

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Kemampuan Kerja

Mardi Astutik^{1*}, Catur Yulianto²
STIE PGRI Dewantara Jombang

*Korespondensi: mardiasutisemm.stiedewantara@gmail.com

Dikirim: 3 Januari 2021, Direvisi: 19 Januari 2021, Dipublikasikan: 28 Februari 2021

Abstract

This research is motivated by the performance of employees at CV. Mega Lestari Plasindo Jombang. The purpose of this research is to see that job training can have an impact on improving employee performance through job abilities. The sample in this study were 58 employees of the production section of CV. Mega Lestari Plasindo Jombang in 2020 by using a non probability sampling technique. The analysis used includes validity test, reliability test, path analysis, sobel test, t test and determinant coefficient, using spss 16 computer software. The results show that job training has a positive effect on employee performance and job ability variables are able to mediate job training. on employee performance.

Keywords: Job Training, Job Ability, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini dilatar belakangi oleh kinerja karyawan pada CV. Mega Lestari Plasindo Jombang. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pelatihan Kerja dapat memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui kemampuan kerja. Sampel dalam penelitian ini adalah 58 karyawan bagian produksi CV. Mega Lestari Plasindo Jombang pada tahun 2020 dengan menggunakan non probability sampling. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji realibilitas, analisis path, uji sobel, uji t dan koefisien determinan, dengan menggunakan software komputer *spss* 16. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan variabel kemampuan kerja mampu memediasi pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

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

A. PENDAHULUAN

Persaingan di dunia usaha saat ini sangat ketat, sehingga mengharuskan perusahaan dapat memiliki kemampuan untuk bersaing agar tidak tertinggal dengan perusahaan lainnya. Menurut Nitisenito (1996:39) persaingan antar perusahaan bukan merupakan persaingan antar mesin, antar gedung, antar peralatan, bahkan bukan pula persaingan antar modal. Padahal yang sesungguhnya persaingan yang terjadi adalah antar personal perusahaan, perusahaan harus memperbaiki komponen yang ada dalam internal perusahaan. Sehingga dengan internal perusahaan yang bagus maka tujuan perusahaan akan tercapai.

Untuk dapat bersaing, organisasi perusahaan memerlukan adanya sistem manajemen sumber daya manusia guna mempermudah organisasi dalam mengelola sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah hal yang paling utama yang harus diperhatikan, karena dengan adanya sumber daya manusia yang baik dan profesional dapat meningkatkan kinerja dalam suatu perusahaan. Apabila sumber daya manusianya baik maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik dan dapat mempengaruhi kemajuan

diperusahaan, sebaliknya apabila kinerja suatu perusahaan menurun atau tidak baik maka akan menghambat kemajuan perusahaan.

Pengertian kinerja menurut Prabu (2013 :67) kinerja karyawan adalah "prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Yasa, 2017). Untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan juga harus menambah pengetahuan karyawan salah satunya dengan cara melakukan pelatihan kerja. Menurut Widodo (2015:80) pelatihan kerja adalah suatu yang mengacu pada hal-hal yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana yang dilaksanakan untuk mencapai penguasaan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan atau anggota organisasi. Dengan demikian, pelatihan kerja merupakan upaya untuk mengembangkan ataupun menggali kemampuan yang dimiliki oleh seseorang sehingga memiliki skill, cara berfikir dan perbaikan sikap sesuai dengan yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan ataupun instansi tertentu hingga dapat memecahkan permasalahan yang mungkin akan dihadapi dimasa yang akan datang.

CV. Mega Lestari Plasindo adalah perusahaan yang bergerak di bidang industry dalam pembuatan karung plastik, perusahaan ini berdiri sejak tahun 2002 tepatnya di kota Jombang di Jalan Gatot Subroto 58, Jombang. CV. Mega Lestari Plasindo dalam kurun waktu setahun belakangan ini diduga mengalami penurunan kinerja, penurunan kinerja bisa dilihat dari hasil capaian produksi. Berikut adalah data produkdi CV. Mega Lestari Plasindo selama tahun 2019.

Diduga penurunan kinerja disebabkan oleh faktor prlatihan kerja. Dari hasil wawancara dikarenakan pengetahuan dalam memahami materi pelatihan yang diberikan kepada karyawan ketika pelatihan berlangsung. Serta materi pelatihan yang diberikan tidak sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, metode pelatihan yang sulit dipahami oleh karyawan, pelatih yang kurang professional, dan fasilitas yang diberikan kurang memadai. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Marinda Dia Ratnasari 2018) menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Jika pelatihan kerja dapat mudah dipahami oleh karyawan maka kinerja karyawan juga dapat meningkat.

Penurunan kinerja selain diduga disebabkan faktor pelatihan kerja juga disebabkan oleh faktor kemampuan kerja, dari segi kemampuan karyawan di CV. Mega Lestari Plasindo terdapat karyawan yang mempunyai tingkat kemampuan yang rendah dilihat dari ketrampilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, minimnya pengetahuan yang dimiliki karyawan, pengalaman kerja karyawan yang kurang banyak.

Rumusan masalah dalam penelitian ini Apakah pelatihan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan produksi pada CV. Mega Lestari Plasindo? Apakah pelatihan kerja dapat mempengaruhi kemampuan kerja karyawan produksi pada CV. Mega Lestari Plasindo? Apakah kemampuan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan produksi pada CV. Mega Lestari Plasindo? Apakah pelatihan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan produksi melalui kemampuan kerja sebagai variabel mediasi/

B. METODE PENELITIAN

Penelitian yang di gunakan menggunakan penelitian verivikatif. Menurut Sugiono (2016:91) yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan kualitas

antar variabel melalui suatu pengujian melalui suatu perhitungan statistik didapat hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis ditolak atau diterima. Berdasarkan penelitian yang telah ditetapkan, maka penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian Eksplanasi (*explanatory research*). Menurut Sugiono (2013:13) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positime, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengambilan sampel dilakukan secara random. Penelitian Eksplanasi menurut Singarimbun dan Efendi (2006) adalah penelitian yang menjelaskan hubungan tara variabel variabel penelitian melalui pengujian hipotesis.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1. Pengujian Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Pengujian secara langsung (X Terhadap Y)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	10.269	2.321		4.425	.000
	X	.510	.115	.508	4.416	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil analisis regresi di atas, maka dapat diperoleh persamaannya adalah $Y=10.269+0,508X$. Jika pelatihan kerja ditingkatkan maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis dengan uji t menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < (0,05)$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan kerja dengan kinerja karyawan. Adapun pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Hasil Analisis Koefisien Determinan R²

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.508 ^a	.258	.245	2.285	

a. Predictors: (Constant), X

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa diperoleh nilai R² sebesar 0,258 yang artinya kinerja karyawan melalui penelitian ini dipengaruhi oleh variabel pelatihan kerja sebesar 25,8%.

Pengujian Pelatihan Kerja Terhadap Kemampuan Kerja

Tabel 3. Pengujian Secara Langsung (X Terhadap M)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	2.442	1.595		1.531	.131
	X	.464	.079	.616	5.848	.000

a. Dependent Variable: M

Berdasarkan hasil analisis regresi di atas, maka dapat diperoleh persamaannya adalah $M = 2.442 + 0,616X$. Jika pelatihan kerja ditingkatkan maka akan berpengaruh terhadap kemampuan kerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis dengan uji t menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < (0,05)$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan kerja dengan kemampuan kerja.

Adapun pengaruh pelatihan kerja terhadap kemampuan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Hasil Analisis Koefisien Determinan R^2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.616 ^a	.379	.368	1.570

a. Predictors: (Constant), X

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa diperoleh nilai R^2 sebesar 0,379 yang artinya kemampuan kerja melalui penelitian ini dipengaruhi oleh variabel pelatihan kerja sebesar 37,9 %.

Pengujian Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 5. Pengujian Secara Langsung (M Terhadap Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.880	1.550		6.374	.000
M	.903	.131	.678	6.902	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil analisis regresi di atas, maka dapat diperoleh persamaannya adalah $Y = 9.880 + 0,678M$. Jika kemampuan kerja karyawan ditingkatkan maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis dengan uji t menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < (0,05)$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6. Hasil Analisis Koefisien Determinan R^2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.678 ^a	.460	.450	1.950

a. Predictors: (Constant), M

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa diperoleh nilai R^2 sebesar 0,460 yang artinya kinerja karyawan melalui penelitian ini dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja sebesar 46,0 %.

Pengujian Pelatihan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 7. Pengujian Secara Langsung (X dan M Terhadap Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
(Constant)	8.358	2.015		4.148	.000
M	.783	.165	.588	4.732	.000
X	.147	.125	.146	1.177	.244

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil analisis regresi diatas maka, dapat diperoleh persamaannya adalah $Y = 8,358 + 0,146X + 0,588M$. Jika pelatihan kerja dan kemampuan kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat.

Hasil pengujian hipotesis dengan uji t menunjukkan signifikansi pelatihan kerja sebesar 0,244 dan nilai signifikansi kemampuan kerja sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan kerja dan kinerja karyawan dan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kemampuan kerja dengan kinerja karyawan.

Adapun pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 8. Hasil Analisis Koefisien Determinan R^2
Model Summary

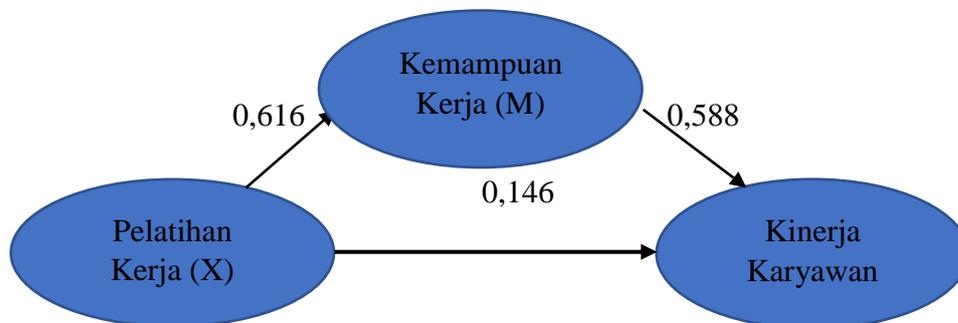
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.688 ^a	.473	.454	1.944

a. Predictors: (Constant), X, M

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa diperoleh nilai R^2 sebesar 0,473 yang artinya kinerja karyawan melalui penelitian ini dipengaruhi oleh kemampuan kerja sebesar 47,3%.

Pengujian Kemampuan Kerja Memediasi Pengaruh Antar Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Persamaan jalur pelatihan kerja (X) dan kemampuan kerja (M) terhadap kinerja karyawan (Y) disusun dengan bantuan diagram jalur sebagai berikut ini:



Gambar 1. Diagram Jalur Pelatihan Kerja (X), Kemampuan kerja (M) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan gambar dilakukan uji sobel untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kemampuan kerja sebagai variabel mediasi. Hal ini dapat dilihat dari uji sobel :

To conduct the Sobel test

Details can be found in Baron and Kenny (1986), Sobel (1982), Goodman (1960), and MacKinnon, Warsi, and Dwyer (1995). Insert the a , b , s_a , and s_b into the cells below and this program will calculate the critical ratio as a test of whether the indirect effect of the IV on the DV via the mediator is significantly different from zero.

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.464	Sobel test: 3.69121131	0.09842623	0.00022319
b	0.783	Aroian test: 3.65926123	0.09928561	0.00025294
s_a	0.079	Goodman test: 3.72401317	0.09755927	0.00019608
s_b	0.165	Reset all	Calculate	

Alternatively, you can insert t_a and t_b into the cells below, where t_a and t_b are the t-test statistics for the difference between the a and b coefficients and zero. Results should be identical to the first test, except for error due to rounding.

Sumber : Diolah dari data *calculation for the sobel test*. Quantpsy.org

Hasil Uji Sobel Tes

Perhitungan dengan uji sobel menunjukkan nilai sobel tes sebesar 3.69121131 dengan p -value sebesar $0.00022319 < \alpha (0,05)$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan tidak langsung pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kemampuan kerja.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan Kerjai Terhadap Kinerja Karyawan

Dari pengujian hipotesis yang dilakukan menunjukkan bahwa pelatihan kerja yang baik berdampak pada peningkatan kinerja karyawan CV. Mega Lestari Plasindo Jombang. Jawaban responden tentang metode pelatihan memiliki nilai baik. Hal ini menunjukkan karyawan efektif dan efisien dalam melaksanakan tugasnya dan pekerjaan yang di berikan perusahaan.

Jika menurut responden sudah melakukan yang terbaik, seharusnya dari hasil pencapaian produksi tidak naik turun. Tetapi, perusahaan memberikan data pencapaian produksi naik turun. Ada beberapa faktor lain yang mempengaruhi naik turunnya produksi dari jumlah produksi yang telah dipesan. Banyaknya jenis produksi yang dipesan, kurangnya sumber daya manusia, kurangnya alat – alat penunjang pekerjaan seperti alat sulam benang dan mesin sulam karung plastic yang sudah tidak layak pakai sehingga sering terjadi kerusakan. Jadi karyawan harus bisa menyesuaikan target yang diberikan perusahaan meskipun targetnya tinggi dengan alat yang ada, sehingga akan berpengaruh terhadap pencapaian hasil produksi.

Dengan komitmen perusahaan yang memberikan metode pelatihan yang tepat, kinerja karyawan diharapkan akan mengalami peningkatan dalam hal menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan. Dengan demikian semakin baik pelatihan kerja yang diberikan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ratnasari (2018) dengan judul” Pengaruh Pendidikan dan Pelatian Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Kemampuan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Petrokimia Gresik)”

yang hasilnya membuktikan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kemampuan Kerja

Dari pengujian hipotesis yang dilakukan menunjukkan bahwa pelatihan kerja yang baik berdampak pada peningkatan kemampuan kerja. Jawaban responden tentang metode pelatihan mempunyai nilai baik. Hal ini menunjukkan karyawan mempunyai kemampuan dalam bekerja. Dengan diberikannya metode pelatihan yang baik dan benar diharapkan akan terjadi peningkatan pada kemampuan kerja yang juga akan mempengaruhi hasil kerja karyawan. Dengan demikian semakin baik pelatihan kerja yang diberikan oleh perusahaan maka kemampuan kerja karyawan akan semakin tinggi.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ratnasari (2018) dengan judul "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Kemampuan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Petrokimia Gresik)" yang hasilnya membuktikan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kemampuan kerja karyawan.

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa kemampuan kerja yang tinggi berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Jawaban responden terkait kemampuan kerja, Pendidikan dan pengetahuan karyawan memiliki nilai baik. Jika pendidikan dan pengetahuan sesuai bidang pekerjaan maka kemampuan pegawai akan meningkat dan mampu menghasilkan kinerja yang maksimal.

Dengan kemampuan kerja yang baik diharapkan akan terjadi peningkatan pada kinerja karyawan yang juga akan mempengaruhi perkembangan perusahaan. Tetapi apabila kemampuan kerja rendah maka kinerja pegawai akan menurun. Dengan demikian semakin tinggi kemampuan kerja maka kinerja pegawai akan meningkat. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ratnasari (2018) dengan judul "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Kemampuan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Petrokimia Gresik)" yang hasilnya membuktikan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kemampuan Kerja sebagai Variabel Mediasi

Berdasarkan hasil uji Sobel menunjukkan bahwa pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kemampuan kerja sebagai variabel mediasi lebih besar dibandingkan pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja secara langsung. Artinya untuk meningkatkan kinerja karyawan, harus ditingkatkan kemampuan kerjanya melalui pelatihan kerja yang baik sehingga kinerja pegawai akan lebih meningkat. Kemampuan kerja memediasi secara mutlak antara pelatihan kerja dan kinerja karyawan.

Pelatihan kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan kerja menjadi salah satu faktor pendorong pegawai melaksanakan pekerjaannya untuk mendapatkan hasil yang terbaik. Kemampuan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai secara maksimal. Semakin baik pelatihan kerja yang diberikan, maka karyawan akan meningkatkan kemampuannya dan kinerja karyawan juga akan meningkat.

Jika menurut responden sudah melakukan yang terbaik, seharusnya dari hasil pencapaian produksi tidak naik turun. Tetapi, perusahaan memberikan data pencapaian

produksi naik turun. Ada beberapa faktor lain yang mempengaruhi naik turunnya produksi dari jumlah produksi yang telah dipesan.

Banyaknya jenis produksi yang dipesan, kurangnya sumber daya manusia, kurangnya alat – alat penunjang pekerjaan seperti alat sulam benang dan mesin sulam karung plastic yang sudah tidak layak pakai sehingga sering terjadi kerusakan. Jadi karyawan harus bisa menyesuaikan target yang diberikan perusahaan meskipun targetnya tinggi dengan alat yang ada, sehingga akan berpengaruh terhadap pencapaian hasil produksi.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Like Oktaviani (2019) dengan judul “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kemampuan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada PT. Link Net Tbk, Tangerang) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kemampuan kerja karyawan.

D. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat diambil beberapa kesimpulan bahwa Pelatihan kerja mampu memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan CV. Mega Lestari Plasindo Jombang, Pelatihan kerja mampu memberikan pengaruh terhadap kemampuan kerja karyawan CV. Mega Lestari Plasindo, Kemampuan kerja mampu memberikan pengaruh terhadap peningkatan kerja karyawan CV. Mega Lestari Plasindo Jombang, Secara tidak langsung pelatihan kerja melalui kemampuan kerja dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Jadi semakin baik pelatihan kerja yang diberikan, maka semakin tinggi kemampuan kerja dan jika semakin tinggi kemampuan kerja maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arini, K. R., Mukzam, M. D., & Ruhana, I. (2015). *jurnal administrasi bisnis (jab). pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan pt perkebunan nusantara x (pabrik gula)djombang baru)*, 1-9.
- Aruan, D. A. (2013). *jurnal ilmu manajemen. pengaruh pelatihan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan (pt sucofindo persero surabaya, 565-574.*
- Imron, A., Hasmin, & Gunawan. (2018). *Journal Of Managenment. PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA MELALUI KEMAMPUAN KERJA PEGAWAI KANTOR UNIT PENYELENGGARA PELABUHAN GARONGKONG KABUPATEN BARRU*, 124-137.
- Kristiani, D. A., Pradanawati, M.S, D. A., & Wijayanto, S.Sos,M.Si, A. (2013). *diponegoro jurnal of social and politic. pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan operator pt. indonesia power unit bisnis pembangkitan semarang)*, 1-7.

- Kumara, I. W., & Utama, I. W. (2016). e-jurnal manajemen unud. *pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kepemimpinan pada hotel satriya cottegas kuta-bali*, 1400-1428.
- Kurniasari, R., Oktaviani, N., & Ramadhanti, G. (2018). jurnal sekretari dan manajemen. *pelatihan kerja dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan baru pada pt kusumatama mitra selaras jakarta*, 239-246.
- Octaviani, L. (2019). *PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEMAMPUAN KERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI*, 1-17.
- Ramang, Solihin, & Asrin. (2019). Journal Of Management. *PENGARUH DIKLAT DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEMAMPUAN KERJA KANTOR RADIO REPUBLIK INDONESIA (RRI) NUNUKAN KALIMANTAN UTARA*.
- Ratnasari, M. D., & Sunuharyo, B. S. (2018). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). *Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui variabel mediator kemampuan kerja karyawan (studi pada karyawan PT. Petrokimia Gresik)*, 210-218.
- Riyadi, R. M., Apriyono, M., & Priyono, A. (2016). *Pengaruh pelatihan dan kompesasi terhadap kinerja dengan motivasi seagai mediasi PT pal indonesia persero defisi kapal perang*, 1-5.
- Rudhaliawan, V. M., Utami, H. N., & Hakam, M. S. (N.D.). *pengeruh pelatihan terhadap kemampuan kerja dan kinerja karyawan (studi pada karyawan pt. telkom indonesia,tbk kendatel malang)*, 1-10.
- Sahangggamu, P. M., & Mandey, S. L. (2014). jurnal emba. *pengaruh pelatihan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. bank perkreditan rakyat dana raya*, 514-523.
- Tanujaya, L. R. (2015). *Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja pada kinerja karyawan departemen produksi PT. Coronet crown* , 1-7.
- Mangkunegara, A. P (2013).*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya : Bandung.
- Rivai, V. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, dari teori ke praktik*,Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Thoha, M. 2011. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Rajawali pers : Jakarta
- Rivai, Veitzhal dan Ella Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Persada.

Hasibuan, M. S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Bumi Aksara : Jakarta.

Mangkunegara, A. P 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima, Remaja Rosdakarya : Bandung.

Sandjojo, N. (2011). *Metode Analisis Jalur (Path Analisis) dan Aplikasinya*. Jakarta: Pustaka Sinar Har