

Done Jurnal Bismar Fatmasari- jansen[revisi]- 3

by Turnitin Indonesia

Submission date: 16-Aug-2023 01:06AM (UTC-0700)

Submission ID: 2146537694

File name: Done_Jurnal_Bismar_Fatmasari-jansen_revisi_-_3.docx (361.59K)

Word count: 4245

Character count: 29556

1
Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kemampuan Kerja sebagai Variabel Mediasi

Godelfridus Feneral Jansen, Fatmasari Endayani*, Dyah Setyawati,
Lilik Kustiani, Resanti Lestari

3
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Merdaka Malang
Jl. Terusan Dieng No. 62-64; Malang; 65115; Indonesia; (0341) 561-448.

*fatmasari.endayani@unmer.ac.id

Abstract

The purpose of this research is to delineate the causal relationship between job training, employee growth, and productivity in the workplace. Sixty people from PT Honda Dealer Sumber Purnama Sakti Batu made up the study's population. Descriptive and path analyses were performed on the data. Saturated sampling is utilized as the method of selection. The findings revealed that factors representing work training and employee development had both direct and indirect effects on employee performance by way of job satisfaction. Employee development has a more significant impact on performance in the workplace than training does.

Keywords: Employee Development, Employee Performance, Job Training, work capability

21
Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menggambarkan hubungan kausal antara pelatihan kerja, pertumbuhan karyawan, dan produktivitas di tempat kerja. Enam puluh orang dari PT Honda Dealer Sumber Purnama Sakti Batu merupakan populasi penelitian. Analisis deskriptif dan jalur dilakukan pada data. Sampling jenuh digunakan sebagai metode seleksi. Temuan mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang mewakili pelatihan kerja dan pengembangan karyawan memiliki efek langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Pengembangan karyawan memiliki dampak yang lebih signifikan terhadap kinerja di tempat kerja daripada pelatihan.

Kata Kunci: Kemampuan Kerja, Kinerja Karyawan, Pelatihan Kerja, Pengembangan Karyawan

PENDAHULUAN

Untuk mencapai kesuksesan, setiap bisnis bertujuan untuk memaksimalkan pendapatan sambil memperluas dan meningkatkan operasi. Diskusi manajemen sumber daya manusia selalu mencakup kegiatan dan proses terkait manajemen lainnya, seperti perencanaan strategis, pelatihan manajemen, dan reformasi organisasi. Keuntungan dan ekspansi selalu dapat memperoleh manfaat dari penambahan keahlian yang berkualitas. Itulah mengapa berinvestasi dalam pendidikan dan pertumbuhan staf Anda sangat penting. Pelatihan membantu pekerja memperoleh dan mengasah keterampilan di luar sistem pendidikan yang relevan dalam waktu singkat menggunakan metode yang memprioritaskan praktik daripada teori untuk meningkatkan kinerja kerja mereka saat ini (Rivaldo et al., 2021).

Pelatihan adalah setiap pengalaman pendidikan dengan tujuan meningkatkan kemampuan peserta pelatihan di tempat kerja. Pemimpin mendorong karyawan untuk berpartisipasi dalam pelatihan sehingga mereka dapat meningkatkan keterampilan dan efisiensi tim mereka. Pendekatan yang efisien diperlukan untuk memastikan bahwa isi pelatihan mudah dipahami oleh anggota staf yang berpartisipasi di dalamnya. Tujuan menyeluruh pelatihan adalah membuat pekerja lebih kompeten dalam pekerjaannya dengan meningkatkan pengetahuan, keahlian, dan pengalaman mereka di industri pilihan mereka (Irfan, 2021). Individu berbakat yang juga sangat termotivasi untuk melakukan pekerjaannya memiliki dampak yang besar pada output.

Pembinaan dan pengawasan, kerja kelompok, dan keterlibatan bawahan hanyalah beberapa metode pelatihan yang tersedia bagi para manajer. Organisasi dapat menggunakan sumber daya mereka dengan lebih baik dan mempertahankan keunggulan kompetitif berkat program pelatihan, yang juga membantu menyeimbangkan kembali bakat staf. Oleh karena itu, adalah tugas bisnis untuk menyediakan pekerja dengan program pelatihan yang sesuai untuk membantu mereka memperoleh dan mengasah kemampuan dan keterampilan yang penting bagi pekerjaan mereka.

Korporasi berinvestasi pada personelnya dalam beberapa cara, termasuk program pelatihan dan pengembangan karyawan. Penyeimbangan sumber daya manusia (SDM) adalah inisiatif di seluruh organisasi untuk meningkatkan kecakapan SDM secara permanen dan mantap. Hal ini dilakukan untuk menjamin tingkat kepegawaian yang cukup sesuai dengan persyaratan pekerjaan, dan untuk meningkatkan output individu yang akan mengalir ke atas untuk meningkatkan output organisasi (Noei, 2020). Merencanakan pembelajaran atau manajemen karyawan dengan tujuan akhir optimalisasi produktivitas kerja inilah yang dimaksud dengan "pengembangan" (Haryati, 2019).

Organisasi sering berinvestasi dalam pelatihan dan pengembangan dengan harapan akan meningkatkan kinerja karyawan dengan memberi mereka keterampilan paling mutakhir (Cahaya et al., 2021). Bakat dan kompetensi penting karyawan adalah yang membedakan mereka dari yang lain (Huimaira et al., 2020). Setiap orang itu unik dan memiliki seperangkat keterampilan khusus. Kemampuan kerja individu meningkat seiring bertambahnya usia mereka saat mereka memperoleh lebih banyak pendidikan, pelatihan, dan pengalaman, yang semuanya berkontribusi pada tingkat kematangan mereka secara keseluruhan (Pratama & Wardani, 2018). Kemampuan kerja adalah kecakapan seseorang dalam melakukan banyak tugas dari suatu pekerjaan tertentu.

Salah satu aset terpenting perusahaan adalah tenaga kerjanya, yang merupakan pendorong utama alokasi sumber daya. (Eindayani, 2016). Sudah menjadi kebijaksanaan bagi perusahaan untuk mempertimbangkan cara untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan agar produktivitas perusahaan dapat ditingkatkan. Apabila karyawan memiliki kemampuan kerja yang baik, diharapkan dapat meningkatkan kinerja mereka secara optimal. Kinerja karyawan merujuk pada hasil kerja dari perilaku seseorang (Kuisuima et al., 2016).

Kemampuan, pengalaman, usaha, dan waktu yang diinvestasikan semuanya memiliki peran dalam kinerja individu (Paruru, Julita By, & Lopian, 2016). Output karyawan memiliki dampak langsung pada pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan kerja sama tim merupakan indikator keberhasilan seorang karyawan (Sumiati, Mia, & Purbasari, 2019). Mengetahui seberapa baik kinerja setiap karyawan sangat penting untuk bisnis apa pun. Karyawan mungkin termotivasi untuk bekerja lebih banyak dan bersaing lebih banyak dengan menerima umpan balik rutin tentang kinerja mereka.

PT. Sumber Purnama Sakti (SPS) Batu, dealer Honda, merupakan salah satu perusahaan yang berinvestasi pada karyawannya dengan mengadakan pelatihan dan pengembangan secara rutin. Didirikan pada tahun 1997 dan beroperasi dengan 11 lokasi di Indonesia, PT. Sumber Purnama Sakti atau SPS Motor adalah dealer yang mengkhususkan diri dalam penjualan sepeda motor yang diproduksi dengan merek HONDA. Komitmen perusahaan terhadap pertumbuhan profesional pekerjanya ditunjukkan dalam program pelatihan dan pengembangannya. Experiential learning digunakan sebagai mode pelatihan dan pengembangan karena memfasilitasi pembelajaran dan pertumbuhan melalui pengalaman langsung. Pendekatan ini melibatkan memikirkan kembali tindakan seseorang dan kemudian menyimpulkan signifikansinya. Penekanan dari experiential learning adalah pada pembelajar itu sendiri. Organisasi menginvestasikan waktu dan uang ke dalam pelatihan dan pengembangan untuk membantu karyawannya meningkatkan keterampilan mereka dan melakukan pekerjaan dengan lebih baik.

Para Trainer dan calon Trainer Main Dealer Honda dari seluruh Indonesia juga diberikan kesempatan untuk mengikuti program pelatihan. Peserta pelatihan akan dibentuk menjadi Pelatih Ahli yang berintegritas sesuai dengan nilai-nilai perusahaan. Strategi penyampaian termasuk metode visual, vokal, dan lisan juga diajarkan kepada semua staf. Tujuan dari semua penelitian dan pengembangan ini adalah untuk membantu orang memperoleh dan mengasah bakat yang lebih

1
baik. Sehubungan dengan hal tersebut, tujuan dari penelitian ini adalah untuk memastikan bagaimana pelatihan dan pengembangan karyawan mempengaruhi kinerja melalui media kemampuan pekerja di tempat kerja.

KAJIAN LITERATUR

A. Pelatihan Kerja

1. Pengertian Pelatihan Kerja

Untuk memperoleh kemampuan baru, memperluas wawasan seseorang, memperluas perspektif seseorang, atau mengubah pandangan seseorang, pelatihan adalah serangkaian tindakan (Tri Widodo et al., 2018). Pelatihan tidak hanya memengaruhi bakat pekerja, tetapi juga meningkatkan moral, menumbuhkan inisiatif, dan mempersiapkan mereka untuk bekerja secara mandiri. (Nurul Ihsan & Nasution, 2021). Pelatihan ialah rangkaian kegiatan belajar-mengajar yang memungkinkan karyawan untuk menjalankan pekerjaan yang sedang diemban sesuai dengan standar yang ditetapkan (Meidita, 2019). Dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja merupakan proses pembelajaran yang ditujukan oleh karyawan guna meningkatkan kapabilitasnya. Pelatihan kerja juga dapat meningkatkan kepercayaan diri karyawan sehingga kinerjanya semakin baik.

2. Metode Pelatihan

Pelatihan sumber daya manusia dapat dipecah menjadi dua kategori tergantung pada pengaturan di mana itu terjadi:

Pelatihan di Tempat Kerja (On The Job Training), adalah suatu bentuk pelatihan di mana karyawan belajar dan berlatih secara langsung di tempat kerja saat melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya, baik melalui pengawasan atau bimbingan dari rekan kerja atau atasan yang lebih berpengalaman. Pelatihan jenis ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan secara praktis dengan fokus pada pekerjaan yang sedang diemban.

Off On the Job Training mengacu pada segala jenis pendidikan atau instruksi yang berlangsung jauh dari tempat kerja, seperti di ruang kelas, seminar, atau pengaturan pelatihan lainnya. Pelatihan jenis ini bertujuan untuk memberikan pengetahuan, keterampilan, atau pengalaman baru yang lebih luas dan umum, yang mungkin tidak bisa dipelajari secara langsung di tempat kerja.

Tujuan pelatihan karyawan meliputi peningkatan kualitas, memperkuat perencanaan sumber daya manusia, dan meningkatkan produktivitas pekerja. (Azis, 2021). Metode pelatihan yang tepat akan mendorong peningkatan kapasitas karyawan. Pada penelitian ini kedua metode ini digunakan menjadi indikator variabel pelatihan kerja.

B. Pengembangan Karyawan

Menurut penelitian Tri Widodo dkk. (2018), pengembangan merupakan proses pendidikan jangka panjang yang ditandai dengan metode metodelis dan terstruktur. Pengembangan, dalam kaitannya dengan SDM, dipandang sebagai proses peningkatan kualitas SDM melalui peluncuran inisiatif pelatihan dan pendidikan khusus SDM (Busono, 2017). Tujuannya adalah untuk memberi staf manajemen alat teoretis dan konseptual yang mereka perlukan untuk melakukan tugas mereka secara efektif. Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu bentuk pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan budi pekerti dan karakter peserta didik.

Sebagai yang dikemukakan oleh Lolowang, Melvin Grady, Adolfin, dan Lumintang (2016), hal ini penting untuk pertumbuhan sumber daya manusia perusahaan, baik sumber daya tersebut berasal dari dalam perusahaan maupun dari luar dalam bentuk inisiatif pelatihan dan pendidikan tambahan. Tujuan pengembangan karyawan adalah untuk meningkatkan kompetensi dan potensi pekerja agar dapat meningkatkan kontribusinya terhadap perusahaan. Pelatihan, pendidikan, pendampingan, dan pengalaman kerja hanyalah beberapa metode yang dapat digunakan untuk mendorong pertumbuhan karyawan. Dengan staf yang lebih baik, perusahaan akan dapat mencapai tujuannya dengan lebih efektif.

C. Kemampuan Kerja

Kemampuan didefinisikan sebagai "kapasitas atau kemahiran yang dengannya seseorang melakukan berbagai tugas yang terkait dengan pekerjaan tertentu" (Arif, M.; Maulana, T.; Lesamana, 2020). Semua hal yang diketahui, dapat dilakukan, atau telah dipelajari seseorang dengan melakukan aktivitas tertentu disertakan di sini. Kemampuan, dengan demikian, adalah kemahiran seseorang dalam melaksanakan tugas tertentu (Fikri, Sabarijal Lul, & Begawati, 2020). Kemampuan mengacu pada kapasitas seseorang untuk melakukan suatu kegiatan, apakah mereka benar-benar melakukannya atau tidak. Kompetensi ini menentukan mampu tidaknya seseorang melakukan tugas tertentu (Dicky Zulkarnain Rona Gah, 2021).

Kemampuan kerja mengacu pada kemahiran pekerja dalam melakukan tugasnya. Pertumbuhan perusahaan dapat dibantu dengan memberikan kesempatan kepada personel untuk mengasah keterampilan dan keahlian mereka. Tanggung jawab karyawan saat ini dan di masa depan akan

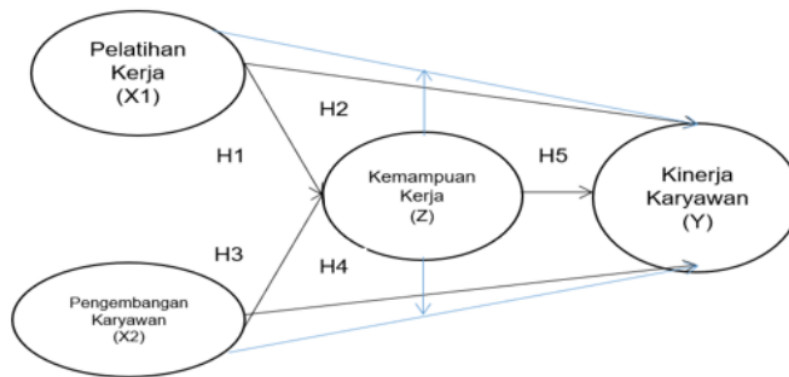
lebih mudah diselesaikan jika mereka memiliki talenta yang tepat. Pengalaman kerja, tingkat pendidikan, dan masa kerja digunakan sebagai indikasi kelayakan kerja.

D. Kinerja Karyawan

Menurut literatur (Farisi, Salman; Irnawati, Juli; Fahmi, 2020), kinerja didefinisikan sebagai jumlah nilai yang ditambahkan karyawan kepada perusahaan melalui pekerjaannya. Karyawan yang kinerjanya turun juga cenderung kurang produktif dalam bekerja sehingga memotong gaji mereka (Safitri, 2019). Kompetensi setiap pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya berbeda-beda, menjadikan kinerja pegawai sebagai konsep subjektif (Ainanur; Tirtayasa, 2018). Kontribusi individu pekerja terhadap keberhasilan perusahaan dapat dievaluasi oleh manajemen.

Pentingnya kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan tidak dapat diabaikan, karena kinerja tersebut sangat mempengaruhi peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan (Efendi, 2020). Kinerja karyawan mengacu pada kemampuan dan produktivitas yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Hal ini mencakup sejauh mana karyawan dapat mencapai target, memenuhi standar kualitas, dan memberikan kontribusi pada keberhasilan organisasi. Kinerja karyawan juga dapat diukur oleh manajemen sebagai dasar penilaian kinerja dan evaluasi karyawan. Pada penelitian ini, indikator kinerja karyawan mengacu pada kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu.

Kerangka Konseptual dan Hipotesis Penelitian



Gambar 1. Kerangka Konseptual

H1: Terdapat pengaruh signifikan dari variabel pelatihan kerja terhadap kemampuan kerja

Penelitian sebelumnya (Hasparidian, 2015; Kusuma, 2015) memberikan bukti yang mendukung premis penelitian bahwa pelatihan karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Berdasarkan temuan ini, jelas bahwa berinvestasi dalam pelatihan sumber daya manusia sangat penting untuk meningkatkan produktivitas di tempat kerja. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan pelatihan yang konsisten dan berkualitas tinggi yang dipusatkan pada pekerjaan aktual mereka.

H2: Terdapat pengaruh signifikan dari variabel pengembangan karyawan terhadap kemampuan kerja

Individu, tim, dan seluruh bisnis dapat memperoleh manfaat dari pelatihan, yang didefinisikan sebagai "pendekatan sistematis untuk pembelajaran dan pengembangan" (Latif, 2012). Akibatnya, banyak inisiatif di dalam organisasi difokuskan pada mendidik dan melatih karyawan untuk meningkatkan produktivitas. Istilah "pengembangan" digunakan untuk menggambarkan setiap usaha yang menghasilkan perolehan informasi atau kemampuan baru untuk pengembangan tersebut. Dalam iklim bisnis yang kompetitif saat ini, berinvestasi dalam pertumbuhan profesional staf Anda menjadi sangat penting (Azis, 2021). Penelitian (Mawarti, Mawar; Khatimah, 2023) memberikan kepercayaan pada konsep bahwa faktor pengembangan karyawan memiliki dampak besar pada kompetensi pekerja dalam pekerjaan.

H3: Terdapat pengaruh signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan

Pengembangan sumber daya manusia mempengaruhi kinerja karyawan baik secara positif maupun negatif (Haryati, 2019). studi oleh (Endayani, 2016; Nurul Ihsan & Nasution, 2021) memberikan kepercayaan pada hipotesis penelitian dengan menunjukkan bahwa faktor pelatihan kerja berdampak pada produktivitas pekerja.

H4: Terdapat pengaruh signifikan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan

Perusahaan yang berinvestasi dalam pendidikan dan pengembangan karyawan mereka lebih cenderung melihat investasi tersebut terbayar (Siregar, 2018). Menerapkan kedua hal ini akan meningkatkan produktivitas, yang akan membantu kesuksesan bisnis. Sebaliknya, jika kemampuan pekerja menurun, bisnis akan berjuang untuk berhasil (Imron, 2018). Penelitian oleh (Ghafur, 2023); Susilowati, Arvina Tri; Mursito, Bambang; Pawira, 2023) memberikan kepercayaan pada gagasan bahwa faktor pengembangan karyawan memiliki dampak yang dapat dilihat pada produktivitas di tempat kerja.

H5: Terdapat pengaruh signifikan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan

Sumiati, Mia, dan Purbasari, 2019 mendefinisikan kemampuan sebagai "potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan orang tersebut mampu melakukan pekerjaan" atau "tidak mampu melakukan pekerjaan". Dengan kata lain, kemampuan kerja merupakan komponen yang berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas. Kemampuan kerja terbukti memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan, memberikan kepercayaan terhadap hipotesis penelitian (Fitriah, 2023; Handoyo & Widdah, 2022).

H6: Terdapat pengaruh signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kemampuan kerja

Pelatihan berkelanjutan yang berkualitas tinggi dan fokus pada pekerjaan pekerja terbukti meningkatkan keterampilan kerja karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja organisasi (Meidita, 2019). Memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan kebutuhan perusahaan yang selalu berubah sangat penting. Kemampuan adalah keterampilan bawaan yang dimiliki seseorang, apakah mereka dilahirkan dengan mereka atau belajar bagaimana menggukannya melalui pendidikan atau pengalaman. Kemampuan kerja merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan kerja, seperti yang dikemukakan oleh Mawarti, Mawar, dan Khatimah (2023).

H7: Terdapat pengaruh signifikan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan melalui kemampuan kerja

Menurut karya Humaira et al. (2020), "pengembangan karyawan" adalah "setiap kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan dan mengembangkan sikap, perilaku, keterampilan, dan pengetahuan karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan." Produktivitas karyawan juga dapat memperoleh manfaat dari peningkatan tingkat keterampilan. Upaya peningkatan efektivitas organisasi fokus pada peningkatan produktivitas personel (Fikri, Sabarijal Lul, & Begawati, 2020).

30
Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian penjelasan (explanatory research) adalah metode yang diterapkan di sini.

Populasi dan Sampel

Populasi yang menjadi subjek penelitian adalah keseluruhan karyawan yang bekerja pada dealer Honda Sumber Purnama Sakti Batu. Setelah dilakukan pencarian data di PT. Deialeir Honda Sumber Purnama Sakti Batu, ditemukan bahwa jumlah total karyawan adalah sebanyak 60 orang. Terdapat 3 Manager dan membawahi 57 staf.

Teknik Analisis

1. Analisis statistik deskriptif

Pelatihan kerja, pengembangan karyawan, kemampuan kerja, dan kinerja karyawan semuanya dapat dijelaskan menggunakan metodologi ini dengan menguraikan bagian-bagian penyusunnya. Data tersebut kemudian disusun ke dalam tabel frekuensi dan dijelaskan secara deskriptif. Angka, dinyatakan sebagai jumlah atau persentase absolut, digunakan untuk mengilustrasikan poin ini.

2. Analisis Jalur

Keterkaitan antara banyak variabel dalam model yang rumit dapat dianalisis menggunakan metode yang disebut analisis jalur (Creswell, 2014). Model konseptual yang disarankan peneliti

terdiri dari berbagai asumsi mengenai hubungan antar variabel; metode ini digunakan untuk menilai validitas model ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

a. Pelatihan kerja

Pada variabel pelatihan kerja, responden diberikan 10 pernyataan yang harus diisi. Setelah terkumpul seluruh jawaban tersebut, kesimpulan yang dapat ditarik adalah bahwa nilai rata-rata total meincapai 3,90, yang menunjukkan kategori baik. Program pelatihan perusahaan (X1) tampaknya telah berhasil dilaksanakan.

b. Pengembangan Karyawan

Responden diminta untuk menilai diri mereka sendiri pada sepuluh pernyataan berbeda terkait pengembangan karyawan. Setelah menghitung hasil dari semua 10 kriteria, kami mendapatkan rata-rata agregat 4,20, menempatkannya dengan kuat di dalam kategori "baik". Pengembangan Karyawan (X2) di dalam organisasi sangat dibenarkan.

c. Kemampuan Kerja

Responden diminta untuk mengevaluasi enam pernyataan yang berkaitan dengan berbagai aspek bakat kerja mereka. Berdasarkan rata-rata tertimbang dari enam peringkat, produk ini dianggap berkualitas tinggi. Staf perusahaan memiliki tingkat kompetensi yang tinggi, yang diukur dengan Z.

d. Kinerja Karyawan

Responden membaca serangkaian enam pernyataan tentang berbagai aspek kinerja karyawan. Berdasarkan rata-rata tertimbang dari enam peringkat, produk ini dianggap berkualitas tinggi. Dapat dikatakan bahwa kinerja Y sebagai karyawan berada di atas rata-rata.

1. Hasil Uji Analisis Jalur

Tabel 1. Pengujian Koefisien Jalur Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kemampuan Kerja

Model	Unstandardizeid Coefficieints		Standardizeid Coefficieints	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.031	2.470		5.682	.014
Pelatihan (X1)	.198	.040	.374	4.955	.826
Pengembangan (X2)	.196	.046	.323	4.277	.689

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Jelas bahwa Pelatihan mempunyai pengaruh langsung terhadap kemampuan kerja berdasarkan temuan thitung variabel Kerja Praktek terhadap kemampuan kerja sebesar 4,955 (Tabel 1), dengan nilai signifikan 0,826 0,05. Akibatnya, kami menerima H1, yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja memang meningkatkan kinerja di tempat kerja.

Tabel 1 juga menampilkan temuan thitung Variabel Pengembangan Karyawan terhadap kemampuan kerja menunjukkan bahwa berpengaruh langsung terhadap kemampuan kerja dengan nilai thitung sebesar 4,277 dan nilai signifikansi 0,689 0,05. Faktor pengembangan karyawan memang berpengaruh besar terhadap kinerja di tempat kerja, mendukung H2.

Tabel 2. Pengujian Koefisien Jalur Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardizeid Coefficieints		Standardizeid Coefficieints	t	Sig.
	B	Std. Error	Beita		
1 (Constant)	16.812	2.958		5.684	.031
Pelatihan (X1)	.223	.048	.327	4.647	.419
Pengembangan (X2)	.348	.055	.447	6.352	.391

Sumber: Data Primer diolah 2023

Temuan t-hitung untuk Pelatihan Kerja terhadap Kinerja ditunjukkan pada Tabel 2, menunjukkan total 4.647 dengan tingkat signifikansi 0,419 0,05, menunjukkan bahwa pelatihan memiliki dampak langsung terhadap produktivitas pekerja. Signifikansi variabel Pelatihan Kerja dalam kaitannya dengan Kinerja Karyawan mendukung H3.

Pengembangan karyawan memang memiliki dampak langsung terhadap produktivitas, seperti yang ditunjukkan oleh temuan t-hitung sebesar 6.352 pada Tabel 2 dengan nilai signifikan 0,391 0,05. Oleh karena itu, H4 diakui yang menunjukkan bahwa faktor pengembangan pegawai berpengaruh cukup besar terhadap kinerja.

Tabel 3. Pengujian Koefisien Jalur Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.856	2.948		6.057	.000
Kemampuan Kerja (Z)	.821	.083	.639	9.934	.000

Sumber: Data Primer diolah 2023

Kemampuan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan temuan t-hitung sebesar 9.934 terhadap kinerja yang ditunjukkan pada Tabel 3 dengan nilai signifikansi 0,00 0,05. Akibatnya, kami mendukung H5, yang mengusulkan bahwa kemampuan kerja pekerja secara signifikan mempengaruhi produktivitas mereka.

Tabel 4. Pengujian Koefisien Jalur Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kemampuan Kerja.

No	Variabel	Beta X-Z	Beta Z-Y	Std. error X-Z	Std. error Z-Y	Z
1	X1 – Z -Y	0.198	0.821	0.4	0.083	2.319

Sumber: Data Primer diolah 2023

Tabel 4 menunjukkan hasil perhitungan analisis jalur, dan dari sini kita dapat menyimpulkan bahwa nilai Z pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja yang diukur dengan kepuasan kerja adalah 2,319 > 1,96. Karena 2,319 > 1,96, kita dapat menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berfungsi sebagai faktor moderasi. Oleh karena itu, H6 diterima yang menunjukkan bahwa faktor pelatihan kerja berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai yang diukur dengan kemampuan kerja.

Tabel 5. Pengujian Koefisien Jalur Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kemampuan Kerja.

No	Variabel	Beta X-Z	Beta Z-Y	Std. error X-Z	Std. error Z-Y	Z
2	X2 – Z -Y	0.196	0.821	0.46	0.083	2.2968

Sumber: Data Primer diolah 2023

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa nilai Z pengaruh pelatihan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja jauh lebih besar dari 1,96 yaitu 2,968. Hal ini menunjukkan bahwa kebahagiaan kerja dapat berfungsi sebagai faktor moderasi. Oleh karena itu, H7 diterima yang menunjukkan bahwa faktor pengembangan karyawan berpengaruh cukup besar terhadap kinerja karyawan yang diukur dengan kemampuan kerja.

Tabel 6. Koefisien Determinasi Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kemampuan Kerja

R	R Square	Adjusted R Square	Standard Error of Estimate
0.488	0.239	0.191	3.162

Sumber: Data Primer diolah 2023

$R^2 = 0,239$ atau 23,9%, seperti terlihat pada Tabel 6. Artinya, Pelatihan (X1) dan Pengembangan (X2) berpengaruh terhadap Workability sebesar ini, sedangkan sisanya sebesar 76,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Tabel 7. Koefisien Determinasi Pengaruh Pelatihan, Pengembangan dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan

R	R Square	Adjusted R Square	Standard Error of Estimate
0,783	0,614	0,576	1,674

Sumber: Data Primer diolah 2023

Tabel 7 menampilkan temuan koefisien determinasi (R^2), yang menunjukkan bahwa pelatihan (X1), pengembangan (X2), dan kemampuan (Z) menyumbang 61,4% dari varian Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya 38,6% disebabkan oleh faktor-faktor di luar ruang lingkup penelitian ini.

Perhitungan di atas menghasilkan total koefisien determinasi sebesar 0,625 yang menunjukkan bahwa pengaruh variabel pelatihan kerja dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan yang diukur dengan kemampuan kerja yang terdapat dalam data adalah sebesar 62,50%, selebihnya 37,5% dijelaskan oleh faktor lain. variabel.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kemampuan Kerja

Pelatihan kerja yang meliputi teknik on the job training dan off the job training berpengaruh signifikan terhadap kemampuan kerja sebagaimana ditunjukkan dari hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan. Kinerja karyawan di PT. Dealer Honda Sumber Purnama Sakti Batu dapat memanfaatkan penggunaan pendekatan pelatihan, seperti yang telah ditunjukkan. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui berbagai strategi pelatihan. Jika strategi pelatihan diterapkan dengan benar, ini dapat membantu pekerja menjadi lebih mahir dalam pekerjaan mereka.

Hal ini menunjukkan bahwa on the job training yang diberikan oleh PT. Dealer Honda Purnama Sakti Batu berhasil meningkatkan keterampilan pekerja. Temuan ini menguatkan penelitian sebelumnya (Cahya et al., 2021; Endayani, 2016; Fikri, Sabarijalul; Begawati, 2020) yang menunjukkan seberapa banyak pelatihan di tempat kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan di tempat kerja. Oleh karena itu, perusahaan harus mempertahankan tradisi mereka dalam memberikan kesempatan berkelanjutan bagi pekerja untuk pengembangan profesional.

Pengaruh Pengembangan Karyawan Terhadap Kemampuan Kerja

Temuan uji hipotesis menunjukkan bahwa berinvestasi dalam pertumbuhan profesional karyawan memiliki dampak positif terhadap produktivitas. Dapat disimpulkan bahwa implementasi pengembangan di PT. Dealer Honda Sumber Purnama Sakti Batu dapat meningkatkan kemampuan kerja karyawan. Pengembangan karyawan yang dilakukan sudah sesuai dan telah terbukti memberikan dampak positif terhadap kemampuan kerja karyawan. Jika pengembangan karyawan diterapkan secara efektif dan tepat, maka akan mendukung peningkatan kemampuan kerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa PT. Upaya diler Honda Purnama Sakti Batu untuk mendorong pertumbuhan dan peningkatan di antara staf mereka membuahkan hasil. Temuan penelitian ini menunjukkan pelatihan dan pengembangan memiliki efek positif terhadap produktivitas sejalan dengan penelitian lain (Ghafur, 2023; Murtani, 2017). Hal ini memungkinkan bisnis untuk secara konsisten memberikan peluang bagi pertumbuhan karyawan.

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis yang menyatakan tidak ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja menemukan dampak yang cukup besar dari pelatihan terhadap kinerja. Dapat dikatakan bahwa PT. Dealer Honda Sumber Purnama Sakti Batu dapat memanfaatkan pelatihan kerja untuk stafnya. Oleh karena itu, jika Anda memberikan materi pelatihan staf yang terkait langsung dengan topik yang dibahas, Anda akan melihat peningkatan produktivitas.

Akibatnya, PT. Upaya dealer Honda Purnama Sakti Batu untuk mengajar stafnya di tempat kerja telah membuahkan hasil dan terbukti meningkatkan produktivitas. Temuan studi ini menunjukkan on-the-job training memiliki efek substansial terhadap kinerja pekerja konsisten dengan penelitian sebelumnya (Akbar, Nur Roby; Endayani, 2022; Hasparidian, 2015). Itulah mengapa sangat penting bagi bisnis untuk terus memberikan program pelatihan bagi staf mereka, karena peningkatan produktivitas pada akhirnya menghasilkan pendapatan yang lebih tinggi.

Pengaruh Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

1
Temuan uji hipotesis menunjukkan bahwa program pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif terhadap tingkat produktivitas. Kesimpulan: Di PT. Dealer Honda Sumber Purnama Sakti Batu, penerapan pengembangan dapat meningkatkan output staf. Program pelatihan dan pengembangan yang digunakan telah terbukti efektif dalam meningkatkan output pekerja. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan pendekatan yang tepat untuk pengembangan karyawan.

Hal ini menunjukkan keberhasilan program pengembangan karyawan yang diterapkan oleh PT. Dealer Honda Purnama Sakti Batu dan potensi peningkatan produktivitas di kalangan staf. Menurut temuan penelitian ini, pengembangan staf memiliki pengaruh besar terhadap kinerja, yang konsisten dengan penelitian lain (Azis, 2021). Produktivitas karyawan hanya dapat meningkat dengan upaya yang konsisten dalam pengembangan karyawan.

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan variabel dependen yang diteliti, dan penelitian ini menemukan bahwa kemampuan kerja berperan sebagai mediator antara keduanya. Kompetensi pekerja secara signifikan mempengaruhi output mereka. Kompetensi karyawan dapat ditingkatkan dengan mengikuti pelatihan dan mengikuti program pengembangan karyawan. Kinerja karyawan akan meningkat sebagai konsekuensi dari pelatihan.

Hal ini mengindikasikan bahwa Insan PT Dealer Honda Purnama Sakti Batu memiliki potensi untuk meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Temuan penelitian ini menguatkan penelitian lain (Fitriah, 2023; Paruru, Julita By; Lopian, 2016) yang menemukan bahwa kemampuan pekerja dalam bekerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas mereka. Itulah mengapa sangat penting bagi bisnis untuk terus melakukan inisiatif yang meningkatkan keterampilan pekerja dan berdampak positif pada produktivitas.

1 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kemampuan Kerja

Temuan uji hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan kerja meningkatkan produktivitas pekerja dengan meningkatkan kecakapan mereka dalam pekerjaan mereka. Teknik pelatihan yang digunakan di PT. Diler Honda Sumber Purnama Sakti Batu terbukti mampu meningkatkan kompetensi staf yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui berbagai strategi pelatihan.

Hal ini menunjukkan bahwa PT. Upaya diler Honda Purnama Sakti Batu dalam mendidik karyawan di tempat kerja membuahkan hasil, meningkatkan kompetensi dan produktivitas karyawan. Temuan penelitian ini menguatkan temuan (Kusuma et al., 2016), yang menemukan bahwa pelatihan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan dengan meningkatkan daya jual mereka. Oleh karena itu, perusahaan harus mempertahankan program pelatihan kerja bagi pekerja untuk meningkatkan keterampilan dan produktivitas di tempat kerja.

1 Pengaruh Pengembangan Karywan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kemampuan Kerja

Temuan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa berinvestasi dalam pertumbuhan profesional karyawan dapat secara signifikan meningkatkan produktivitas mereka di tempat kerja. Pengembangan di PT. Dealer Honda Sumber Purnama Sakti Batu dapat meningkatkan kompetensi pekerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas. Program pelatihan dan pengembangan yang digunakan telah terbukti efektif dalam meningkatkan output pekerja. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan pendekatan yang tepat untuk pengembangan karyawan. Menurut penelitian (Mawarti, Mawar; Khatimah, 2023), hal ini karena pertumbuhan personel berdampak langsung pada produktivitas.

SIMPULAN

Kinerja karyawan terbukti dipengaruhi secara signifikan oleh variabel pelatihan kerja dalam analisis rute. Akibatnya, PT. Upaya dealer Honda Purnama Sakti Batu untuk mengajar stafnya di tempat kerja telah membuahkan hasil dan terbukti meningkatkan produktivitas. Itulah mengapa sangat penting bagi perusahaan untuk terus menjalankan program pelatihannya bagi para pekerja: produktivitas yang lebih baik berarti lebih banyak pendapatan untuk semua orang.

Analisis rute menunjukkan bahwa mengevaluasi variabel pengembangan karyawan secara signifikan mempengaruhi kinerja pada pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Upaya diler Honda Purnama Sakti Batu untuk mendorong pertumbuhan dan peningkatan di antara staf mereka membuahkan hasil. Hal ini memungkinkan bisnis untuk secara konsisten memberikan peluang bagi pertumbuhan karyawan. 22

Hasil uji route analysis menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pekerja. Akibatnya, PT. Upaya dealer Honda Purnama Sakti Batu untuk mengajar stafnya di tempat kerja telah membuahkan hasil dan terbukti meningkatkan produktivitas.

Itulah mengapa sangat penting bagi perusahaan untuk terus menjalankan program pelatihannya bagi para pekerja: produktivitas yang lebih baik berarti lebih banyak pendapatan untuk semua orang.

Pengujian variabel pengembangan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan uji analisis jalur. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Upaya dealer Honda Purnama Sakti Batu untuk mendorong pertumbuhan dan peningkatan di antara stafnya telah membuahkan hasil. Produktivitas karyawan hanya dapat meningkat dengan upaya yang konsisten dalam pengembangan karyawan.

Analisis rute menunjukkan bahwa menilai kemampuan terkait pekerjaan pekerja memiliki dampak yang cukup besar terhadap produktivitas. Hal ini mengindikasikan bahwa Insan PT Dealer Honda Purnama Sakti Batu memiliki potensi untuk meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Karena itu, dunia usaha harus terus mengembangkan program-program untuk meningkatkan keterampilan pekerja guna mendorong produktivitas.

Analisis jalur menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja memiliki dampak yang cukup besar terhadap produktivitas yang diukur dengan kemampuan pekerja dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Upaya dealer Honda Purnama Sakti Batu dalam mendidik karyawan di tempat kerja membuahkan hasil, meningkatkan kompetensi dan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk mempertahankan program pelatihan kerja untuk meningkatkan keterampilan dan produktivitas tenaga kerjanya. Variabel pelatihan kerja adalah mediator yang paling penting dalam penyelidikan ini.

Berdasarkan hasil uji analisis jalur, pengujian variabel pengembangan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kemampuan kerja. Pengembangan karyawan dilakukan dengan benar dan terbukti memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan. Jika pengembangan karyawan dilaksanakan dengan baik dan efektif, maka akan mendukung peningkatan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA.

- Ainanur,Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Akbar, Nur Roby; Endayani, F. (2022). Pengembangan Proposisi Nilai Bisnis Melalui Pelatihan Business Model Canvas Pada Godress Koffie Malang. 3(2), 555–562.
- Arif, M; Maulana, Taufik; Lesamana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*, 4(1), 106–119.
- Azis, D. (2021). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui on the Job Training Dan Off the Job Training Dimasa Pandemi Covid-19. *Management and Sustainable Development Journal*, 3(2), 81–89. <https://doi.org/10.46229/msdj.v3i2.313>
- Busono, G. A. (2017). Pengaruh Sistem Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Sawit Mas (PSM) Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir. *Jurnal Kajian Ekonomi Syariah*, 1(01), 90–91. <https://jurnal.um-palembang.ac.id/muqtashid/article/view/266/238>
- Cahya, A. D., Rahmadani, D. A., Wijiningrum, A., & Swasti, F. F. (2021). Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *YUME : Journal of Management*, 4(2), 230–242. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.861>
- Creswell, J. W. (2014). *Educational Research, planning, conducting, and evaluating qualitative dan quantitative approaches*. London: Sage Publications.
- Dicky Zulkarnain Rona Gah, A. H. S. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Balai Latihan Masyarakat Makassar. *Jurnal Mirai Manajemen*, 6(2), 123–136. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JIMM/article/view/1310>
- Efendi, R. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Economic Edu*, 1(1), 1–5. <http://jurnal.umb.ac.id/index.php/eoedu/article/view/882>
- Endayani, F. (2016). PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KEMAMPUAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 25(1), 86132.
- Farisi, Salman; Inawati, Juli; Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33. <https://doi.org/10.55208/aj.v1i2.20>
- Fikri, Sabarijal Lul; Begawati, N. (2020). PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.TRI SAPTA JAYA CABANG PADANG. *Jurnal Matua*, 2(4), 279–294.

- <https://doi.org/10.1016/j.jnc.2020.125798><https://doi.org/10.1016/j.smr.2020.02.002><https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/810049><https://doi.wiley.com/10.1002/anie.197505391><https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780857090409500205>
- Fitriah, M. (2023). Pengaruh iklim organisasi, kemampuan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai dinas perikanan kabupaten balangan. *Scientific Journal Of Reflection*, 6(3), 592–600.
- Ghafur, T. A. (2023). BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN PELALAWAN PADA MASA PANDEMI COVID-19. *Jurnal Riset Inovasi Daerah*, 1(1).
- Handoyo, U., & Widdah, M. El. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Kepala Madrasah dan Kemampuan Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Islam*, 1, 10–23.
- Haryati, R. A. (2019). Analisis Pelaksanaan Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan: Studi Kasus Pada PT Visi Sukses Bersama Jakarta. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 3(1), 91–98. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v3i1.5185>
- Hasparidan. (2015). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kompetensi dan Kinerja terhadap Pertimbangan dalam Peningkatan Jabatan Struktural pada Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Tengah. *Journal of Management and Business Review*, 1(2), 34–35.
- Humaira, F., Agung, S., & Kuraesin, E. (2020). Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 329. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i3.3706>
- Imron, A. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kemampuan Kerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru. *Journal Of Management*, 1(3), 1–14. <https://journal.stieamkop.ac.id/Index.Php/Yume%0A%0A>
- Irfan, M. (2021). Pelatihan Kerja dan Pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Bisnis, Dan Kewirausahaan*, 1(1), 15–26.
- Kusuma, N. (2015). *Pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja*. unoversita brawijaya.
- Kusuma, N., Djudi, M., & Prasetya, A. (2016). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KEMAMPUAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi | Pada Karyawan Para-Medis Rsia Buah Hati Pamulang Tangerang Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 31(1), 199–208.
- Latif, K. F. (2012). An integrated model of training effectiveness and satisfaction with employee development interventions. *Industrial and Commercial Training*, 44(4), 211–222. <https://doi.org/10.1108/00197851211231487>
- Lolowang, Melvin Grady, Adolfinia, Lumintang, G. (2016). THE INFLUENCE OF TRAINING AND HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT TO EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT.BERLIAN KHARISMA PASIFIK MANADO. *Jurnal EMBA*, 4(2), 177–186. <https://doi.org/10.1080/00050326.1957.10437402>
- Mawarti, Mawarj, Khatimah, H. (2023). PENGARUH PELATIHAN, PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN Oleh. In *repository.uia.ac.id* (Vol. 6, Issue 1). <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1120700020921110><https://doi.org/10.1016/j.reuma.2018.06.001><https://doi.org/10.1016/j.orth.2018.03.044><https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S1063458420300078?token=C03988813922A2079230DC9AF11A333E295FCD8>
- Meidita, A. (2019). 3772-8389-1-Pb. *Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja Anggi*, 2(2), 226–237.
- Murtani, A. (2017). Pengaruh pengembangan karyawan dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT . Bank Sumut Syariah Cabang Medan. *Jurnal Al-Qasd*, 1(2), 177–188.
- Noe, R. A. (2020). *Employee Training & Development*(8th ed.). Mc Graw Hill Education.
- Nurul Ichsan, R., & Nasution, L. (2021). Sosialisasi Pelatihan Untuk Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Di Pdam Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan. *Amaliah: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 5(1), 48–53. <https://doi.org/10.32696/ajpkm.v5i1.693>
- Paruru, Julita By, Lopian, S. L. H. . J. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado. *Jurnal EMBA*, 5(1), 225-233 . ISSN : 2303-1174.
- Pratama, A. A. N., & Wardani, A. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). *Muqtasid: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 8(2), 119. <https://doi.org/10.18326/muqtasid.v8i2.119-129>

- Rivaldo, Y., Yusman, E., & Supardi. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Promosi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Perawat Rsbp Batam. *Jurnal AS-SAID*, 1(2), 2774–4175.
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240–248. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2154>
- Siregar, E. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Dalam Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm). *Jurnal Dinamika Pendidikan*, 11(2), 153. <https://doi.org/10.33541/jdp.v11i2.812>
- Sumiati, Mia; Purbasari, R. N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 21(1), 95.
- Susilowati, Arvina Tri; Mursito, Bambang; Pawenang, S. (2023). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia, profesionalisme, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor badan pertanahan nasional kabupaten sukoharjo. *Jurnal Edueco*, 6(1), 18–25.
- Tri Widodo, T., Alamsyah, N., & Utomo, C. B. (2018). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Telkom Indonesia Cabang Batam. *Jurnal Industri Kreatif (Jik)*, 2(1), 97. <https://doi.org/10.36352/jik.v2i1.77>
- Triton, P. B. (2010). *anajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Partnership dan Kolektivitas*. Yogyakarta: Oryza.

Done Jurnal Bismar Fatmasari-jansen[revisi]- 3

ORIGINALITY REPORT

13%

SIMILARITY INDEX

12%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

4%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	jimfeb.ub.ac.id Internet Source	2%
2	Submitted to Universitas Merdeka Malang Student Paper	1%
3	eprints.unmer.ac.id Internet Source	1%
4	media.neliti.com Internet Source	1%
5	www.scribd.com Internet Source	1%
6	core.ac.uk Internet Source	<1%
7	Submitted to Higher Education Commission Pakistan Student Paper	<1%
8	docobook.com Internet Source	<1%
9	Ummi Sangidah, Prayekti Prayekti, Epsilandri Septyarini. "Pengaruh Pelatihan Kerja,	<1%

Kepemimpinan Transformasional dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan", Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 2021

Publication

10	eprints.umm.ac.id Internet Source	<1 %
11	pt.scribd.com Internet Source	<1 %
12	repository.ar-raniry.ac.id Internet Source	<1 %
13	Submitted to Universitas Bengkulu Student Paper	<1 %
14	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	<1 %
15	digilib.iain-palangkaraya.ac.id Internet Source	<1 %
16	repositori.usu.ac.id Internet Source	<1 %
17	digilib.unila.ac.id Internet Source	<1 %
18	www.coursehero.com Internet Source	<1 %
19	Mohammad Tajuddin, Tumirin Tumirin, Eva Desembrianita. "Budaya Organisasi, Motivasi	<1 %

Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan
Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening
Pada Rumah Sakit Semen Gresik",
MANAJERIAL, 2020

Publication

20

jurmafis.untan.ac.id

Internet Source

<1 %

21

libfeconuii.files.wordpress.com

Internet Source

<1 %

22

repo.iain-tulungagung.ac.id

Internet Source

<1 %

23

www.researchgate.net

Internet Source

<1 %

24

123dok.com

Internet Source

<1 %

25

Wirda Lilia, Sari Indah Lestari Situmeang,
Verawaty Verawaty, Davin Hartanto.
"Pengaruh Profitabilitas, Likuiditas, Ukuran
Perusahaan terhadap Struktur Modal
Perusahaan Property dan Real Estate yang
terdaftar di BEI", Owner (Riset dan Jurnal
Akuntansi), 2020

Publication

<1 %

26

id.scribd.com

Internet Source

<1 %

27

klinikgizi.com

Internet Source

<1 %

28

Ine Mariane, Iwan Henri Kusnadi, Muhammad Rifqi Baihaqi. "PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DAHANA (PERSERO) SUBANG", The World of Business Administration Journal, 2020

Publication

<1 %

29

www.neliti.com

Internet Source

<1 %

30

Kartika Mayang Sari, Abdullah Abdullah. "PENGARUH PARTISIPASI PENYUSUNAN RENCANA BISNIS ANGGARAN (RBA), KOMITMEN ORGANISASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UNIVERSITAS BENGKULU", Jurnal Akuntansi, 2019

Publication

<1 %

31

repository.radenintan.ac.id

Internet Source

<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off