

## Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan

Windi<sup>1</sup>, Edduar Hendri<sup>2</sup>, Heryati<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Universitas PGRI Palembang, [windyyyyy7@gmail.com](mailto:windyyyyy7@gmail.com)

<sup>2</sup>Universitas PGRI Palembang, [hendriedduar71@gmail.com](mailto:hendriedduar71@gmail.com)

<sup>3</sup>Universitas PGRI Palembang, [yatiheryati67@yahoo.com](mailto:yatiheryati67@yahoo.com)

### ABSTRAK

Maksud ulasan ini untuk mengenal kekuasaan pengetahuan dan tentang kreativitas karyawan Badan Pemeriksa Keuangan Provinsi Sumatera Selatan (BPKAD). jalan akan dipakai dalam ulasan ini adalah teknik kuantitatif dan jumlah contoh yang diteliti 95 karyawan. jalan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda, analisis kepastian, serta uji t dan f dengan menggunakan program software SPSS 24. Dari reaksi tes-t (Persial), hitung mengiringi faktor bagi training daya produksi adalah  $0,911 > 0,05$ . Artinya dijawab dan benar yang akan, kemudian peroleh dipastikan bukan subgguh dominasi yang substansial. Pendidikan dan kreativitas tenaga keharusan mengubah kreativitas tenaga keharusan. meskipun, dari perspektif produktivitas tenaga kerja, pengalaman kerja adalah  $0,000 < 0,000$  Skor  $0,05$  menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan produktivitas memiliki dampak besar pada skor Anda. Berdasarkan uji F (simultan), pendidikan (X1), dan pengalaman kerja (X2), variabel-variabel tercantum mendapat nilai signifikansi  $< 1. 0,001. 0,001$ . Jika  $0,05$  atau, hasilnya dapat diterima. Dari hal tercantum terima kepastian lalu bertemu hubungan (keduanya) bahwa sebagai simultan tengah faktor kreativitas pendidikan dan pengalaman pegawai BPKAD di Sumatera Selatan.

**Kata kunci:** pelatihan pengalaman kerja, produktivitas kerja

### ABSTRACT

*The purpose of this review is to get to know the power of knowledge and about the credibility of the employees of the South Sumatra Provincial Audit Board (BPKAD).the paths to be used in this review are quantitative techniques and the number of examples studied is 95 employees.The data analysis path used in this study is multiple regression analysis, certainty analysis, and t and f tests using the SPSS 24 software program.From the t-test reaction (Persial), the calculation accompanying the factor for production power training is  $0.911 > 0.05$ .That is to say answered and correct that will, then the gain is ascertained not to be a substantial domination.Education and labor creativity must change the labor creativity of necessity.although, from the perspective of labor productivity, work experience is  $0.000 < 0.000$  a score of  $0.05$  indicates that work experience and productivity have a great impact on your score.Based on the test of F (simultaneous), education (X1), and work experience (X2), the listed variables scored a significance value of  $< 1.0,001.0,001$ .If  $0.05$  or , the result is acceptable.From the matter stated, accept the certainty and then meet the relationship (both) that as a simultaneous factor in the creativity of education and experience of BPKAD employees in South Sumatra.*

**Keywords:** Training, Work Experience and Work Productivity

### A. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian terpenting untuk mencapai tujuan tersebut. Badan tersebut mengakui bahwa (SDM) merupakan faktor terpenting dalam pembangunan kualitas sumber daya manusia harus dikembangkan dan disesuaikan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa lembaga tersebut secara efektif mengelola sumber daya manusia yang unggul. Pelatihan memainkan peran kunci dalam meningkatkan dan mengembangkan keterampilan karyawan untuk mendukung keberhasilan karyawan dan mencapai hasil.



Karyawan dengan pengalaman kerja yang baik dapat mempengaruhi keberhasilan institusi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Sudaryo (2018:123), pembinaan merupakan upaya untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kompetensi karyawan serta mengubah perilakunya di tempat kerja.

Menurut Sutrisno (2019:158), pengalaman kerja berarti bermain dengan sempurna, mengambil risiko, menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab, dan memberdayakan beragam pemangku kepentingan dalam hal produktivitas dan kinerja. Kapan. Dalam jangka panjang, kami akan mengembangkan karyawan yang bertalenta di bidangnya masing-masing.

Menurut Yusuf & Arif (2015:282), produktivitas merupakan berukuran trade-off antara input & hasil perusahaan & kiprah energi kerja per unit waktu. Jadi buat mengukur efisiensi, ukur bukti diri kerja.

Berdasarkan pengamatan peneliti BPKAD pada Sumatera Selatan, instansi pemerintah melakukan pengelolaan asal daya insan pada hal produktivitas pegawai, membangun pembinaan pegawai & pengalaman kerja yg prima. Pengetahuan masih kurang buat melatih karyawan menuntaskan tugas. Banyak karyawan mempunyai pengalaman kerja bertahun-tahun, namun keterampilan & keahlian mereka nir sinkron menggunakan pengalaman kerja mereka, & lantaran jumlah karyawan yg besar, perhatian spesifik wajib diberikan dalam produktivitas energi kerja. Oleh lantaran itu, organisasi wajib memastikan bahwa karyawan mereka diperlakukan menggunakan sempurna sebagai akibatnya mereka bisa sepenuhnya memperlihatkan keterampilan mereka. Pendidikan & pengalaman kerja bisa menaikkan produktivitas karyawan.

## **B. KAJIAN TEORI**

### **1. Pelatihan**

Ini biasanya singkat, kursus pelatihan langsung yang dirancang untuk membantu karyawan meningkatkan kinerja mereka dan mengurangi kesalahan dalam pekerjaan. Pelatihan berfokus pada peningkatan kemampuan Anda untuk melakukan tugas-tugas tertentu pada saat itu.

Menurut Widodo (2015: 82), pelatihan vokasional adalah serangkaian kegiatan individu yang bertujuan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan individu secara sistematis agar dapat bekerja secara profesional di bidangnya masing-masing. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang membawa karyawan ke tempat kerja. Anda sekarang dalam lingkaran.

### **2. Pengalaman kerja**

Ini adalah pengalaman karyawan yang memberikan pelatihan, pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan itu.

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2016:117), pengalaman kerja adalah pengalaman seorang pekerja melakukan suatu tugas tertentu, yang dinyatakan dalam bentuk pekerjaan yang dilakukan dan lamanya pekerjaan.

### **3. Produktivitas Kerja**

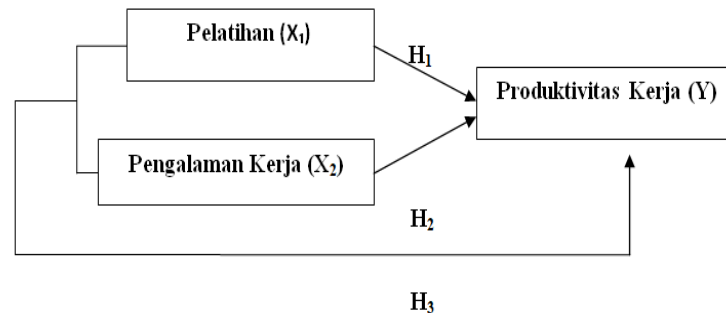
Produktivitas kerja merupakan konsep peningkatan kemampuan karyawan secara terus menerus pada melaksanakan pekerjaannya guna mencapai output yg sinkron menggunakan baku mutu.

Menurut Sutrisno (2019: 100), produktivitas energi kerja merupakan kesediaan buat terus menaikkan status quo. Keyakinan bahwa Anda bisa melakukan pekerjaan yg lebih baik daripada yg Anda lakukan kemarin & bahwa Anda bisa melakukan

pekerjaan yg lebih baik besok daripada yg Anda lakukan hari ini.

#### 4. Kerangka berpikir

Sugiyono (2020:95) mengusulkan kerangka kerja sebagai model konseptual bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang diidentifikasi sebagai masalah utama. Dimulai dengan pendapatan, variabel yang dianggap mempengaruhi produktivitas karyawan menyediakan kerangka kerja



### C. METODE PENELITIAN

Menurut Sugiono (2020:6), metode kuantitatif adalah pekerjaan survei yang dilakukan pada populasi besar dan kecil, di mana data yang dikumpulkan diekstraksi dari hubungan antara data, frekuensi relatif, distribusi, dan variabel yang terdiri dari sampel. Metodologi Penelitian Menggunakan Metodologi Penelitian Kuantitatif Badan Pemeriksa Keuangan (BPKAD) dan Lokasi Penelitian Kapten A. Ruby No. 3 Palembang, Sumatera Selatan 30127.

#### 1. Variabel Penelitian

Menurut Sugiono (2020:67), variabel penelitian adalah variabel yang ditentukan oleh seorang peneliti yang mempelajari dengan cara tertentu untuk memperoleh informasi dan menarik kesimpulan. Berdasarkan pendapat ini, dua variabel dipertimbangkan.

##### a) Variabel bebas (X)

Variabel bebas sering juga disebut variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menyebabkan terjadinya perubahan atau terjadinya variabel terikat (pickup). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pendidikan (X<sub>1</sub>) dan riwayat pekerjaan (X<sub>2</sub>).

##### b) Variabel terikat (Y)

Variabel terikat sering disebut variabel terikat. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau dihasilkan oleh variabel bebas. Variabel terikat disebut sebagai variabel endogenik (Sugiono, 2020: 69). Variabel terikat dalam penelitian ini.

#### 2. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2020:126), populasi terdiri dari semua item yang digunakan sebagai domain publik. Anggota populasi adalah ukuran yang mewakili entitas yang diselidiki. Dalam hal ini, populasi adalah domain umum yang terdiri dari objek/subyek dengan ukuran dan karakteristik tertentu, yang ditentukan oleh peneliti yang diteliti, yang darinya ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini, populasinya adalah total populasi sebanyak 95 pegawai yang bekerja pada Badan Pengelola Aset Keuangan (BPKAD) Sumatera Selatan.



### 3. Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2020: 296), sumber primer dan sekunder dapat digunakan untuk pengumpulan data dari sumber data. a) Sumber Primer Sumber primer adalah sumber data yang secara langsung menyediakan data untuk pengumpulan data. b) Sumber sekunder adalah sumber yang tidak secara langsung menyediakan data untuk pengumpulan data. Misalnya, dari orang lain atau dokumen. Sumber data survei ini meliputi sumber data primer dan sekunder.

### 4. Metode Analisis Data

Metode analisis data yg dipakai pada penelitian ini memakai analisis regresi berganda menggunakan latar belakang pendidikan & riwayat kerja menjadi variabel penjelas & produktivitas energi kerja menjadi variabel terikat. Uji koefisien determinasi jua dilakukan. Selain itu, uji-t & uji-F dilakukan buat mengetahui imbas signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen & menarik kesimpulan

## D. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Validitas pelatihan

Variabel Pelatihan			
Item	Sig.(2-tailed)	A	Info
X2.1	0,000	<0,05	Valid
X2.2	0,000	<0,05	Valid
X2.3	0,000	<0,05	Valid
X2.4	0,000	<0,05	Valid
X2.5	0,000	<0,05	Valid
X2.6	0,000	<0,05	Valid
X2.7	0,000	<0,05	Valid
X2.8	0,000	<0,05	Valid
X2.9	0,000	<0,05	Valid
X2.10	0,000	<0,05	Valid

Sumber: Data primer, 2024

Tabel di atas menunjukkan semua pertanyaan untuk item 1-10 dari variabel pelatihan. = 0,05 artinya semua pertanyaan dapat dianggap valid. Dalam hal ini butir-butir yang dijadikan indikator variabel pelatihan dapat dijadikan sebagai alat ukur untuk penelitian.

### 2. Variabel Pengalaman Kerja

Variabel Pengalaman Kerja			
Item	Sig.(2-tailed)	$\alpha$	Info
X2.1	0,000	<0,05	Valid
X2.2	0,000	<0,05	Valid
X2.3	0,000	<0,05	Valid
X2.4	0,000	<0,05	Valid
X2.5	0,000	<0,05	Valid
X2.6	0,000	<0,05	Valid

Sumber: Data primer, 2024

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa semua item dari pertanyaan 1 sampai dengan pertanyaan 6 memiliki variabel pengalaman kerja dengan nilai sig < . memiliki has has has has 1. = 0,05 artinya semua pertanyaan dapat dianggap valid. Dalam hal

ini item-item yang digunakan sebagai indikator variabel pengalaman kerja dianggap sebagai alat ukur penelitian.

### 3. Uji Validitas Produktivitas Kerja

Produktivitas Kerja (Y)			
Item	Sig.(2-tailed)	A	Info
Y.1	0,000	<0,05	Valid
Y.2	0,000	<0,05	Valid
Y.3	0,000	<0,05	Valid
Y.4	0,002	<0,05	Valid
Y.5	0,000	<0,05	Valid
Y.6	0,000	<0,05	Valid
Y.7	0,000	<0,05	Valid
Y.8	0,000	<0,05	Valid
Y.9	0,000	<0,05	Valid
Y.10	0,002	<0,05	Valid
Y.11	0,000	<0,05	Valid
Y.12	0,000	<0,05	Valid

Sumber: Data primer, 2024

Tabel di atas mencantumkan semua pertanyaan dari poin 1 hingga 12. Pertanyaan variabel produktivitas tenaga kerja mengembalikan nilai sig < ; = 0,05 artinya semua pertanyaan dapat dianggap valid. Dalam hal ini berarti item-item yang dijadikan indikator variabel produktivitas kerja dapat dijadikan sebagai alat ukur dalam penelitian.

### 4. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas				
No	Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Alpha	Info
1.	Pelatihan	0,971	0,60	Reliabel
2.	pengalaman kerja	0,864	0,60	Reliabel
3.	Produktivitas Kerja (Y)	0,889	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer, 2024

Koefisien ( $\alpha$ ) 0,60. Namun, jika koefisien ( $\alpha$ ) adalah Cronbach > 0,60, maka variabel pelatihannya adalah (X1). , variabel pengalaman kerja (X2) sebesar 0,864 > 0,60, variabel produktivitas kerja (Y) sebesar 0,889 > 0,60 dan item dinyatakan reliabel. Singkatnya, pertanyaan-pertanyaan ini adalah indikator X1, X2, dan Y untuk survei ini dan sangat andal dan dapat diterima untuk penelitian masa depan.

### 5. Uji Asumsi Klasik

#### a) Hasil Normalitas

Uji Normalitas			
Variabel		a= 0,05	Info
pelatihan	0,198	0,05	Normal
pengalaman kerja	0,320	0,05	Normal
Produktivitas Kerja	0,200	0,05	Normal

Sumber: Data primer, 2024

Dari tabel di atas terlihat bahwa nilai valid untuk variabel pelatihan (X1) adalah 0,198. Signifikansi lebih besar dari 0,05 (0,198 > 0,05), sehingga residualnya normal,



dan nilai signifikansi untuk variabel pengalaman kerja (X2) adalah 0,320, lebih besar dari 0,05 ( $0,320 > 0,05$ ), residualnya normal. Untuk variabel Produktivitas Tenaga Kerja, residual disebut normal jika nilai signifikansi 0,200 lebih besar dari 0,05 ( $0,200 > 0,05$ ).

**b) Uji Multikolonieritas**

**Hasil Uji Multikolinearitas**

No	Variabel bebas	Tolerance	VIF
1	pelatihan	0,997	1.003
2	pengalaman kerja	0,997	1.003

**Sumber: Data primer, 2024**

Dengan menggunakan tabel di atas, nilai yang diijinkan untuk variabel Pendidikan (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) adalah 0,997, artinya lebih besar atau sama dengan 0,10, dan nilai VIF 1,003 bisa kurang dari 10. Saya dapat menjelaskan sesuatu yang menyimpulkan bahwa multikolinearitas tidak ada.

**c) uji heteroskedastisitas**

**Heteroskedastisitas**

Variabel	A = 0,05	Sig.	Info
Pelatihan	0,05	0,561	Tidak ada masalah heterooksidasi
pengalaman kerja	0,05	0,302	Tidak ada masalah heterooksidasi

**Sumber: Data primer, 2024**

Dari tabel koefisien terlihat bahwa pendidikan mempunyai nilai signifikansi  $0,561 > 0,5$  & pengalaman kerja mempunyai nilai signifikansi  $0,302 > 0,05$  yg memberitahukan nir terdapat perkara heteroskedastisitas.

**6. Uji Regresi Linier Berganda**

**a) Regresi berganda**

**Pelatihan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas kerja**

Variabel Terikat (Y)	Variabel bebas (X)	Koefisien Regresi	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub> α=0,05	Sig
Produktivitas Kerja	Pelatihan (X1)	43.783 1.020	0,190	0,984	0,911
	Pengalaman kerja (X2)	0,667			

**Sumber: Data Primer, 2024**

24  $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$   $Y = 43.783 + 1.020X_1 + 0.667X_2$   $Y =$  produktivitas tenaga kerja  $= 43.783$   $b_1 = 1.020$   $b_2 = 0.667$   $X_1 =$  pendidikan  $X_2 =$  pengalaman kerja

- a) Konstanta = 43.783 adalah pendidikan (X1), pengalaman kerja (X2) = ukuran tetap produktivitas tenaga kerja (Y).
- b) Nilai koefisien regresi pendidikan (X1) = 1,020 yaitu produktivitas tenaga kerja H.

- Financial Wealth Management meningkat sebesar 1,020 dan sebaliknya.
- c) Nilai koefisien regresi untuk pengalaman kerja (X2) = 0,667 artinya pengalaman kerja (X2) bertambah 1 satuan dengan asumsi pendidikan (X1) dipertahankan. Yakni, Institut Nasional untuk Produktivitas Tenaga Kerja, Keuangan, dan Manajemen Kekayaan. meningkat sebesar 0,667.

## b) Analisis Koefisien Determinasi

Hasil Analisis Koefisien Determinasi				
Variabel	R	R squared	Adjusted R Squared	Std.Error of the Estimate
Pelatihan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja	0,926	0,826	0,802	3.543

Sumber: Data Primer, 2024

R-squared dipakai buat mengetahui donasi variabel independen & dependen. Mengkuadratkan beberapa koefisien hubungan menaruh beberapa koefisien determinasi yg menyebutkan nilai R-kuadrat. Berdasarkan output penelitian menggunakan koefisien determinasi  $R^2$  ( $R^2$ ) sebanyak 0,829,829% berarti produktivitas kerja karyawan (100-82,9%) variabel pelatihan dan pengalaman kerja. (17,1%).

## 7. Hasil Pengujian Hipotesis

### a) Hasil uji t (Parsial)

Secara Parsial Dengan Uji – t					
Variabel Terikat (Y)	Variabel bebas (X)	Koefisien Regresi	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$ $\alpha=0,05$	Sig
Produktivitas Kerja	Pelatihan (X1)	1.020	0,190	0,984	0,911
	Pengalaman kerja (X2)	0,667	0,760	3.567	0,000

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil antar variabel untuk pelatihan produktivitas kerja adalah  $0,911 > 0,05$ . Karena ini berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara pendidikan dan produktivitas tenaga kerja. Di sisi lain, pengalaman kerja adalah  $0,000 < 0,05$ .  $0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan kata lain, pengalaman praktis sangat berarti.

### b) Hasil Uji F (Simultan)

Secara Simultan Dengan Uji – F			
Variabel	Signifikan	$\alpha= 0,05$	Keterangan
Produktivitas kerja Pengalaman kerja	0,001	0,05	Signifikan

Sumber: Data Primer, 2024



Nilai signifikansi pada tabel di atas adalah  $0,001 < . 0,001 < 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pegawai BPKAD di Sumatera Selatan.

## **Pembahasan**

### **a. Pengaruh Pelatihan (X1) Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Y)**

Nilai signifikansi untuk pengalaman kerja adalah 0,60. Jika tidak, kita dapat menyimpulkan bahwa itu dapat diandalkan. Hasil regresi linier berganda dapat dijelaskan sebagai berikut. Rumus  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$  memberikan hasil uji regresi linier berganda dengan variabel pendidikan, riwayat kerja, dan produktivitas karyawan.  $Y = 43.783 + 1.020 + 0,667$ . Konstanta 43.783 artinya jika nilai pendidikan dan pengalaman kerja 0, koefisien regresi pengalaman kerja 1,020, dan nilai pendidikan dan pengalaman kerja 0, maka variabel produktivitas karyawan memiliki konstanta 43.783. Variabel produktivitas adalah 1,020. Produktivitas tenaga kerja meningkat sebesar 43.783. Semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin tinggi produktivitas tenaga kerja pekerja, namun koefisien regresi untuk pengalaman kerja adalah 1,020, ini berarti bahwa karyawan dapat menjadi 43783 lebih produktif di tempat kerja dengan mengubah pengalaman kerja mereka. Semakin banyak pengalaman langsung yang dimiliki seorang karyawan, semakin banyak

### **b. Pengaruh Pengalaman Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Y**

$0,000 < 0,05$ .  $H_0$   $H_a$  Artinya ada pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja dengan produktivitas kerja di BPKAD Sumatera Selatan. Bukti bahwa pengalaman kerja seorang karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Untuk mencapai tujuan kami, kami bertujuan untuk terus meningkatkan keterampilan dan kemampuan yang ada dan meningkatkan OJT. Temuan ini menegaskan pekerjaan sebelumnya oleh Jeremiat et al. (2022) menemukan bahwa pengalaman kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

### **c. Pengaruh bersama (Y) keterampilan kerja (X1) dan pendidikan (X2) terhadap produktivitas kerja (Y)**

Signifikansi variabel  $< . 0,001$ . Jika 0,05 atau hasilnya dapat diterima. Dari sini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan (keduanya) yang signifikan secara simultan antara variabel pendidikan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pegawai BPKAD di Sumatera Selatan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Senda Yunita Leatemia (2018) yang menemukan bahwa pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **E. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

- a. Dari hasil uji-t (Persial) antara variabel pembinaan terhadap produktivitas kerja dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara pembinaan dan peningkatan produktivitas kerja. Di sisi lain, di BPKAD Sumatera Selatan, pengalaman kerja terhadap produktivitas energi kerja berpengaruh signifikan terhadap pengalaman kerja dan produktivitas energi kerja.
- b. Uji F pentingnya pendidikan (X1) dan pentingnya pengalaman kerja (X2) (integritas) terhadap produktivitas kerja (Y).

- c. yang mendukung hipotesis alternatif bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, serta bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pendidikan dan pengalaman kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja di BPKAD Sumatera Selatan dapat disimpulkan.

### **Saran**

Beberapa kesimpulan penulis adalah bahwa BPKAD Sumsel

- a. BPKAD Sumsel akan melakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap hasil dan proses pelatihan yang diberikan agar staf dapat lebih memahami materi pelatihan yang diberikan. Meningkatkan produktivitas tenaga kerja.
- b. Instansi BPKAD di Sumsel didorong untuk melakukan dialog terbuka dengan pejabat senior dan berbagi pengalaman.
- c. hasil penelitian ini diharapkan dapat mendukung penelitian lain tentang keragaman tenaga kerja yang lebih kompleks dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi relevan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Priyanto, D. (2018). *SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa dan Umum*. Yogyakarta:CV. Andi Offset.
- Senda, Y. L. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal Manis Volume 2, Nomor 1 , 2*.
- Sudaryo, A., & Sofiati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group. Cetakan Ke-10.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yuniarsih, & Suwatno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

