employee performance (Y) at the Directorate of Transportation, National Development Planning Agency, Jakarta.

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji signifikansi hubungan dan membentuk serta menguji linieritas dan signifikansi persamaan regresi linier sederhana antara pelatihan dengan kinerja karyawan. Penelitian dilakukan di Direktorat Transportasi, Badan Perencanaan Pembangunan Nasional, Jakarta. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 42 karyawan. Penelitian ini menggunakan metode survei kausal. Data penelitian kemudian diolah dan dianalisis dengan teknik analisis regresi dan korelasi linier sederhana dengan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Terdapat hubungan positif yang signifikan antara pelatihan dengan kinerja karyawan, dengan koefisien korelasi sebesar 0,695; dan (2) Persamaan regresi linier sederhana $Y = 14,552 + 0,412X$ adalah

persamaan regresi linier yang signifikan untuk menyatakan hubungan linier antara pelatihan (X) dengan kinerja karyawan (Y) di Direktorat Transportasi, Badan Perencanaan Pembangunan Nasional, Jakarta.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan mengarahkan mengawasi kegiatan – kegiatan sumber daya manusia atau karyawan dalam terbentuknya tujuan disebuah organisasi (Ekowati & Finthariasari, 2021; onsardi & finthariasari, 2022; Yuniarti et al., 2021). Tetapi dalam hal ini, cukup sulit para manusia/individu memimpin dengan baik dalam suatu organisasi/perusahaan dalam era sekarang ini, para karyawan sangat diharapkan untuk mampu mengembangkan kemampuan cakup, terampil, ulet, serta efisien dan efektif dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Upaya untuk mewujudkan peningkatan sumber daya manusia sebagai perencana dan pelaksana organisasi, sangat di perlukan melalui dengan adanya kegiatan pelatihan dan juga dengan pendidikan yang dapat menambah kecakapan dan kemampuan dari para karyawan untuk permintaan jabatan serta diharapkan dalam kegiatan pelatihan dengan pendidikan dapat meningkatkan efesiensi dan efektifitas kerja karyawan dalam mencapai tujuan kerja yang ditetapkan (Finthariasari et al., 2020; Orbandi et al., 2021).

Berdasarkan uraian di atas, maka perlu dilakukan penelitian dengan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara pelatihan dengan kinerja karyawan Direktorat Transportasi, Badan Perencanaan Pembangunan Nasional, Jakarta?
2. Bagaimanakah bentuk persamaan yang signifikan untuk menyatakan hubungan antara pelatihan dengan kinerja karyawan Direktorat Transportasi, Badan Perencanaan Pembangunan Nasional, Jakarta?

TINJAUAN PUSTAKA

Pelatihan

Pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dillan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan pr aktif dari pada teori (Kolang, 2012). Pelatihan juga merupakan proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan (Onsardi & Finthariasari, 2022). Pelatihan mungkin juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan efektif (Kaswan, 2013).

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya (Sandy Martha, 2015; Fitri et al., 2022; Irwanto et al., 2020; Yuniarti et al., 2021). Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat

keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Apriyanti et al., 2020; Finthariasari, 2019; Nopianto et al., 2020; Sandy Martha, 2015; Sepriansya et al., 2020).

Handoko (2011) menyatakan kinerja (*performance*) sebagai proses perusahaan dalam mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kemampuan kinerja seseorang untuk menunjukan prestasi kerjanya dengan cara menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tanggung jawabnya. Menurut Onsardi et al., (2021), Orbandi et al., (2021), T. M. Sari & Finthariasari (2022), Onsardi & Finthariasari (2022), Sari (2014) kinerja merupakan suatu perilaku nyata yang akan menghasilkan kinerjanya sesuai kemampuan yang dimiliki. Kemampuan kinerja seseorang untuk menunjukan prestasi kerjanya dengan cara menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tanggung jawabnya. Menurut (Sedarmayanti, 2017) indikator-indikator kinerja karyawan diantaranya: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kemampuan bekerjasama dan kemandirian

Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. H_0 : Tidak terdapat hubungan positif yang signifikan antara pelatihan dengan kinerja karyawan Direktorat Transportasi, Badan Perencanaan Pembangunan Nasional, Jakarta.
 H_1 : Terdapat hubungan positif yang signifikan antara pelatihan dengan kinerja karyawan Direktorat Transportasi, Badan Perencanaan Pembangunan Nasional, Jakarta.
2. H_0 : Persamaan regresi linier sederhana yang terbentuk tidak signifikan untuk menyatakan hubungan linier antara pelatihan dengan kinerja karyawan Direktorat Transportasi, Badan Perencanaan Pembangunan Nasional, Jakarta.
 H_1 : Persamaan regresi linier sederhana yang terbentuk signifikan untuk menyatakan hubungan linier antara pelatihan dengan kinerja karyawan Direktorat Transportasi, Badan Perencanaan Pembangunan Nasional, Jakarta.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survei kausal dengan teknik analisis regresi dan korelasi linier sederhana. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji signifikansi hubungan dan membentuk serta menguji linieritas dan signifikansi persamaan regresi linier sederhana antara variabel terikat (Y) dengan variabel bebas (X).

Penelitian dilakukan di Direktorat Transportasi, Badan Perencanaan Pembangunan Nasional, Jakarta, sehingga populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawannya. Dari populasi tersebut, diambil sampel sebanyak 42 karyawan yang diperoleh dengan menggunakan teknik pengambilan sampel acak sederhana (*simple random sampling*).

Data penelitian dijangkau melalui instrumen penelitian berupa seperangkat kuesioner yang disusun dalam bentuk butir-butir pernyataan dengan menggunakan skala Likert. Data yang terjangkau diuji normalitasnya terlebih dahulu, dengan menggunakan program SPSS. Dalam uji normalitas data tersebut, digunakan uji Kolmogorov-Smirnov Z dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Jika nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* > 0,01 maka data berdistribusi normal.
2. Jika nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* < 0,01 maka data tidak berdistribusi normal.

Setelah teruji normalitasnya, kemudian data dianalisis dengan teknik analisis regresi dan korelasi linier sederhana untuk menguji signifikansi hubungan dan membentuk serta menguji linieritas dan signifikansi persamaan regresi linier sederhana antara pelatihan (X) dengan kinerja karyawan (Y), dengan menggunakan program SPSS, yang terdiri dari:

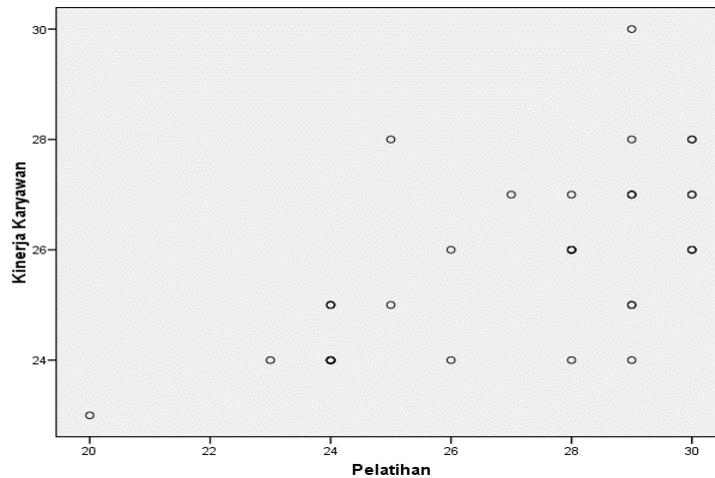
1. Uji Signifikansi Koefisien Korelasi
Koefisien korelasi yang digunakan adalah *Pearson Correlation* dengan kriteria pengujian signifikansinya sebagai berikut:
 - a. Jika nilai *Sig. (2-tailed)* > 0,01 maka koefisien korelasi tidak signifikan.
 - b. Jika nilai *Sig. (2-tailed)* < 0,01 maka koefisien korelasi signifikan.
2. Membentuk Persamaan Regresi
Persamaan regresi yang akan dibentuk adalah $Y = a + bX$ dengan X adalah kompensasi dan Y adalah kepuasan kerja, sedangkan nilai konstanta a dan koefisien regresi b akan diperoleh dari output program SPSS.
3. Uji Linieritas Persamaan Regresi Y Atas X
Dalam pengujian tersebut digunakan uji F dengan kriteria pengujian sebagai berikut:
 - a. Jika nilai *Sig.(Deviation from Linearity)* > 0,01 maka persamaan regresi Y atas X linier.
 - b. Jika nilai *Sig.(Deviation from Linearity)* < 0,01 maka persamaan regresi Y atas X tidak linier.
4. Uji Signifikansi Persamaan Regresi
Dalam pengujian tersebut digunakan uji F (ANOVA) dengan kriteria pengujian sebagai berikut:
 - a. Jika nilai *Sig.* > 0,01 maka persamaan regresi yang terbentuk tidak signifikan.
 - b. Jika nilai *Sig.* < 0,01 maka persamaan regresi yang terbentuk signifikan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Diagram Pencar

Diagram pencar dari data X (Pelatihan) dan Y (Kinerja Karyawan) dapat dilihat pada Gambar 1 berikut ini.



Gambar 1
Diagram Pencar Data

Dari diagram pencar pada Gambar 1 dapat terlihat bahwa terdapat hubungan positif antara pelatihan dengan kinerja karyawan Direktorat Transportasi, Badan Perencanaan Pembangunan Nasional, Jakarta, yang akan dibuktikan melalui uji signifikansi koefisien korelasi.

Uji Normalitas Data

Hasil uji normalitas data, dengan menggunakan program SPSS, dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini.

Tabel 1
Hasil Uji Normalitas Data

		Pelatihan	Kinerja Karyawan
N		42	42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	26,71	25,57
	Std. Deviation	2,662	1,579
	Absolute	,209	,197
Most Extreme Differences	Positive	,203	,197
	Negative	-,209	-,136
	Kolmogorov-Smirnov Z	1,356	1,278
Asymp. Sig. (2-tailed)		,051	,076

^{a.} Test distribution is Normal.

^{b.} Calculated from data.

Dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov Z pada Tabel 1, diperoleh nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* untuk variabel Pelatihan dan Kinerja Karyawan lebih besar dari 0,01, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan, baik data variabel Pelatihan maupun Kinerja Karyawan, kedua-duanya berdistribusi normal.

Uji Signifikansi Koefisien Korelasi

Hasil uji signifikansi koefisien korelasi, dengan menggunakan program SPSS, dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini.

Tabel 2
Hasil Uji Signifikansi Koefisien Korelasi

		Pelatihan	Kinerja Karyawan
Pelatihan	Pearson Correlation	1	,695**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	42	42
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,695**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	42	42

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari hasil uji signifikansi koefisien korelasi (*Pearson Correlation*) pada tabel Tabel 2, diperoleh nilai *Sig. (2-tailed)* = 0,000 < 0,01 sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi antara Pelatihan dengan Kinerja Karyawan sebesar 0,695 adalah signifikan.

Persamaan Regresi

Output program SPSS untuk membentuk persamaan regresi dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini.

Tabel 3
Konstanta dan Koefisien Persamaan Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,552	1,810		8,040	,000
	Pelatihan	,412	,067	,695	6,117	,000

^a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil output program SPSS pada Tabel 3, diperoleh nilai konstanta a (*Constant*) sebesar 14,552 dan koefisien regresi b (Pelatihan) sebesar 0,412 sehingga persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = 14,552 + 0,412X$.

Uji Linieritas Persamaan Regresi Y Atas X

Hasil uji linieritas persamaan regresi, dengan menggunakan program SPSS, dapat dilihat pada Tabel 4 berikut ini.

Tabel 4
Hasil Uji Linieritas Persamaan Regresi

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Pelatihan	(Combined)		57,889	8	7,236	5,379	,000
	Between Groups	Linearity	49,440	1	49,440	36,748	,000
		Deviation from Linearity	8,449	7	1,207	,897	,520
	Within Groups		44,397	33	1,345		
	Total		102,286	41			

Dari hasil uji linieritas persamaan regresi pada Tabel 4, diperoleh nilai *Sig.* pada baris *Deviation from Linearity* = 0,520 > 0,01, sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi Y (Pelatihan) atas X (Kinerja Karyawan) adalah persamaan regresi linier.

Uji Signifikansi Persamaan Regresi

Hasil uji signifikansi persamaan regresi, dengan menggunakan program SPSS, dapat dilihat pada Tabel 5 berikut ini.

Tabel 5
Hasil Uji Signifikansi Persamaan Regresi

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	49,440	1	49,440	37,422	,000 ^a
	Residual	52,846	40	1,321		
	Total	102,286	41			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil uji signifikansi persamaan regresi pada Tabel 5, diperoleh nilai *Sig.* = 0,000 < 0,01 sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi linier yang terbentuk, yaitu $Y = 14,552 + 0,412X$ adalah persamaan regresi linier.

2. Pembahasan

Signifikansi Koefisien Korelasi (Uji Hipotesis Penelitian 1)

Berdasarkan hasil penelitian untuk uji signifikansi koefisien korelasi, yaitu koefisien korelasi antara pelatihan dengan kinerja karyawan sebesar 0,695 adalah signifikan, maka dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara pelatihan dengan kinerja karyawan Direktorat Transportasi, Badan Perencanaan Pembangunan Nasional, Jakarta.

Signifikansi Persamaan Regresi (Uji Hipotesis Penelitian 2)

Berdasarkan hasil penelitian untuk uji signifikansi persamaan regresi, bahwa persamaan regresi linier sederhana yang terbentuk adalah signifikan, maka hubungan positif antara pelatihan (X) dengan kinerja karyawan (Y) Direktorat Transportasi, Badan Perencanaan Pembangunan Nasional, Jakarta dapat dinyatakan dengan $Y = 14,552 + 0,412X$. Persamaan regresi linier sederhana yang terbentuk tersebut

menunjukkan bahwa tanpa ada pelatihan maka kinerja karyawan Direktorat Transportasi, Badan Perencanaan Pembangunan Nasional, Jakarta sebesar 14,552, sedangkan jika pelatihan meningkat sebesar satu satuan atau setiap peningkatan pelatihan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,412.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara pelatihan dengan kinerja karyawan di Direktorat Transportasi, Badan Perencanaan Pembangunan Nasional, Jakarta.
2. Persamaan regresi linier sederhana yang terbentuk, yaitu $Y = 14,552 + 0,412X$ adalah persamaan regresi linier yang signifikan untuk menyatakan hubungan linier antara Pelatihan dengan Kinerja Karyawan di Direktorat Transportasi, Badan Perencanaan Pembangunan Nasional, Jakarta.
3. Persamaan regresi linier sederhana yang terbentuk menunjukkan bahwa tanpa ada pelatihan maka kinerja karyawan Direktorat Transportasi, Badan Perencanaan Pembangunan Nasional, Jakarta sebesar 14,552, sedangkan jika pelatihan meningkat sebesar satu satuan atau setiap peningkatan pelatihan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,412.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Pihak Direktorat Transportasi, Badan Perencanaan Pembangunan Nasional, Jakarta hendaknya menyadari akan pentingnya faktor pelatihan yang mempunyai hubungan positif dengan kinerja karyawan.
2. Pihak Direktorat Transportasi, Badan Perencanaan Pembangunan Nasional, Jakarta hendaknya berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan cara memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawannya.
3. Untuk penelitian lanjutan disarankan untuk melakukan penelitian di beberapa tempat dengan ukuran sampel yang lebih besar, agar hasil penelitiannya dapat digeneralisasikan secara lebih luas.

DAFTAR RUJUKAN

- Apriyanti, R., Bahrin, K., & Finthariasari, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT.K3/SIL Ketahun Bengkulu Utara). *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains (JEMS)*, 1(2), 189–194.
- Ekowati, S., & Finthariasari, M. (2021). Pengaruh Affective Commitment dan Dukungan Atasan Terhadap Kinerja Karyawan. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 9(2), 313–326.
- Finthariasari, M. (2019). *Variable Employee Engagement, Organizational Commitment, Job Embeddedness, OCB, & Turnover Intention In Conventional Banks Employees At Bengkulu City* [Disertasi]. Universitas Bengkulu.

- Finthariasari, M., Ekowati, S., Ranidiah, F., Yuniarti, R., & Muchlis, M. (2020). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Turnover Intention Melalui Komitmen Organisasi. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(3), 421–438. <https://doi.org/10.24034/J25485024.Y2020.V4.I3.4584>
- Fitri, M. A., Ilhami, M. D., & Herwan, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indomaret Kota Manna Kabupaten Bengkulu Selatan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi Islam (JAM-EKIS)*, 5(1), 96–103.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Irwanto, T., Susena, K. C., & Tusadiyah, N. (2020). Analisis Kinerja Pegawai Pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Bengkulu. *Jurnal Ilmiah Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi Islam (JAM-EKIS)*, 3(1).
- Kaswan. (2013). *Pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja SDM*. PT Refika Aditama.
- Komang, A. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Graha Ilmu*. Graha Ilmu.
- Nopianto, I., Islamuddin, & Finthariasari, M. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rsd Bengkulu Tengah. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 1(1), 100–108.
- Onsardi, & Finthariasari, meilaty. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan)* (E. Setiawan, Ed.; 1st ed.). Eureka Media Aksara.
- onsardi, & finthariasari, M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan)* (1st ed.). CV. Eureka Media Aksara.
- Onsardi, O., Finthariasari, M., & Hermawan, D. J. (2021). The Influence of Human Resource Management Practices on Employee Outcomes in Private and Public Banking in Indonesia. *RIGEO (Review Of International Geographical Education)*, 11(9), 1–8. <https://doi.org/10.48047/rigeo.11.09.1>
- Orbandi, H., Indriasari, N., & Anggriani, I. (2021). Hubungan Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu. *Jurnal Ilmiah Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi Islam (JAM-EKIS)*, 4(2).
- Sandy Martha, M. (2015). *Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja dosen Luar Biasa UIN Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating*. Universitas Widayatama Bandung.
- Sari, T. M., & Finthariasari, M. (2022). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1).
- Sari, Y. K. (2014). Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Patra Komala di Dumai. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 6(2), 119–127.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Sepriansya, I., Ratnawili, R., & Finthariasari, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan,

Semangat Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Syandi Putra Makmur Cabang Kota Bengkulu. (*JEMS*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2), 114–122.

<http://jurnal.umb.ac.id/index.php/jems/article/viewFile/914/737>

Yuniarti, R., Irwansyah, R., & Hasyim, M. A. N. (2021). *Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori dan Praktis)* (E. Jaelani, Ed.; 1st ed.). CV. Widina Media Utama.