

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kemampuan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada PDAM Kota Malang

Oleh:

Nikmatul Khoiriyah *)

N. Rachma **)

Alfian Budi Primanto *)**

Email: itaakurniaa@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to test the training on employee performance through the work ability of PDAM Malang City Jl. Sentani Lake Canal No. 100, Madyopuro. This study uses a quantitative method with an explanatory research approach. The number of samples in this study was 76 respondents. The analysis technique uses Path Analysis. The results of the study state that (1) Training has a significant direct effect on employee performance, (2) training has a significant direct effect on work ability, (3) work ability has a significant direct effect on employee performance, (4) training has an indirect effect on employee performance through ability work as an intervening variable.

Keywords: Training, Work Ability and Employee Performance

Pendahuluan

Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peran besar dalam menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan dan merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik agar menghasilkan karyawan yang berkualitas karena kualitas yang dimiliki oleh setiap sumber daya manusia menjadi modal awal bagi sumber daya manusia itu sendiri dan investasi bagi perusahaan. Penggunaan tenaga yang efektif adalah kunci peningkatan kinerja karyawan sehingga dibutuhkan kebijakan perusahaan untuk penggerak karyawan agar mau bekerja lebih produktif sesuai rencana yang ditetapkan perusahaan.

Kinerja merupakan pencapaian hasil akhir yang diwujudkan dalam bentuk perbandingan antara target yang dibebankan dengan realisasi yang telah dilakukan. Menurut Bangun (2012:231) kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Hasil pekerjaan yang diberikan kepada setiap karyawan pastinya berbeda-beda. Dengan kinerja karyawan yang bagus, maka produktifitas perusahaan akan meningkat. Sebaliknya, kinerja karyawan yang buruk maka akan berdampak buruk pada perusahaan. Salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawan dari perusahaan tersebut adalah melakukan pelatihan.

Menurut Widodo (2015:82) Pelatihan merupakan serangkaian aktifitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional dibidangnya. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membawa karyawan untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan

pekerjaanya. Terdapat hubungan yang sangat kuat antara pelatihan dan kinerja karyawan, dimana perusahaan yang mengadakan pelatihan mempunyai tujuan meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan akan mampu bekerja dengan baik apabila mempunyai minat, ketrampilan dan memahami apa yang telah dilatih oleh manajer SDMnya dalam hal pelatihan kerja. Loyalitas dan semangat kerja dapat dilihat dari rasa senangnya dengan pekerjaannya. Karyawan akan memberikan lebih banyak perhatian dan ketrampilan dalam pekerjaannya. Kemampuan yang dimilikinya akan dituangkan secara maksimal dan sesuai dengan harapan yang diinginkan perusahaan.

Robbins dan Judge (2015:35) mengartikan, kemampuan adalah kapasitas individu saat ini untuk melakukan berbagai tugas dalam sebuah pekerjaan. Kemampuan seorang individu dapat diukur dengan bagaimana seseorang memahami sebuah pengetahuan yang didapatnya untuk diterapkan dalam bentuk ukuran dan capaian atas pekerjaan yang dilaksanakan. Mangkunegara (2013 67:68) secara psikologi, kemampuan (ability) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya, karyawan yang memiliki IQ di 19 atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang di harapkan. Oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas terdapat masalah yang berkaitan dengan pelatihan dan kinerja karyawan, maka akan dilakukan penelitian tentang **“Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kemampuan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PDAM Kota Malang”**

Rumusan Masalah

1. Apakah pelatihan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Malang?
2. Apakah pelatihan berpengaruh langsung terhadap kemampuan kerja pada PDAM Kota Malang?
3. Apakah kemampuan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Malang?
4. Apakah pelatihan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kemampuan kerja sebagai variabel intervening pada PDAM Kota Malang?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Malang.
2. Untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh langsung terhadap kemampuan kerja pada PDAM Kota Malang.
3. Untuk mengetahui apakah kemampuan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Malang.
4. Untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kemampuan kerja sebagai variabel intervening pada PDAM Kota Malang.

Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini bisa dijadikan sebagai evaluasi bagi PDAM Kota Malang dalam hal pelatihan kerja sehingga dapat meningkatkan kemampuan kerja dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat diharapkan sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti berkaitan dengan pelatihan kerja, kemampuan kerja dan kinerja karyawan dan juga dapat menjadi bahan pembelajaran dalam perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.

Tinjauan Teori

Kinerja Karyawan

Secara operasional kinerja dapat didefinisikan sebagai tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. Kinerja seorang karyawan sangat dibutuhkan untuk keberhasilan suatu perusahaan sebab dengan kinerja yang baik akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada karyawan. Oleh karena itu perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan harus ditetapkan standart yang jelas. Kinerja yang baik akan tercipta jika karyawan dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik. Mangkunegara (2013:67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

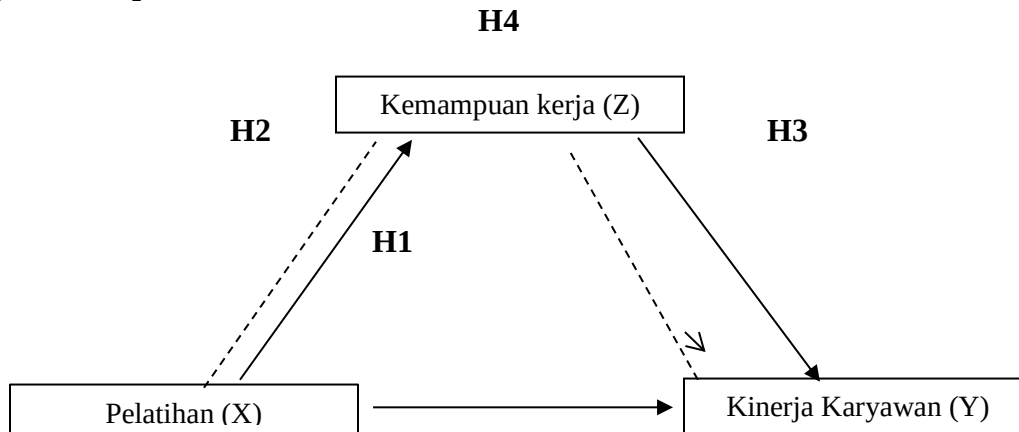
Pelatihan

Rivai dan Sagala (2013:212) pelatihan adalah proses yang sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.

Kemampuan Kerja

Robbins dan Judge (2015:35) mengartikan, kemampuan adalah kapasitas individu saat ini untuk melakukan berbagai tugas dalam sebuah pekerjaan. Kemampuan individu dibagi menjadi dua bagian yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual yaitu kemampuan yang dibutuhkan untuk menjalankan berbagai kegiatan mental. Kemampuan fisik yaitu kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan yang menuntut stamina, kekuatan, ketrampilan dan kecekatan.

Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan :

- > : Pengaruh langsung
 - - - - -> : Pengaruh tidak langsung

Hipotesis

- H1: Untuk mengetahui pengaruh langsung Pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Malang.
 H2: Untuk mengetahui Pelatihan berpengaruh langsung terhadap kemampuan kerja pada PDAM Kota Malang.
 H3: Untuk mengetahui Kemampuan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Malang.
 H4: Untuk mengetahui Pelatihan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kemampuan kerja sebagai variabel intervening pada PDAM Kota Malang.

Metode Penelitian

Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif dengan Jenis pendekatan menggunakan *explanatory research*. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PDAM Kota Malang di Jl. Terusan Danau Sentani No.100, Madyopuro Kecamatan Kedungkandang Kota Malang, Jawa Timur 65142. Waktu penelitian ini terhitung dilaksanakan Februari 2020 sampai bulan April 2021.

Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 323 seluruh karyawan PDAM Kota Malang. Menggunakan sampel *purposive sampling* dengan teknik pengambilan menggunakan dengan rumus slovin. Jadi sampel penelitian adalah 76 karyawan yang ada di PDAM Kota Malang.

Definisi Operasional Variabel

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu hasil yang dikerjakan seorang karyawan atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan untuk melaksanakan tugas/pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang di bebankan kepadanya agar tercapainya visi misi dan tujuan perusahaan.

Indikator kinerja karyawan adalah :

- Kualitas
- Kuantitas
- Ketepatan waktu
- Efektivitas

Pelatihan

Pelatihan adalah proses pengajaran untuk meningkatkan ketrampilan, kemampuan karyawan dan untuk mengubah sikap karyawan terhadap pekerjaannya agar kualitas kerja karyawan meningkat.

Indikator pelatihan adalah:

- Kualitas materi pelatihan
- Kualitas metode pelatihan
- Kualitas instruktur pelatihan
- Kualitas sarana dan fasilitas pelatihan
- Kualitas peserta pelatihan.

Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja adalah keahlian dan kapasitas individu dalam melaksanakan berbagai tugas yang dicapai karyawan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan yang didasari atas kemampuan, ketrampilan dan kecekatan. Indikator yang digunakannya meliputi kemampuan pengetahuan dan ketrampilan.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Data responden didapatkan hasil kuesioner yang diberikan menggunakan *google form* kepada 76 karyawan PDAM Kota Malang.

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Pada uji ini dilakukan untuk mengetahui data tersebut valid atau tidak, Validnya sebuah instrumen pada tiap variabel ditunjukkan pada nilai KMO (Kaiser Meyer Olkin) yang berada pada angka di atas 0,5. Berikut ialah Uji Validitas pada masing-masing Variabel penelitian:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Nilai KMO	Keterangan
Pelatihan	0,89	Valid
Kemampuan Kerja	0,84	Valid
Kinerja Karyawan	0,84	Valid

Sumber: data primer yang diolah SPSS, 2021

Berdasarkan pada tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai KMO Pelatihan $0,89 > 0,05$, Kemampuan Kerja $0,84 > 0,05$ dan Kinerja Karyawan $0,84 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel valid, karena nilai KMO $> 0,05$.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan	0,94	Reliabel
Kemampuan Kerja	0,85	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,89	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah SPSS, 2021

Kuesioner dinyatakan reliabel jika alpha cronbach $> 0,06$. Pada Tabel 2 menyatakan nilai *alpha Cronbach* berada di atas 0,06 maka kuesioner dinyatakan reliabel.

Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov*. Jika signifikansi atau nilai probabilitas (*Asymp. Sig*) $> 0,05$, maka data tersebut dinyatakan berdistribusi normal.

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Pelatihan	Kemampuan	Kinerja
N		76	76	76
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	44.53	31.17	43.12
	Std. Deviation	5.524	3.130	4.727
Most Extreme Differences	Absolute	.161	.197	.182
	Positive	.161	.174	.153
	Negative	-.159	-.197	-.182
Test Statistic		.161	.197	.182
Asymp. Sig. (2-tailed)		.089 ^c	.053 ^c	.078 ^c

Sumber: data primer yang diolah SPSS, 2021

Hasil diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig* berada di atas 0,05 maka data dikatakan berdistribusi normal.

Analisis Jalur (Path Analysis)

Tabel 4
Hasil Hasil Uji Analisis Jalur Model 1
Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	14.129	2.896		4.879
	Pelatihan	.651	.065	.761	10.087
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan					

Sumber: data primer yang diolah SPSS, 2021

Pada Tabel 4 model persamaan analisis jalur yang di hasilkan dari model 1 adalah :

$$Y = 0,761 X$$

Diketahui adanya pengaruh langsung Pelatihan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,761. $e = \sqrt{1 - 0,579} = 0,64$

Tabel 5
Hasil Hasil Uji Analisis Jalur Model 2
Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	6.657	1.873		3.555
	Pelatihan	.438	.042	.774	10.499
a. Dependent Variable: Kemampuan kerja					

Sumber: data primer yang diolah SPSS, 2021

Pada Tabel 5 model persamaan analisis jalur yang di hasilkan dari model 2 adalah :

$$Y = 0,774 X$$

Diketahui adanya pengaruh langsung pada variabel Pelatihan (X) terhadap Kemampuan Kerja (Z) sebesar 0,774, $e = \sqrt{1 - 0,598} = 0,63$

Tabel 6
Hasil Hasil Uji Analisis Jalur Model 3
Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.662	2.045		3.747	.000
	Kemampuan kerja	1.355	.078	.897	17.462	.000
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan						

Sumber: data primer yang diolah SPSS, 2021

Pada Tabel 6 model persamaan analisis jalur yang di hasilkan dari model 3 adalah :
 $Y = 0,897 X$

Diketahui adanya pengaruh langsung pada variabel Kemampuan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,897, $e = \sqrt{1 - 0,805} = 0,44$

Uji Hipotesis

a. Uji t (Pengaruh Langsung)

Tabel 7
Hasil Pengujian Hipotesis t
Pengaruh Pelatihan (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hubungan Variabel	T	Sig	Keterangan
X – Y	10,087	0,00	Signifikan

Sumber: data primer diolah SPSS, 2021

Tabel 8
Hasil Pengujian Hipotesis t
Pengaruh Pelatihan (X) Terhadap Kemampuan Kerja (Z)

Hubungan Variabel	T	Sig	Keterangan
X – Z	10,499	0,00	Signifikan

Sumber: data primer diolah SPSS, 2021

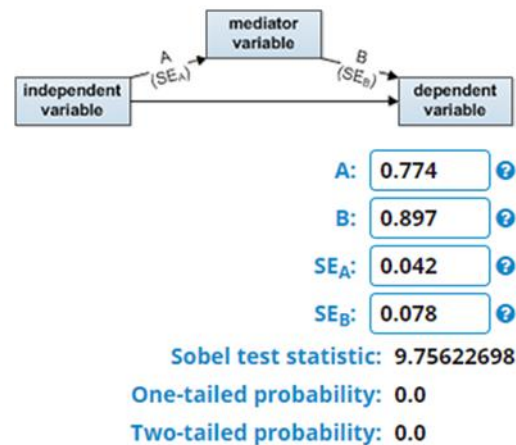
Tabel 9
Hasil Pengujian Hipotesis t
Pengaruh Kemampuan Kerja (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hubungan Variabel	T	Sig	Keterangan
Z – Y	17,462	0,00	Signifikan

Sumber: data primer diolah SPSS, 2021

1. Pada variabel Pelatihan menghasilkan nilai signifikan $0,00 < 0,05$ menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X) berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y), hasil ini berarti hipotesis 1 diterima, semakin tinggi pelatihan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.
2. Pada variabel Pelatihan menghasilkan nilai signifikan $0,00 < 0,05$ menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X) berpengaruh langsung signifikan terhadap kemampuan kerja (Z), hasil ini berarti hipotesis 2 diterima, semakin tinggi pelatihan maka semakin tinggi pula kemampuan kerja.
3. Pada variabel Kemampuan Kerja menghasilkan nilai signifikan $0,00 < 0,05$ menunjukkan bahwa variabel Kemampuan Kerja berpengaruh langsung signifikan terhadap Kinerja Karyawan. semakin tinggi kemampuan kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.
4. Diketahui pengaruh langsung pelatihan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,761 sedangkan pengaruh tidak langsung diketahui dari perkalian antara pengaruh pelatihan (X) terhadap kemampuan Kerja (Z) dan kemampuan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) $0,744 \times 0,897 = 0,667$. Sehingga diketahui nilai pengaruh langsung sebesar 0,761 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,667

b. Uji Sobel Test (Pengaruh Tidak Langsung)



Gambar 4.4 Hasil Uji Sobel test

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh dari sobel test statistik diatas menunjukkan sobel test statistic sebesar $9.75 > 1,96$ dan signifikan pada one-trailed probility dengan angka $0,0 < 0,05$. Sehingga membuktikan untuk hipotesis empat (H4), bahwa Kemampuan Kerja (Z) mampu memediasi pengaruh Pelatihan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PDAM Kota Malang.

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji diketahui bahwa H1 diterima yang berarti variabel Pelatihan (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini sejalan dengan dengan penelitian yang dilakukan oleh Astutik dkk (2021) yang berjudul “Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kemampuan kerja pada CV Mega Lestari Plasindo”,

Hasil penelitian menunjukkan Pelatihan kerja berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja

Berdasarkan hasil uji diketahui bahwa H2 diterima yang berarti variabel pelatihan (X) berpengaruh signifikan terhadap Keahlian Kerja (Z). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Astutik dkk (2021) yang berjudul “Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kemampuan kerja pada CV Mega Lestari Plasindo”, hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh langsung signifikan terhadap kemampuan kerja.

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji diketahui bahwa H3 diterima yang berarti bahwa variabel Kemampuan Kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suherman (2019) yang berjudul “Analisis Pelatihan Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pt. Xyz Karawang (Studi Divisi Ppic Departemen p4c)”. Hasil penelitian menunjukkan Keahlian kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kemampuan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*

Berdasarkan hasil uji diketahui bahwa H4 diterima yang berarti bahwa Kemampuan Kerja (Z) memediasi pengaruh Pelatihan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maghfirati (2018) yang berjudul “Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan kemampuan kerja sebagai variabel *intervening* pada UD Al Barokah Madura” hasil penelitian menunjukkan bahwa Kemampuan kerja memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Simpulan dan Saran

Simpulan

- Pelatihan berpengaruh langsung signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Kota Malang.
- Pelatihan berpengaruh langsung signifikan terhadap Kemampuan Kerja pada PDAM Kota Malang.
- Kemampuan Kerja berpengaruh langsung signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Kota Malang.
- Pelatihan secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kemampuan Kerja

Saran

- Bagi PDAM Kota Malang pelatihan yang telah diselenggarakan harus dipertahankan, apabila memungkinkan perlu ditingkatkan lagi karena pelatihan merupakan faktor utama bagi karyawan dalam meningkatkan kemampuan serta meningkatkan kinerja karyawan. Pihak perusahaan perlu memotivasi karyawan agar seluruh karyawan bersemangat dan mau mengikuti program pelatihan yang diadakan oleh perusahaan agar tercapainya tujuan

perusahaan yang diharapkan.

- b) Bagi peneliti selanjutnya diharapkan peneliti selanjutnya menambah variabel-variabel lain selain yang telah digunakan pada penelitian ini dengan tujuan untuk melakukan pengembangan serta pembaruan penelitian dan menggunakan pernyataan lainnya dalam kuisioner agar dapat menambah wawasan yang lebih banyak.
- c) Bagi karyawan PDAM Kota Malang, Pada hasil jawaban responden terhadap variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PDAM Kota Malang tergolong cukup tinggi. Tetapi pada variabel kinerja karyawan terdapat hasil jawaban responden yang tergolong rendah yaitu efektifitas pada pernyataan saya tidak keberatan apabila bekerja melebihi jam yang telah ditentukan oleh perusahaan. Sebaiknya untuk karyawan agar selalu menunjukkan totalitas dalam bekerja dan berkontribusi terhadap perusahaan, apapun pekerjaan yang diberikan dari perusahaan. Bila diminta untuk lembur di luar jam kerja untuk menyelesaikan kerja.

Daftar Pustaka

- Astutik, M., & Hilal, N. 2021. “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Kemampuan Kerja”. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara (JMD)*, 4(1), 21-30.
- Fristia, M. A., & Sunuharyo, B. S. 2019. “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja”. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 73(1), 225-232.
- Mangkunegara, A. P. 2013,. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maghfirati, Wahyu, Dwi 2018. “Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan kemampuan kerja sebagai variabel intervening pada UD Al-Barokah Madura”. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Rivai. Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen dan Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Sari, L. A., & Susilo, H. 2020. “Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kreativitas sebagai variabel intervening (Studi pada Karyawan BRI Kantor Cabang Kawi Malang)”. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 78(1), 130-139.
- Sugiyono, 2013. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D* ., Bandung : CV Alfabeta.
- Swasto, Bambang. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.

Nikmatul Khoiriyah*) Adalah alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA.

N. Rachma **) Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA.

Alfian Budi Primanto ***) Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA.