

## 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

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*

*This study aims to explain the significant impact of job training and employee development on employee performance through work ability. The population in this study amounted to 60 employees who worked at PT Honda Dealer Sumber Purnama Sakti Batu. Data analysis was carried out using descriptive analysis and path analysis. The sampling technique used is saturated sampling technique. The results showed that there was a direct and indirect effect of job training and employee development variables on employee performance through job satisfaction. Of the two independent variables, employee development has the most dominant effect on employee performance through work ability.*

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

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk memaparkan dampak pelatihan kerja dan pengembangan karyawan yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kemampuan kerja. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 karyawan yang bekerja pada PT. Dealer Honda Sumber Purnama Sakti Batu. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian penjelasan dengan pendekatan kuantitatif. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis jalur. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara langsung dan tidak langsung dari variabel pelatihan kerja dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Dari kedua variabel bebas tersebut, pengembangan karyawan memiliki efek yang paling dominan terhadap kinerja karyawan melalui kemampuan kerja.

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

## PENDAHULUAN

Setiap perusahaan memiliki tujuan yang sama yaitu untuk meningkatkan profit dan menumbuhkan kembangkan perusahaan yang semaksimal mungkin untuk mencapai target yang di inginkan. 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 pegawai menjadi sangat penting. Pelatihan membantu pekerja memperoleh dan mengasah keterampilan di luar sistem pendidikan yang relevan dalam waktu singkat dengan menggunakan metode yang memprioritaskan praktik daripada teori untuk meningkatkan kinerja kerja mereka saat ini (Rivaldo & Yusman, 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 dalam 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 & Mataputun, 2021). Individu berbakat yang juga sangat termotivasi untuk melakukan pekerjaannya memiliki dampak yang besar pada output perusahaan.

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 mengalir ke atas untuk meningkatkan output organisasi (Noe, 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 meningkatkan kinerja karyawan dengan memberi mereka keterampilan paling mutakhir (Cahya *et al.*, 2021). Bakat dan kompetensi penting karyawan adalah yang membedakan mereka dari yang lain (Humaira *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 (Endayani, 2016). Sudah menjadi kebijaksanaan bagi perusahaan untuk mempertimbangkan 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 (Kusuma *et al.*, 2016).

Kemampuan, pengalaman, usaha, dan waktu yang diinvestasikan semuanya memiliki peran dalam kinerja individu (Paruru *et al.*, 2017). Output karyawan memiliki dampak langsung pada pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan kerjasama tim merupakan indikator keberhasilan seorang karyawan (Sumiati *et al.*, 2019). Mengetahui seberapa baik kinerja setiap karyawan sangat penting untuk bisnis apapun. 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 dibentuk menjadi tenaga 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 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 DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Pelatihan Kerja

Pelatihan adalah serangkaian tindakan untuk memperoleh kemampuan baru, memperluas wawasan seseorang, memperluas perspektif seseorang, atau mengubah pandangan seseorang (Widodo *et al.*, 2018). Pelatihan tidak hanya memengaruhi bakat pekerja, tetapi juga meningkatkan moral, menumbuhkan inisiatif, dan mempersiapkan mereka untuk bekerja secara mandiri (Ichsan & Nasution, 2021). Pelatihan adalah 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.

Pelatihan sumber daya manusia dapat dipecah menjadi dua kategori tergantung pada pengaturan di mana itu terjadi (Triton, 2010). Pertama, 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.

Berikutnya *Off on the Job Training* yang 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 mendorong peningkatan kapasitas karyawan. Pada penelitian ini kedua metode ini digunakan menjadi indikator variabel pelatihan kerja.

### Pengembangan Karyawan

Menurut penelitian Widodo *et al.* (2018), pengembangan merupakan proses pendidikan jangka panjang yang ditandai dengan metode metadis 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.

Seperti yang dikemukakan oleh Lolowang *et al.* (2016), hal penting untuk pertumbuhan sumber daya manusia perusahaan, baik sumber daya tersebut berasal dari dalam perusahaan maupun dari luar adalah 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 pegawai yang lebih baik, perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan lebih efektif.

### **Kemampuan Kerja**

Kemampuan didefinisikan sebagai kapasitas atau kemahiran yang dengannya seseorang melakukan berbagai tugas yang terkait dengan pekerjaan tertentu (Arif *et al.*, 2020). Semua hal yang diketahui, dapat dilakukan, atau telah dipelajari seseorang dengan melakukan aktivitas tertentu yang disertakan. Kemampuan adalah kemahiran seseorang dalam melaksanakan tugas tertentu (Fikri & 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 (Gah & Syam, 2021).

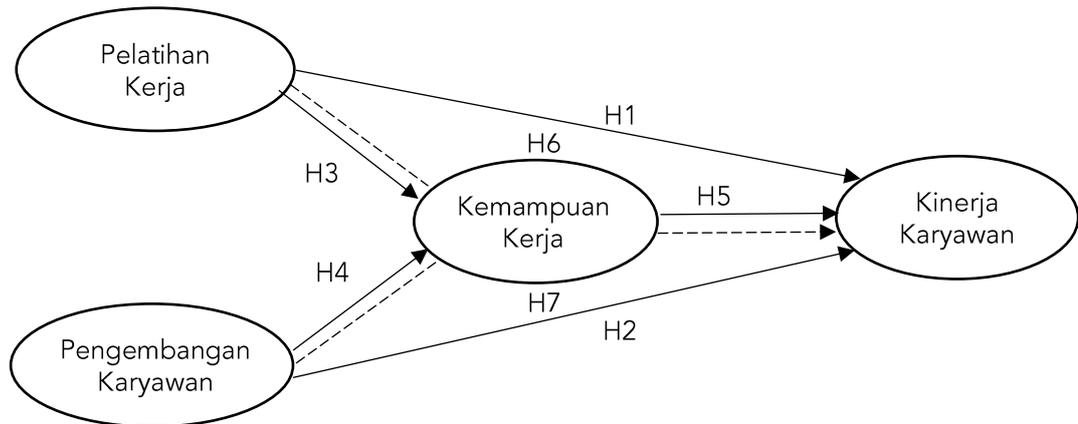
Kemampuan kerja mengacu pada kemahiran pekerja dalam melakukan tugasnya. Pertumbuhan perusahaan dapat didukung dengan memberikan kesempatan kepada personel untuk mengasah keterampilan dan keahlian mereka. Tanggung jawab karyawan saat ini dan di masa depan akan lebih mudah diselesaikan jika mereka memiliki talenta yang tepat. Pengalaman kerja, tingkat pendidikan dan masa kerja digunakan sebagai indikasi kelayakan kerja.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut literatur kinerja didefinisikan sebagai jumlah nilai yang ditambahkan karyawan kepada perusahaan melalui pekerjaannya (Farisi *et al.*, 2020). 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.

Kerangka Konseptual dan Hipotesis Penelitian



Gambar 1. Kerangka Konseptual

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

H1: Terdapat pengaruh signifikan pelatihan kerja 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 *et al.c*, 2018). Penelitian lainnya memberikan kepercayaan pada gagasan bahwa faktor pengembangan karyawan memiliki dampak yang dapat dilihat pada produktivitas di tempat kerja (Ghafur, 2023; Susilowati *et al.*, 2023).

H2: Terdapat pengaruh signifikan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan

Penelitian empiris memberikan bukti yang mendukung premis penelitian bahwa pelatihan karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja (Hasparidian, 2015; Kusuma *et al.*, 2016). 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.

H3: Terdapat pengaruh signifikan pelatihan kerja 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). Bukti empiris memberikan kepercayaan pada konsep bahwa faktor pengembangan karyawan memiliki dampak besar pada kompetensi pekerja dalam pekerjaan (Bramasta & Wahyuningsih, 2023).

H4: Terdapat pengaruh signifikan pengembangan karyawan terhadap kemampuan kerja

Sumiati 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 pekerja merupakan komponen yang berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas. Kemampuan kerja terbukti memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan, memberikan kepercayaan terhadap hipotesis penelitian (Fitriah & Rediyono, 2023; Handoyo & El Widdah, 2023).

H5: Terdapat pengaruh signifikan pengembangan karyawan terhadap kinerja Karyawan

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 menggunakannya melalui pendidikan atau pengalaman. Kemampuan kerja merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan kerja (Bramasta & Wahyuningsih, 2023).

H6: Terdapat pengaruh signifikan pelatihan kerja 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 & Begawati, 2020).

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

## METODE PENELITIAN

Penelitian penjelasan (*explanatory research*) adalah metode yang diterapkan dalam penelitian ini. Populasi 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. Analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif. Angka, dinyatakan sebagai jumlah atau persentase absolut, digunakan untuk mengilustrasikan poin ini.

Variabel dalam penelitian ini meliputi pelatihan kerja, pengembangan karyawan, kemampuan kerja dan kinerja karyawan. Pada variabel pelatihan kerja menggunakan indikator pelatihan di tempat kerja dan di luar tempat kerja dengan 10 item pertanyaan. Indikator pengembangan karyawan terdiri dari aspek pengetahuan, keterampilan, sikap, dan pengalaman dengan 10 item pertanyaan. Indikator kemampuan kerja merujuk pada kesanggupan kerja, pendidikan, dan masa kerja. dengan 6 item pertanyaan. Pada penelitian ini, indikator kinerja karyawan mengacu pada kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu dengan 6 item pertanyaan.

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

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa nilai rata-rata total pelatihan kerja mencapai 3,90, yang menunjukkan kategori baik. Program pelatihan perusahaan tampaknya telah berhasil dilaksanakan. Pengembangan Karyawan didapatkan rata-rata agregat 4,20 menempatkannya dengan kuat di dalam kategori baik. Pengembangan Karyawan di dalam organisasi sangat dibenarkan. Berdasarkan rata-rata tertimbang dari staf perusahaan memiliki tingkat kompetensi yang baik dengan nilai rata-rata 4. Kinerja Karyawan. Responden membaca serangkaian enam pernyataan tentang berbagai aspek kinerja karyawan. Berdasarkan nilai rata-rata sebesar 4 dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan termasuk kategori baik.

### Hasil Uji Analisis Jalur

Tabel 1. Pengujian Koefisien Jalur Pengaruh Langsung

Jalur	B	Std. Error	t	P Value
Pelatihan → Kinerja	0,223	0,048	4,6458	0,0000
Pengembangan → Kinerja	0,348	0,055	6,3273	0,0000
Pelatihan → Kemampuan Kerja	0,198	0,040	4,9500	0,0000
Pengembangan → Kemampuan Kerja	0,196	0,046	4,2609	0,0000
Kemampuan Kerja → Kinerja	0,821	0,083	9,8916	0,0000

Temuan t-hitung untuk Pelatihan Kerja terhadap Kinerja ditunjukkan pada Tabel , menunjukkan total 4,6458 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , menunjukkan bahwa pelatihan memiliki dampak langsung terhadap Kinerja, Signifikansi variabel Pelatihan Kerja dalam kaitannya dengan Kinerja Karyawan mendukung H1, Pengembangan karyawan memiliki dampak langsung terhadap kinerja, seperti yang ditunjukkan oleh temuan t-hitung sebesar 6,3273 nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , Oleh karena itu, H2 diakui yang menunjukkan bahwa faktor pengembangan pegawai berpengaruh cukup besar terhadap kinerja.

Tabel 1 juga menjelaskan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh langsung terhadap kemampuan kerja berdasarkan temuan t hitung variabel pelatihan terhadap kemampuan kerja sebesar 4,9500, dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , Akibatnya, menerima H3, yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja memang meningkatkan kinerja di tempat kerja. Temuan thitung variabel pengembangan karyawan terhadap kemampuan kerja menunjukkan bahwa berpengaruh langsung terhadap kemampuan kerja dengan nilai thitung sebesar 4,2609 dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , Faktor pengembangan karyawan memang berpengaruh besar terhadap kinerja di tempat kerja, mendukung H4. Kemampuan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan temuan thitung sebesar 9,9826 terhadap kinerja yang ditunjukkan pada Tabel 3 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , Akibatnya, mendukung H5, yang mengusulkan bahwa kemampuan kerja pekerja secara signifikan mempengaruhi kinerja mereka

Tabel 2. Pengujian Koefisien Jalur pengaruh tidak langsung

Jalur	B	Std. Error	t	P Value
Pelatihan → Kemampuan Kerja	0,198	0,040		
Kemampuan Kerja → Kinerja	0,821	0,083		
Pelatihan → Kemampuan Kerja → Kinerja			3,2292	0,0012
Pengembangan → Kemampuan Kerja	0,196	0,046		
Kemampuan Kerja → Kinerja	0,821	0,083		
Pengembangan → Kemampuan Kerja → Kinerja			3,9133	0,0001

Tabel 2 menunjukkan hasil perhitungan analisis jalur pengaruh tidak langsung. Hasil pengujian menyimpulkan bahwa nilai t pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja melalui kemampuan kerja adalah 3,2292 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja berfungsi sebagai faktor mediasi, Oleh karena itu, H6 diterima yang menunjukkan bahwa faktor pelatihan kerja berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai melalui kemampuan kerja.

Hasil analisis jalur pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa nilai t pengaruh pengembangan karyawan terhadap kinerja melalui kemampuan kerja sebesar 3,9133 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga menunjukkan bahwa kemampuan kerja berfungsi sebagai faktor mediasi. Oleh karena itu, H7 diterima yang menunjukkan bahwa faktor pengembangan karyawan berpengaruh cukup besar terhadap kinerja karyawan melalui kemampuan kerja.

Tabel 3. Koefisien Determinasi Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan

	R Square	Adjusted R Square
Kemampuan Kerja	0,239	0,191
Kinerja Karyawan	0,614	0,576

$R^2 = 0,239$  atau 23,9%, seperti terlihat pada Tabel 3, diartikan Pelatihan (X1) dan Pengembangan (X2) berpengaruh terhadap kemampuan kerja sebesar 23,9%, sedangkan sisanya sebesar 76,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian. Tabel 3 juga 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.

## Pembahasan

### Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis yang menyatakan 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 perusahaan memberikan materi pelatihan staf yang terkait langsung dengan topik yang dibahas, perusahaan akan melihat peningkatan produktivitas,

Akibatnya, PT, Upaya dealer Honda Purnama Sakti Batu untuk memberikan pelatihan 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 et al., 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

Temuan uji hipotesis menunjukkan bahwa program pengembangan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja. Kesimpulannya 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 dan kinerja 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 mempengaruhi kinerja. 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 & Rediyono, 2023; Paruru et al, 2017) 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.

### **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 & 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 pengembangan profesional karyawan memiliki dampak positif terhadap kinerja. 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 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,

### **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,

### **SIMPULAN**

Kinerja karyawan terbukti dipengaruhi secara signifikan oleh variabel pelatihan kerja dalam analisis jalur, Akibatnya, PT, Upaya dealer Honda Purnama Sakti Batu untuk memberikan pelatihan pada 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 jalur menunjukkan bahwa mengevaluasi variabel pengembangan karyawan secara signifikan mempengaruhi kinerja 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.

Pengujian variabel pengembangan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kemampuan karyawan yang ditunjukkan dengan uji analisis jalur, Hal ini menunjukkan

bahwa PT, Upaya dealer Honda Purnama Sakti Batu untuk mendorong pertumbuhan dan peningkatan kemampuan kerja di antara stafnya telah membuahkan hasil, Produktivitas karyawan hanya dapat meningkat dengan upaya yang konsisten dalam pengembangan karyawan. Oleh Karena itu, dunia usaha harus terus mengembangkan program-program untuk meningkatkan keterampilan pekerja guna mendongkrak 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 diler 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. Berdasarkan hasil uji analisis jalur, pengujian variabel pelatihan dan pengembangan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kemampuan kerja. Pelatihan dan pengembangan karyawan dilakukan dengan benar dan terbukti memberikan dampak positif bagi peningkatan kemampuan juga yang membawa konsekuensi pada peningkatan kinerja karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur, A., & 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, R, R, N,, Endayani, F,, Salsabila, S,, & Primadani, E, I, (2022), Pengembangan Proposisi Nilai Bisnis Melalui Pelatihan Business Model Canvas Pada Godress Koffie Malang, *Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat Nusantara*, 3(2), 555-562,
- Arif, M,, Maulana, T,, & Lesmana, M, T, (2020), Pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan, *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 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>
- Bramasta, F,, & Wahyuningsih, S, (2023), Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Surteckariya Indonesia Bagian Produksi, *Journal on Education*, 5(4), 16599-16605, <https://doi.org/10.31004/joe.v5i4.2827>
- 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 Syari'ah*, 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, conduting, and evaluating qualitative dan quantitative approaches*, , London: Sage Publications,
- Gah, D, Z, R,, & Syam, A, H, (2021), Pengaruh pengalaman kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di Balai Latihan Masyarakat Makassar, *Jurnal Mirai Management*, 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/ecoedu/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), 861-32,
- Farisi, S,, Irnawati, J,, & Fahmi, M, (2020), Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15-33, <https://doi.org/10.55208/aj.v1i2.20>
- Fikri, S, L,, & Begawati, N, (2020), Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT, Tri Sapta Jaya cabang Padang, *Matua Jurnal*, 2(4), 279-294, <https://doi.org/10.1016/j.jnc.2020>,
- Fitriah, M,, & Rediyono, R, (2023), Pengaruh Iklim Organisasi, Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Balangan, *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(3), 592-600,
- Ghafur, T, A, (2023), Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pelalawan Pada Masa Pandemi Covid-19, *Jurnal Riset Inovasi Daerah*, 1(1),
- Handoyo, U,, & El Widdah, M, (2023), Pengaruh Motivasi Kerja Kepala Madrasah dan Kemampuan Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Guru, *Jurnal IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 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>
- Hasparidian, S, (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>
- Ichsan, R, N,, & 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>
- Imron, A,, Tamsah, H,, & Ilyas, G, B, (2018), Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kemampuan Kerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru, *YUME: Journal of Management*, 1(3), 1-14, <https://journal.stieamkop.ac.id/Index,Php/Yume%0A%0A>
- Irfan, M,, & Mataputun, D, R, (2021), Pelatihan Kerja dan Pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, *Jurnal Lima Daun Ilmu (MADA)*, 1(1), 15-26,
- 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, M, G,, Adolfini, A,, & Lumintang, G, (2016), Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT, Berlian Kharisma Pasifik Manado, *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(2), 177-186, <https://doi.org/10.1080/00050326.1957.10437402>
- Meidita, A, (2019), Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja, *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 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-Qasid Islamic Economic Alternative*, 1(2), 177-188,
- Noe, R, A, (2020), *Employee Training & Development(8th ed,,)*, Mc Graw Hill Education,
- Paruru, J, B,, Lopian, S, J,, & Tawas, H, N, (2017), Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT, Air Manado, *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(1), 225-233,
- 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, (2021), Pengaruh Pelatihan Kerja, Promosi, Kompensasi dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Perawat RSBP Batam, *Jurnal As-Said*, 1(2), 87-96,,
- 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 Ddaya Manusia (SDM), *Jurnal Dinamika Pendidikan*, 11(2), 153-166, <https://doi.org/10.33541/jdp,v11i2,812>
- Sumiati, M,, & Purbasari, R, N, (2019), Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 21(1a-2), 211-220,
- Susilowati, T, A, Mursito, B,, & 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,
- Triton, P, B, (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Partnership dan Kolektivitas*, Oryza: Yogyakarta
- 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), 97-104, <https://doi.org/10.36352/jik,v2i1,77>