

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bpjs Ketenagakerjaan Kantor Cabang Jambi

Tasya Dian Ikaputri¹, Isni Andriana², Wita Farla³, Parama Santati⁴

^{1,2,3,4} Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya

01011381823131@student.unsri.ac.id, isni.andriana@fe.unsri.ac.id,

witafarla@unsri.ac.id, santati@unsri.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine how the effect of training on employee of BPJS Ketenagakerjaan in Jambi City. The population in this study amounted to 31 people with the sampling method using the saturated sample method. The data used in this study used primary data with data collection techniques through questionnaires. The data analysis technique used is simple linear regression analysis. The results of this study indicate that training has a positive and significant effect on employee work achievement at BPJS Ketenagakerjaan in Jambi City.

Keywords : training, employee work achievement

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Jambi. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 31 orang dengan metode pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa prestasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pelatihan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Jambi.

Kata kunci : pelatihan kerja, prestasi kerja

PENDAHULUAN

Tenaga kerja merupakan harta yang penting untuk mengembangkan perusahaan dalam mencapai tujuannya dengan pemberian tugas dan memberikan hasil kerja yang tinggi melalui pelatihan kerja yang baik. Pelatihan kerja yang terarah dan baik sudah dapat dipastikan membawa hasil yang baik bagi perusahaan juga karyawan di perusahaan tersebut (Nabilla, 2019). Untuk meningkatkan hasil kerja pegawai melalui pelatihan harus dipersiapkan dengan baik untuk mencapai hasil yang memuaskan (Hakim, 2017).

Pelatihan kerja memengaruhi kinerja pegawai dalam mencapai prestasi kerja. Kinerja karyawan adalah gabungan dari faktor penting yaitu kemampuan dan minat karyawan, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi karyawan (Farla et al., 2019). Setiap perusahaan memiliki program pelatihan yang tidak sama antar perusahaan dikarenakan berbedanya kebutuhan dan posisi yang berbeda pada setiap perusahaan. Namun walaupun terdapat perbedaan, setiap perusahaan dipastikan memiliki tujuan utama yaitu meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja karyawan. Kegiatan pelatihan

diharapkan mampu meningkatkan ketrampilan karyawan, yang akhirnya akan berpengaruh terhadap hasil kerja dan prestasi kerja karyawan (Zuana et al, 2014).

BPJS Ketenagakerjaan adalah badan hukum publik untuk melayani kesehatan pekerja di Indonesia diselenggarakan oleh negara berdasarkan funded social security. BPJS Ketenagakerjaan memiliki 4 program yang mencakup program jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pensiun bagi seluruh tenaga kerja serta keluarganya. Program yang terdapat di BPJS Ketenagakerjaan memiliki tujuan untuk melindungi segala tenaga kerja dalam menghadapi risiko sosial ekonomi (BPJS Ketenagakerjaan, 2022).

Berikut data pelatihan karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Jambi sebagai berikut:

Tabel 1.1 Data Pelatihan Kerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Jambi Tahun 2017-2021

| No | Nama Jabatan | Jumlah Karyawan Mengikuti Pelatihan | | | | |
|--------------|--|-------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
| 1 | Kepala Kantor Cabang Perwakilan | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | Kepala Bidang Kebersertaan | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 3 | Kepala Bidang Pelayanan | - | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 4 | Kepala Bidang Umum dan SDM | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 5 | Kepala Bidang Keuangan | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 6 | Petugas Pemeriksa Cabang 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 7 | Penata Madya Kearsipan | 1 | 1 | 1 | 1 | - |
| 8 | Penata Madya Umum | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 9 | Penata Madya SDM | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 10 | Sekretaris Unit Kerja | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 11 | Manajer Kasus Kecelakaan Kerja dan PAK | - | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 12 | Penata Madya Pelayanan | - | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 13 | Customer Service | - | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 14 | Penata Madya Keuangan | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 15 | Account Representative 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | - |
| 16 | Account Representative 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | - |
| 17 | Account Representative Khusus 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 |
| 18 | Account Representative Perintis | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 19 | Penata Madya Keuangan dan TI | - | - | - | 3 | 3 |
| 20 | Penata Madya Pelayanan dan Umum KCP | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 21 | Penata Madya Pelayanan dan Umum | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 22 | Petugas Administrasi Peserta Khusus | 1 | 1 | 1 | 2 | - |
| TOTAL | | 26 | 34 | 35 | 42 | 31 |

Sumber : Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Jambi Tahun 2022

Berdasarkan Tabel 1.1, pelatihan kerja di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Jambi mengalami peningkatan dari tahun 2017 sampai tahun 2020. Pada tahun 2021 karyawan yang mengikuti pelatihan hanya 31 orang menurun dari tahun 2020 sebanyak 42 orang. Penurunan ini terjadi akibat pandemi covid-19 dan banyak karyawan yang bekerja dari rumah sehingga hanya karyawan yang menduduki posisi atau jabatan penting yang mengikuti pelatihan.

Prestasi kerja merupakan hasil dari proses menentukan seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka yang relatif terhadap standar yang telah ditetapkan (Mathis et al., 2016). Menurut Robbin & Judge (2018) prestasi kerja merupakan bentuk kontribusi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang diberikan dan dapat mencapai tujuan perusahaan. Berikut data prestasi kerja yang ada di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Jambi:

Tabel 1.2 Penilaian Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Jambi Tahun 2020-2021

| No | Key Performance Indicator | 2020 | | 2021 | |
|----|--|------------|----------------|------------|----------------|
| | | Target (%) | Pencapaian (%) | Target (%) | Pencapaian (%) |
| 1 | Rancangan Pengembangan Individu | 100,00 | 88,67 | 100,00 | 93,54 |
| 2 | Strategic Job Readiness Index (Struktural) | - | - | 65,00 | 50,00 |
| 3 | Penyerapan Anggaran | 95,00 | 120,00 | 95,00 | 98,92 |
| 4 | Indeks Internal Good Government Indicator | 85,00 | 111,46 | 90,00 | 110,00 |
| 5 | Realisasi Capaian Program Kerja | 100,00 | 91,34 | 100,00 | 88,79 |

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 1.2, penilaian kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Jambi dinilai dari *key performance indicator* yang terdiri dari rancangan pengembangan individu dimana setiap karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Jambi baik di bidang umum pelayanan, pemasaran, dan keuangan diwajibkan membaca buku dengan durasi 60 jam dalam kurun waktu setahun, Realisasi pegawai yang membaca buku pada tahun 2020 sebesar 88,67% dan meningkat pada tahun 2021 sebesar 93,54%. *Strategic job readiness index* (struktural) merupakan kewajiban setiap pimpinan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Jambi untuk membaca buku dengan durasi 60 jam. Penilaian kerja ini merupakan salah satu penambahan indikator baru terhadap pimpinan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Jambi pada tahun 2021. Pimpinan yang ada di kantor BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Jambi terdiri dari 5 orang, yaitu: 4 orang kepala bidang (bidang pemasaran, pelayanan, dan umum) dan 1 kepala kantor cabang. Namun, target membaca buku belum tercapai dikarenakan terdapat 1 orang yang belum memenuhi durasi waktu yang telah ditentukan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Aryanto et al. (2018) mengenai pengaruh pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Sama halnya dengan yang dilakukan oleh Alnawfleh (2020) hasil menunjukkan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, namun lain halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramadhany et al. (2020) pelatihan kerja berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan demikian masih terdapat inkonsistensi pada hasil 2 penelitian sebelumnya sehingga penelitian lanjutan perlu dilakukan.

TINJAUAN LITERATUR

Pelatihan Kerja

Menurut Dessler (2020) pelatihan mengacu pada metode yang digunakan untuk memberikan karyawan baru atau yang sudah ada keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan. Pelatihan kerja adalah rangkaian kegiatan yang memiliki tujuan untuk menambah pengetahuan, pengalaman, serta keahlian yang berguna untuk menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan (Amstrong & Taylor, 2020).

Prestasi Kerja

Menurut Bauer et al. (2020) prestasi kerja adalah hasil kinerja karyawan yang telah diukur menggunakan kriteria yang telah ditentukan sesuai tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Prestasi kerja adalah hasil evaluasi dari kinerja karyawan saat ini dan/atau di masa lalu relatif dengan standar kinerjanya (Dessler, 2020). Menurut Unardjan (2019) prestasi kerja merupakan hasil usaha yang dicapai individu yang diukur dari kualitas kerja, kuantitas kerja, dan keandalan sikap kerja.

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup dan Rancangan Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Jambi yang beralamat di Solok Sipin, Kecamatan Telanaipura, Kota Jambi. Adapun ruang lingkup penelitian ini adalah pelatihan kerja dan prestasi kerja dimana jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan menggunakan survei berupa kuesioner.

Jenis dan Sumber Data

Pada penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif yang bersumber dari data primer dan data sekunder. Data primer dihimpun melalui kusioner dari karyawan yang bekerja di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Jambi, sedangkan data sekunder dihimpun dari buku, laporan perusahaan, jurnal, internet dan sebagainya.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan cara memberi pertanyaan tertulis (kuisisioner) kepada responden di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Jambi dimana

skala yang digunakan untuk mengukur penelitian ini adalah skala ordinal. Menurut Bordens & Abbott (2018) kusioner merupakan metode pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan dan pernyataan yang jelas tertulis kepada responden untuk dijawab.

Populasi

Populasi adalah kumpulan dari seluruh individu yang membentuk suatu kelompok (Bordens & Abbott, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Jambi yang berjumlah 42 orang.

Sampel

Menurut Bordens & Abbott (2018) sampel merupakan sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 31 orang yang ikut serta dalam pelatihan dari BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Jambi pada tahun 2021.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisiometer. Suatu kuisiometer dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisiometer mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisiometer tersebut. Uji validitas dapat memiliki nilai valid yang tinggi pada saat tertentu dan tempat tertentu, akan tetapi dapat menjadi tidak valid di tempat yang berbeda.

Uji Reabilitas

Menurut Ghozali (2018) mengemukakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuisiometer yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuisiometer dinyatakan reliabel jika jawaban dari responden stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dengan *Cronbach Alpha* bisa dilihat dari nilai *Alpha*, jika nilai *Alpha* > r_{tabel} yaitu 0,7 maka dapat dikatakan reliabel.

Method of Succesive Internal (MSI)

Menurut Sarwono (2019) metode suksesif interval merupakan proses mengubah data ordinal. Penelitian ini menggunakan data ordinal yang data kualitatif atau bukan angka sebenarnya sehingga data tersebut harus diubah ke dalam bentuk interval.

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel pelatihan kerja (X) dengan variabel prestasi kerja (Y) pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Jambi apakah menghasilkan hubungan yang positif atau negatif dengan rumus:

$$Y = a + bX + e$$

Y = Prestasi Kerja

X = Pelatihan Kerja

a = konstanta

b = koefisien regresi (kemiringan)

e = error

Uji Koefisien Korelasi dan Uji Dererminasi (R²)

Menurut Ghozali (2018) koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Adanya hasil dari koefisien korelasi dapat diinterpretasikan sebagai erat atau tidaknya hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji Hipotesis

Menurut Ghozali (2018) uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Kriteria dari penilaian uji t adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi $t < 0,05$, maka dinyatakan berpengaruh signifikan.
2. Jika nilai signifikansi $t > 0,05$, maka dinyatakan tidak berpengaruh signifikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Secara umum profil responden penelitian didominasi oleh perempuan usia 24-34 tahun yang berkedudukan sebagai Penata Madya dengan masa kerja kurang dari 5 tahun.

Hasil Uji Validitas

Tabel 3.1 Hasil Uji Validitas Pelatihan Kerja (X)

| No | r _{hitung} | r _{tabel} | Keterangan |
|----|---------------------|--------------------|------------|
| 1 | 0,627 | 0,301 | Valid |
| 2 | 0,723 | 0,301 | Valid |
| 3 | 0,673 | 0,301 | Valid |
| 4 | 0,716 | 0,301 | Valid |
| 5 | 0,544 | 0,301 | Valid |
| 6 | 0,642 | 0,301 | Valid |
| 7 | 0,559 | 0,301 | Valid |
| 8 | 0,714 | 0,301 | Valid |
| 9 | 0,666 | 0,301 | Valid |
| 10 | 0,688 | 0,301 | Valid |
| 11 | 0,627 | 0,301 | Valid |
| 12 | 0,651 | 0,301 | Valid |

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel 3.1 di atas menunjukkan hasil uji validitas pada variabel pelatihan kerja (X). Nilai r_{tabel} didapatkan dengan menggunakan rumus $df = n - 2 = 31 - 2 = 29$, sehingga nilai r_{tabel} diketahui 0,301. Hasil menunjukkan bahwa seluruh pernyataan valid dikarenakan r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja (Y)

| No | r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan |
|----|---------------------|--------------------|------------|
| 1 | 0,371 | 0,301 | Valid |
| 2 | 0,359 | 0,301 | Valid |
| 3 | 0,553 | 0,301 | Valid |
| 4 | 0,328 | 0,301 | Valid |
| 5 | 0,516 | 0,301 | Valid |
| 6 | 0,443 | 0,301 | Valid |
| 7 | 0,584 | 0,301 | Valid |
| 8 | 0,492 | 0,301 | Valid |
| 9 | 0,574 | 0,301 | Valid |
| 10 | 0,688 | 0,301 | Valid |
| 11 | 0,627 | 0,301 | Valid |
| 12 | 0,651 | 0,301 | Valid |

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel 3.2 di atas menunjukkan hasil uji validitas pada variabel prestasi kerja (T). nilai r_{tabel} didapatkan dengan menggunakan rumus $df = n - 2 = 31 - 2 = 29$, sehingga nilai r_{tabel} diketahui 0,301. Hasil menunjukkan bahwa seluruh pernyataan valid dikarenakan r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel}

Hasil Uji Reabilitas

Tabel 3.3 Hasil Uji Reabilitas

| Variabel | N of item | Cronbach alpha | Kriteria | Kesimpulan |
|---------------------|-----------|----------------|----------|------------|
| Pelatihan Kerja (X) | 12 | 0,728 | 0,7 | Reliabel |
| Prestasi Kerja (Y) | 12 | 0,866 | 0,7 | Reliabel |

Sumber : data primer diolah, 2022

Uji reliabilitas dinyatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* melebihi 0,7. Tabel 3.3 di atas menunjukkan hasil variabel pelatihan kerja dan prestasi kerja melebihi nilai *cronbach's alpha* 0,7 sehingga dinyatakan reliabel.

Hasil Method of Succesive Interval

Menurut Sarwono (2019) metode suksesif interval merupakan proses mengubah data ordinal. Penelitian ini menggunakan data ordinal yang data kualitatif atau bukan angka sebenarnya sehingga data tersebut harus diubah ke dalam bentuk interval.

Analisis Data

Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 3.4 Hasil Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| | 1 (Constant) | -1,246 | 1,999 | | |
| Pelatihan Kerja | 1,102 | 0,066 | 0,951 | 16,63 | 0,000 |

a. Dependent Variable: Prestasi Karyawan

Sumber : data primer diolah, 2022

Data yang telah disajikan pada Tabel 3.4 di atas, berdasarkan hasil pengolahan data primer yang menggunakan analisis regresi linier sederhana, nilai konstanta (a) adalah -1,264 dan nilai koefisien regresi pelatihan kerja (b) sebesar 1.102. Berikut persamaan regresi linier sederhana:

$$Y = -1,246 + 1,102X + e$$

Diketahui hasil uji analisis regresi linier sederhana dengan nilai konstanta adalah -1,246 mengartikan jika nilai variabel pelatihan kerja (X) bernilai 0, maka nilai prestasi kerja (Y) akan bernilai -1,246. Koefisien regresi memiliki nilai 1,102 mengartikan bahwa jika nilai variabel pelatihan kerja naik 1 satuan, maka nilai variabel prestasi kerja akan naik sebesar 1,102. Koefisien regresi bernilai positif memiliki arti bahwa apabila nilai pelatihan kerja (x) naik, maka nilai prestasi kerja (y) juga ikut naik.

Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 3.5 Hasil Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

| Model | r | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | 0,951 ^a | 0,905 | 0,902 | 1,861618 |

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja

Sumber : data primer diolah, 2022

Data yang telah disajikan pada Tabel 3.5 di atas, diketahui hasil uji korelasi sebesar 0,951. Nilai 0,951 berada pada interval nilai korelasi 0,51-0,99 (Ghozali, 2018). Nilai tersebut mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara pelatihan kerja terhadap prestasi kerja. Hasil uji Determinasi menunjukkan nilai 0,905 artinya pelatihan kerja berpengaruh 90,5% terhadap prestasi kerja dan sisanya 9,5% dipengaruhi variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti pendidikan, disiplin kerja, sikap kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja.

Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 3.6 Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

| Model | Unstandardized Coefficients ^a | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-----------------|--|------------|---------------------------|--------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| | 1 (Constant) | -1,246 | 1,999 | | |
| Pelatihan Kerja | 1,102 | 0,066 | 0,951 | 16,635 | 0,000 |

a. Dependent Variable: Prestasi Karyawan

Sumber : data primer diolah, 2022

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Kriteria dari penilaian uji t adalah signifikansi $t < 0,05$, maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi $t > 0,05$, maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pada Tabel 3.6 diperoleh nilai t_{tabel} didapatkan dari tabel r product moment dengan jumlah $n = 31$, maka diperoleh nilai sebesar 1,696. Diperoleh nilai t hitung sebesar 16,635 $> 1,696$. Nilai signifikansi sebesar 0,000 $< 0,05$, sehingga hipotesis diterima. Dengan demikian pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Jambi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Jambi menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Jambi.

Saran

BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Jambi disarankan untuk melakukan evaluasi terhadap pelatihan kerja sehingga pelatihan yang diberikan dapat memberikan dampak positif kepada karyawan serta turut memberikan berbagai jenis pelatihan untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan. Adapun bagi karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Jambi diharapkan setelah mengikuti pelatihan karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan terampil, meningkatkan hasil kerja dan mencapai tujuan perusahaan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

Alnawfleh, S. H. (2020). Effect of Training and Development on Employee Performance in the Aqaba Special Economic Zone Authority. *Journal of Business*

- & Management (COES&RJ-JBM), 8(1), 20.
<https://doi.org/10.25255/jbm.2020.8.1.20.34>
- Amstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Amstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th Editi). KoganPage.
- Aryanto, T., Asmawi, Moch., & Ramly, M. (2018). The Effect of Emotional Intelligence, Quality of Work Life, and Stress on Job Satisfaction and Turnover Intention Among The Employees. *International Journal of Scientific Research and Management*, 6(05), 1–6. <https://doi.org/10.18535/ijserm/v6i5.em08>
- Bauer, T., Erdogan, B., Caughlin, D., & Truxillo, D. (2020). *Human Resource Management*. Sage.
- Bordens, K. S., & Abbott, B. B. (2018). Research design and methods: a process approach. In *McGraw-Hill Education*.
- BPJS Ketenagakerjaan. (2022). *Sejarah BPJS Ketenagakerjaan*. <https://www.Bpjsketenagakerjaan.go.id/>.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th Editi). Pearson.
- Farla, W., Diah, M. Y., & Widyanata, F. (2019). Pengaruh Keadilan Kompensasi dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Umkm Pembuatan Pempek Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 4.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Universitas Diponegoro.
- Hakim, L. (2017). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Pesanggrahan Jakarta*. 14(1).
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. A. (2016). *Human Resource Management* (15th Editi). Cengage Learning.
- Nabilla, L. K. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Bio Farma di Kota Bandung (studi kasus pada karyawan divisi Sumber Daya Manusia PT Bio Farma). *Prosiding Manajemen*, 5(2).
- Ramadhany, S. R., Taba, M. I., & Umar, F. (2020). The Effect of Training and Job Satisfaction on Employee Engagement and Performance of Millennial Generation Employees of PT Midi Utama Indonesia Tbk in Makassar. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(6), 566–571. <https://doi.org/10.38124/ijisrt20jun288>
- Robbin, S. P., & Judge, T. A. (2018). Organizational Behavior. In *Administrative Science Quarterly* (18th Editi, Vol. 15, Issue 1). Pearson. <https://doi.org/10.2307/2391202>
- Sarwono, J. (2019). *Mengubah Data Ordinal(MSI) Oleh: Jonathan Sarwono*.
- Unardjan, D. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Cetakan Pe). Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Zuana, C. I., Swasto, B., & Susilo, H. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 7(1).