



---

## Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Sudin Perhubungan Jakarta Selatan

*The Effect of Education and Training on Employee Performance at the South Jakarta Transportation Agency*

<sup>1)\*</sup> **A. Fauzan Fadlan**, <sup>2)</sup> **Moch. Najjallah**, <sup>3)</sup> **Bobby Reza**

<sup>1,3</sup> Universitas Tangerang Raya, Indonesia

<sup>2</sup> Sudin Perhubungan Jakarta Selatan, Indonesia

\*Email: <sup>1)\*</sup> ahmad.fauzan@untara.ac.id, <sup>2)</sup> najimarlina@gmail.com, <sup>3)</sup> bobby.reza@untara.ac.id

\*Correspondence: A. Fauzan Fadlan

---

DOI:

10.36418/comserva.v2i5.318

### ABSTRAK

Histori Artikel:

Diajukan : 15-08-2022

Diterima : 10-09-2022

Diterbitkan : 16-09-2022

Pendidikan dan pelatihan merupakan faktor terpenting dalam meningkatkan kinerja pegawai Sudin Perhubungan Jakarta Selatan. Pengamatan penulis menunjukkan bahwa jumlah pegawai dengan pendidikan SLTA/ sederajat dan masih banyak pegawai yang tidak mengikuti pelatihan selanjutnya, penulis melakukan penelitian ini untuk mengetahui dampak pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja di Jakarta Selatan. Pegawai Dinas Perhubungan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengujian yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas data, uji reliabilitas data, uji hipotesis klasik dan uji hipotesis. Hasil penelitian sebagian meyakini bahwa faktor pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan faktor pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pada saat yang sama, temuan membuktikan bahwa pendidikan dan pelatihan berdampak pada kinerja karyawan pada saat yang sama. Penulis berharap hasil penelitian ini dapat memberikan referensi bagi pengambilan keputusan kelembagaan di bidang pendidikan dan pelatihan terkait pembuatan kebijakan dan bagi peneliti selanjutnya.

**Kata kunci:** Pendidikan; Pelatihan; Kinerja.

### ABSTRACT

*Education and training are the most important factors in improving the performance of South Jakarta Transportation Authority employees. The author's observations show that the percentage of employees with a secondary school diploma/ equivalent is still high, and there are still many employees who have not participated in any further training. The authors conducted this study to determine the impact of education and training on the performance of the South Jakarta transportation subdivision. In this study, the method used was a quantitative method. The tests used in this study used data validity tests, data reliability tests, classical hypothesis tests, and hypothesis tests. The results of the study partially show that educational factors have no effect on employee performance, while educational factors do have an effect on employee performance. Parallel studies have shown that both education and training have an impact on employee performance. The authors hope that the findings of this study will help public authorities make policy decisions related to education and training and inform future researchers.*

**Keywords:** Education; Training; Performance.

---

**PENDAHULUAN**

Misi Bidang Perhubungan adalah melaksanakan kegiatan pembinaan, pembinaan, pengelolaan, pengendalian dan koordinasi angkutan jalan di wilayah kota administrasi Jakarta Selatan. (Hafifah, 2021). Peran lembaga memegang peranan penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Karyawan yang terdidik dan terlatih meningkatkan kinerja organisasi. Namun demikian, pelayanan transportasi Pemerintah Kota Jakarta Selatan perlu ditingkatkan agar tujuan pelayanan dapat tercapai dengan baik. Oleh karena itu, untuk mencapai hasil yang maksimal dalam pelaksanaan tugas, perlu dilakukan pengembangan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan pegawai. Menyadari pentingnya pendidikan dan pelatihan memerlukan koordinasi yang baik dalam organisasi. Menurut penelitian (Alkarni et al., 2021) bahwa pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dan selaras dengan penelitian penelitian yang dilakukan oleh (Dehotman, 2021) bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Menurut (Moses, 2012) Pendidikan dikatakan sebagai proses mentransfer pengetahuan secara sistematis dari satu orang ke orang lain menurut standar yang ditetapkan oleh para ahli. Diharapkan dengan transfer pengetahuan, sikap, perilaku, pikiran, dan kepribadian yang matang, berubah menjadi pendidikan formal dan pendidikan nonformal.

Menurut Pasolong (Wesman, 2013) Pada dasarnya kinerja dapat dilihat dalam dua dimensi, yaitu kinerja organisasi dan kinerja pegawai atau individu. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja individu (individu) dalam suatu organisasi. Kinerja organisasi adalah jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Keduanya terkait erat dan memiliki dampak yang signifikan terhadap kualitas suatu organisasi. Pencapaian tujuan organisasi erat kaitannya dengan sumber daya yang bekerja bagi organisasi. Jika kinerja sumber daya organisasi atau karyawan dalam organisasi baik, maka kinerja organisasi akan sama nilainya dengan kinerja individu. Begitu pula sebaliknya, jika kinerja organisasi dipersepsikan buruk, maka penyebab terbesarnya adalah kinerja pegawai dalam organisasi tersebut.

Kinerja pegawai berkaitan erat dengan tingkat pendidikan seorang pegawai pada suatu instansi (Hadi & Kadarni, 2018). Berikut disajikan tingkat pendidikan pegawai negeri sipil Suku Dinas Perhubungan Kota Administrasi Jakarta Selatan disajikan dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 1. Tingkat Pendidikan Pegawai**

No.	Jml PNS	Pend.	Ttl	Pros
1	143	SD	1 Org	0,69 %
2	143	SMP	4 Org	2,79 %
3	143	SMA	105 Org	73,42 %
4	143	D3	1 Og	0,65 %
	143	S1	28 Org	19, 58 %
5	143	S2	4 Org	2,75 %

Sumber: Bagian Kepegawaian.

Pada tabel diatas memperlihatkan bahwa pendidikan pegawai pada tingkat SMA/Sederajat masih besar dengan total 105 Orang, ini membuktikan bahwa perlu ada pengembangan dan peningkatan dalam tingkat pendidikan pegawai. Serta masih ada pegawai yang berpendidikan SD sebesar 0,69 % dan yang berpendidikan SMP sebesar 2,79 %. Dari hasil data tersebut instansi perlu mengeluarkan kebijakan kepada para pegawai yang masih SMA untuk melanjutkan pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi.

Selain pendidikan yang menjadi faktor meningkatkan kinerja pegawai, pelatihan juga dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Menurut (AISYAH, 2016) Pikirkan pelatihan sebagai proses pelatihan karyawan baru atau karyawan yang akan diberikan posisi baru dengan keterampilan dasar yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan itu. Untuk menjaga dan meningkatkan kinerja pegawai, Dinas Perhubungan Pemkot Jakarta Selatan mengirimkan pegawainya untuk mengikuti program pendidikan dan pelatihan. Diklat merupakan kegiatan rutin yang wajib diikuti oleh pegawai agar dapat mengembangkan kompetensinya. Kompetensi ini menjadi syarat paling utama untuk meningkatkan kinerja yang baik, karena berdasarkan standar yang telah disyaratkan dalam jabatan oleh instansi.

Adapun diklat yang diadakan oleh pegawai Suku Dinas Perhubungan Jakarta Selatan disajikan dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 2. Daftar Diklat Pegawai**

No.	Jenis Diklat
1	Diklat PPNS LLAJ Pola 400 Jam
2	Diklat PPNS LLAJ Pola 200 Jam
3	Diklat PPNS LLASDP Pola 400 Jam
4	Diklat PPNS Kereta Api Pola 400 JP
5	Diklat Pembekalan Ka. Bidang PHB Darat 50 JP
6	Diklat Pembekalan Ka. Dinas 50 JP
7	Diklat Dasar Transportasi Darat Di 5 Provinsi 50 JP
8	In House Training (IHT) Di 35 Kab/Kota 50 JP
9	Diklat Penyegaran Penguji Kendaraan Bermotor
10	Diklat TOT Instruktur Bidang Perhubungan Darat 50 JP
11	Diklat Peningkatan Kompetensi SDM Perhubungan Darat
12	Diklat TOT Instruktur Bidang Perhubungan Darat 50 JP
13	Diklat Teknis Transportasi Darat Non Aparatur Di 5 Kota/Kabupaten
14	Diklat Penyegaran PPNS LLAJ

Sumber: Bagian Kepegawaian.

Penulis mengadakan penyebaran kuesioner pra-penelitian terhadap 10 orang pegawai berkaitan dengan diklat yang telah diikuti, ialah sebagai berikut:

**Tabel 3. Hasil Kuesioner Pra-Penelitian Tentang Diklat**

No	Pertanyaan	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju
1	Pelatihan yang saya ikuti memberikan pengetahuan dan wawasan yang baru	1	2	7
2	Pelatihan yang saya ikuti dapat menyelesaikan permasalahan pekerjaan dengan cepat	2	6	2
3	Pelatihan yang saya ikuti berdampak pada hasil kerja	0	1	9

Sumber: Hasil Kuesioner Pra-Penelitian.

Pada tabel diatas menunjukkan diklat yang telah diikuti pegawai pada pertanyaan poin 1 beranggapan bahwa pelatihan memberikan pengetahuan dan wawasan baru bagi pegawai dengan perolehan 7 orang mengatakan setuju, pada pertanyaan poin 2 sebanyak 6 orang cenderung berpendapat kurang setuju terhadap pelatihan berdampak pada penyelesaian permasalahan pekerjaan, sedangkan pada pertanyaan poin 3 cenderung positif terhadap pelatihan yang diikuti berdampak pada hasil kerja pegawai dengan perolehan 9 orang mengatakan setuju.

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian survey. Penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan dengan menyusun daftar pertanyaan untuk responden ([Ashif & Hartono, 2020](#)). Informasi yang diperoleh dari survei tersebut kemudian diolah melalui metode kuantitatif yang menghasilkan hasil yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur statistik atau metode kuantitatif (pengukuran) lainnya.. ([Ashif & Hartono, 2020](#)). Hasil penelitian kuantitatif dapat menjawab pertanyaan penelitian berupa asosiasi antar variabel. Pengertian asosiasi adalah studi yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih ([Ashif & Hartono, 2020](#)) Melalui penelitian ini akan dikembangkan suatu teori yang dapat menjelaskan, memprediksi dan mengendalikan gejala. Indikator pendidikan dalam penelitian ini adalah pendidikan formal, pendidikan nonformal dan pendidikan nonformal ([Hidayat et al., 2017](#)), indikator pelatihan: *metode on the job training* (pelatihan di dalam tugas), *metode off the job training* (pelatihan di luar tugas. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 473 pegawai dengan menggunakan metode slovin diperoleh sampel sebanyak 83 pegawai dan penyebaran kuesioner menggunakan *google form* dengan menyebarkan ke grup whatsapp pegawai ([Farid, 2022](#)).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		83
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.78836371
Most Extreme Differences	Absolute	.132
	Positive	.132
	Negative	-.116
Test Statistic		.132
Asymp. Sig. (2-tailed)		.111 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan data tabel diatas penelitian ini berdistribusi normal.

**Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.208	1.189		3.538	.001		
Pendidikan	.003	.062	.005	.044	.965	.353	2.836

Pelatihan	.331	.042	.827	7.880	.000	.353	2.836
-----------	------	------	------	-------	------	------	-------

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan nilai tolerance dan VIF seluruh variabel bebas tidak saling berkorelasi sehingga memenuhi asumsi karena tidak terjadi multikolinieritas pada penelitian ini.

**Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi**

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value <sup>a</sup>	-.18845
Cases < Test Value	34
Cases >= Test Value	49
Total Cases	83
Number of Runs	31
Z	-2.317
Asymp. Sig. (2-tailed)	.220

a. Median

Tidak terjadi gejala autokorelasi pada penelitian ini berdasarkan tabel uji diatas.

**Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.830 <sup>a</sup>	.690	.682	1.811

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pendidikan  
b. Dependent Variable: Kinerja

Sebesar 68,2% kinerja dipengaruhi oleh Pendidikan dan Pelatihan berdasarkan tabel uji koefisien determinasi diatas.

**Tabel 8. Hasil Uji Korelasi**

Correlations				
		Pendidikan	Pelatihan	Kinerja
Pendidikan	Pearson Correlation	1	.805**	.670**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	83	83	83
Pelatihan	Pearson Correlation	.805**	1	.830**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	83	83	83
Kinerja	Pearson Correlation	.670**	.830**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	83	83	83

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

Dapat disimpulkan variabel bebas Pendidikan dan Pelatihan berkorelasi berdasarkan tabel diatas.

**Tabel 9. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	582.370	2	291.185	88.825	.000 <sup>b</sup>

Residual	262.256	80	3.278		
Total	844.627	82			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pendidikan

Pendidikan dan Pelatihan secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai berdasarkan uji F diatas.

**Tabel 10. Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.208	1.189		3.538	.001
Pendidikan	.003	.062	.005	.044	.965
Pelatihan	.331	.042	.827	7.880	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja dan Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja berdasarkan uji t diatas.

### 1. Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Suku Dinas Perhubungan Kota Administrasi Jakarta Selatan.

Secara parsial membuktikan bahwa pendidikan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai berdasarkan nilai signifikan  $0,965 > 0,05$ . Maka “Pendidikan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Suku Dinas Perhubungan Jakarta Selatan terbukti kebenarannya”. Penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh (Sudarman, 2022) Dilihat dari hasil penelitian, hasil uji t pencapaian pendidikan adalah 0,121 dengan nilai sig. 0,904 dan nilainya 0,05. Kemudian tanda tangani.  $0,904 > 0,05$ . Oleh karena itu, secara parsial tingkat pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan Warmadeni dan Putri, Anne (2021) menunjukkan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai lembaga keuangan di wilayah Kabupaten Pasaman.

### 2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Suku Dinas Perhubungan Kota Administrasi Jakarta Selatan.

Secara parsial membuktikan bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai berdasarkan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Maka “Pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Suku Dinas Perhubungan Jakarta Selatan terbukti kebenarannya”. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh (Rajak, 2021) dengan hasil Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 9,323 + 0,852X$ , nilai korelasi sebesar 0,777 atau kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 60,3% sedangkan sisanya sebesar 39,7% dipengaruhi faktor lain. Uji Hipotesis diperoleh nilai thitung  $>$  ttabel atau  $(12,209 > 1,984)$ . Dan hasil penelitian dari (Eldisha & Luturlean, 2020) menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Bulan.

### 3. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Suku Dinas Perhubungan Kota Administrasi Jakarta Selatan.

Secara simultan membuktikan bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian, “Pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan di Suku Dinas Perhubungan Jakarta Selatan”.

Perhubungan Jakarta Selatan. Temuan penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya. ([Maharani, 2019](#)) yang menyatakan bahwa secara bersama- sama (simultan) yang diwakilkan oleh pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kc Bandar Jaya. Hal tersebut dibuktikan dengan diperolehnya nilai signifikansi  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $0.666 > 3.276$ . Dan menurut ([Barus et al., 2020](#)) yang menyatakan bahwa Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Sumatera Utara.

## SIMPULAN

Oleh karena itu, kesimpulan dari penelitian ini adalah: a). Komponen pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Sudin Perhubungan Jakarta Selatan. Hal ini secara statistik menunjukkan uji-t dengan nilai signifikansi  $0,965 > 0,05$ . Kedua). Bagian dari pelatihan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Sudin Perhubungan Jakarta Selatan. Hal ini ditunjukkan secara statistik, nilai uji signifikansi uji-t adalah  $0,000 < 0,05$ . C). Pendidikan dan pelatihan juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Sudin Perhubungan Jakarta Selatan. Hal ini secara statistik menunjukkan bahwa nilai uji signifikansi untuk uji-F adalah  $0,000 < 0,05$ . d). Koefisien Determinasi Uji *Adjusted R-squared* ( $R^2$ ) 0,690 Kemudian 69% kinerja dipengaruhi oleh pelatihan dan pendidikan dan sisanya 31% oleh variabel lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- AISYAH, S. N. U. R. (2016). Problematika Pengadaan Pegawai Tata Usaha Di Madrasah Aliyah Darul Lughah Wal Karomah Sidomukti Kraksaan Probolinggo. *IAIN JEMBER*.
- Alkarni, M. W., Noor, M. T., & Sampit, S. T. I. E. S. (2021). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Kotawaringin Timur. *Profit (Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 6(2), 68–79.
- Ashif, I., & Hartono, H. R. P. (2020). Analisis Penerapan Biaya Standar terhadap Pengendalian Biaya Produksi pada PG Poerwodadie. *JAMER: Jurnal Akuntansi Merdeka*, 1(1), 31–37. <https://doi.org/10.33319/jamer.v1i1.22>
- Barus, H., Tarigan, U., & Angelia, N. (2020). Pengaruh Pendidikan dan Latihan Terhadap Kompetensi Pegawai Di Sekretariat Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ilmu Pemerintahan, Administrasi Publik, Dan Ilmu Komunikasi (JIPIKOM)*, 2(2), 79–85. <https://doi.org/10.31289/jipikom.v2i2.336>
- Dehotman, K. (2021). PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN KOTA PEKANBARU. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 12(4), 383–389. <https://doi.org/10.36975/jeb.v12i4.353>
- Eldisha, J., & Luturlean, B. S. (2020). Pengaruh Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Makan Bulan Selakau Kalimantan Barat. *EProceedings of Management*, 7(2).
- Farid, R. (2022). Analisis Anteseden Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan di Kota Batam dalam menghadapi Pandemi Covid-19. *Sang Pencerah: Jurnal Ilmiah Universitas Muhammadiyah Buton*, 8(2), 458–476. <https://doi.org/10.35326/pencerah.v8i2.2224>
- Hadi, K., & Kadarni, L. (2018). Hubungan Antara Pengalaman Kerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Mataram. *Valid: Jurnal Ilmiah*, 15(2), 207–216.
- Hafifah, V. T. (2021). Peran Dinas Perhubungan Kota Medan Dalam Mengawasi Penggunaan Trotoar Menurut Peraturan Daerah No. 9 Tahun 2016 Tentang Penyelenggaraan Lalu Lintas Angkutan Jalan Dan Fiqh Siyash. *Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan*.
- Hidayat, M. A., Anwar, A., & Hidayah, N. (2017). Pendidikan non formal dalam meningkatkan keterampilan anak jalanan. *EDUDEENA: Journal of Islamic Religious Education*, 1(1), 31–42.
- Maharani, H. (2019). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri KC Bandar Jaya Lampung Tengah). *IAIN Metro*.
- Moses, M. (2012). Analisis pengaruh pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dinas pertambangan dan energi Provinsi Papua. *Media Riset Bisnis & Manajemen*, 12(1), 18–36. <https://doi.org/https://doi.org/10.25105/mrbm.v12i1.1103>
- Rajak, M. A. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Essar Dhananjaya Di Cibitung-Bekasi. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(3), 402–409. <https://doi.org/10.32493/JEE.v3i3.10538>



<sup>1)\*</sup> **A. Fauzan Fadlan,** <sup>2)</sup> **Moch. Najiallah,** <sup>3)</sup> **Bobby Reza**

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai pada Suku Dinas Perhubungan Jakarta Selatan

---

Sudarman, H. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Dinas Transmigrasi dan Dinas Tenaga Kerja Kota Palopo). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(3), 650–659.  
<https://doi.org/10.32493/JJSDM.v5i3.20394>

Wesman, D. T. (2013). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Pekanbaru. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.*



© 2022 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).