

## **Pelatihan dan Pengembangan: Pengaruhnya Terhadap Kinerja, Dengan Keterlibatan Karyawan Sebagai Mediasi**

***Training and Development: Their Impact on Performance, with  
Employee Engagement as a Mediating Variable***

**Novalien Carolina Lewaherilla**

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pattimura

**novalewaherilla21@gmail.com**

### **Abstract**

*This study aims to analyze the effect of training and human resource (HR) development on employee performance and the role of employee engagement as a mediating variable at PT. Wahana Lestari Investama. The study used a quantitative approach with a sample of 33 respondents, and data analysis was conducted using the Partial Least Squares (PLS) method. The results showed that training had a positive and significant effect on employee performance, while HR development did not. As a mediating variable, training did not significantly influence employee engagement, but HR development proved to have a positive and significant effect on employee engagement. Furthermore, employee engagement significantly influenced performance. A mediation test showed that employee engagement did not mediate the relationship between training and performance, but significantly mediated the effect of HR development on employee performance. This study confirms that employee performance improvements are more influenced by the effectiveness of HR development and the level of employee engagement than by technical training alone.*

**Keywords:** Training, HR Development, Employee Engagement, Employee Performance, Mediation

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja karyawan serta peran keterlibatan karyawan sebagai variabel mediasi pada PT. Wahana Lestari Investama. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel 33 responden, dan analisis data dilakukan menggunakan metode Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pengembangan SDM tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pada variabel mediasi, pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan karyawan, namun pengembangan SDM terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan. Selain itu, keterlibatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Uji mediasi menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan tidak memediasi hubungan antara pelatihan dan kinerja, tetapi memediasi secara signifikan pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan lebih dipengaruhi oleh efektivitas pengembangan SDM dan tingkat keterlibatan karyawan dibandingkan pelatihan teknis saja.

**Kata kunci:** Pelatihan, Pengembangan SDM, Keterlibatan Karyawan, Kinerja Karyawan, Mediasi

### **1. Pendahuluan**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek penting dalam peningkatan kinerja karyawan pada suatu organisasi, yang perlu digali dan dibangun agar diperoleh karyawan yang unggul dalam pekerjaan. SDM yang berkualitas memiliki sikap dan keterampilan yang baik, sehingga menghasilkan hasil pekerjaan yang berkualitas baik.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan serta peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2019). Oleh karena itu, manajer

harus memastikan bahwa perusahaan atau organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat di tempat yang tepat dan pada waktu yang tepat, yang sanggup menyelesaikan tugas-tugas yang akan membantu perusahaan melakukan keseluruhan kesanggupannya secara efektif dan efisien. Sejalan dengan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, kinerja karyawan menjadi salah satu aspek utama yang perlu diperhatikan oleh setiap organisasi.

Sebagai bagian dari industri budidaya udang terpadu yang menuntut ketepatan, keahlian teknis, dan konsistensi kinerja, PT. Wahana Lestari Investama sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Dinamika operasional perusahaan yang melibatkan pengelolaan tambak, pengolahan hasil, serta aktivitas produksi skala besar menuntut adanya tenaga kerja yang kompeten, adaptif, dan memiliki keterlibatan tinggi dalam pekerjaan. Pada konteks ini, pelatihan dan pengembangan SDM bukan sekadar aktivitas tambahan, tetapi merupakan kebutuhan strategis yang menentukan keberhasilan organisasi.

Namun, kondisi di lapangan menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan perusahaan masih terfokus pada aspek teknis dasar, sementara kebutuhan keterampilan lanjutan, seperti pemecahan masalah, penggunaan teknologi baru, serta kompetensi manajerial belum sepenuhnya terpenuhi. Ketidakseimbangan distribusi pelatihan antar karyawan menyebabkan adanya perbedaan signifikan dalam kemampuan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada efektivitas dan produktivitas perusahaan.

Di sisi lain, pengembangan SDM yang seharusnya menjadi proses jangka panjang untuk menyiapkan karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks, belum berjalan optimal. Minimnya dokumentasi program pengembangan, tidak adanya jalur karir yang jelas, serta terbatasnya kesempatan peningkatan kompetensi membuat sebagian karyawan mengalami stagnasi. Hal ini berpotensi menurunkan motivasi, komitmen, serta keterlibatan mereka dalam pekerjaan.

Keterlibatan karyawan sendiri merupakan elemen yang sangat penting dalam organisasi. Karyawan yang terlibat akan menunjukkan energi positif, antusiasme, serta dedikasi tinggi terhadap pekerjaannya. Mereka juga memiliki tingkat komitmen yang lebih baik dan cenderung memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Namun, observasi awal peneliti menunjukkan bahwa sebagian karyawan PT WLI masih memiliki tingkat keterlibatan yang belum optimal. Keterbatasan dukungan atasan, kurangnya penghargaan, serta minimnya kesempatan pengembangan menjadi faktor yang turut memengaruhi kondisi tersebut.

Situasi ini semakin relevan ketika dikaitkan dengan hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya inkonsistensi atau research gap terkait pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan. Meskipun ada penelitian yang membuktikan pengaruh signifikan, terdapat pula penelitian yang menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Karena itu, dimasukkannya variabel keterlibatan karyawan sebagai mediator memberikan nilai tambah untuk memahami hubungan antarvariabel secara lebih komprehensif.

Dengan memperhatikan seluruh fenomena tersebut, penelitian ini menjadi penting dilakukan untuk memahami bagaimana pelatihan, pengembangan SDM, dan keterlibatan karyawan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja di PT. Wahana Lestari Investama. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris serta rekomendasi strategis bagi perusahaan dalam meningkatkan kualitas SDM dan kinerja organisasi secara menyeluruh. Sumber daya manusia (SDM)

merupakan aset penting dalam organisasi karena menentukan keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan, pengalaman, sikap, dan dukungan organisasi. Pelatihan dan pengembangan SDM menjadi strategi penting dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kesiapan pegawai. Selain itu, keterlibatan karyawan menjadi faktor psikologis yang mendorong pegawai bekerja lebih baik, berkomitmen, dan memiliki rasa kepemilikan terhadap pekerjaan.

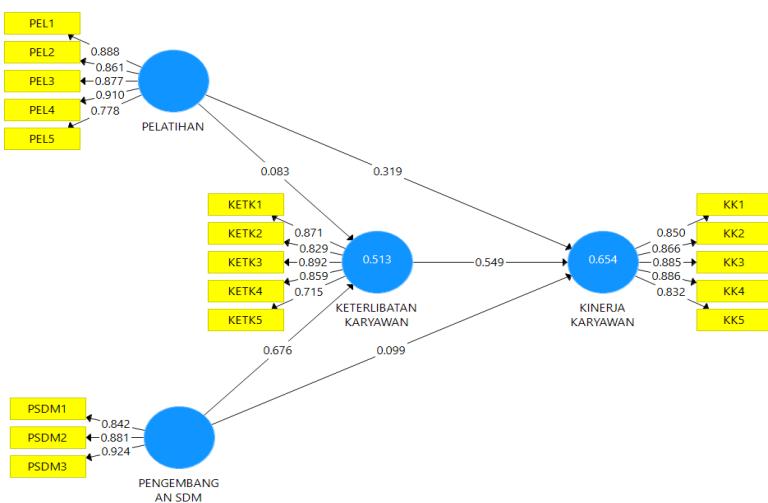
PT. Wahana Lestari Investama (PT WLI) adalah perusahaan budidaya udang terpadu. Meskipun berkembang, perusahaan menghadapi tantangan SDM seperti pelatihan yang tidak merata, kurangnya dokumentasi pelatihan, minimnya pengembangan karir, serta rendahnya keterlibatan sebagian karyawan. Hal ini berdampak pada ketidakefisienan kerja dan variasi kinerja individu.

Berdasarkan research gap dari penelitian terdahulu mengenai pengaruh pelatihan, pengembangan SDM dan keterlibatan terhadap kinerja, maka penelitian ini dilakukan untuk menguji hubungan langsung dan tidak langsung variabel-variabel tersebut pada PT WLI.

## 2. Metode

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Wahana Lestari Investama dengan populasi sebanyak 50 karyawan, dan sampel penelitian berjumlah 33 responden yang diperoleh melalui teknik purposive sampling. Jenis data yang digunakan meliputi data kualitatif berupa informasi deskriptif mengenai kondisi perusahaan dan karakteristik responden, serta data kuantitatif berupa data numerik hasil pengukuran variabel melalui skala Likert. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang terdiri atas pertanyaan terbuka dan tertutup terkait pelatihan, pengembangan SDM, keterlibatan karyawan, dan kinerja karyawan. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis menggunakan metode Partial Least Square (PLS) melalui aplikasi SmartPLS, meliputi pengujian outer model, inner model, uji hipotesis, dan uji mediasi untuk mengukur pengaruh langsung maupun tidak langsung antar variabel penelitian.

## 3. Hasil dan Pembahasan



Gambar 1. Outer Model

### a. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis untuk mengetahui adanya hubungan yang signifikan antara konstruk dilakukan dengan terlebih dahulu mengevaluasi pengaruh langsung.

**Tabel 1.**  
**Hasil Uji Pengaruh Langsung dan Uji Signifikansi**

	Sampel Asli ( $O$ )	Rata - rata Sampel ( $M$ )	Standar Deviasi (STDEV)	T - Statistics ( $ O/STDEV $ )	P Values	Hasil
Pelatihan → Kinerja Karyawan	0,319	0,319	0,147	2,178	0,030	Diterima
Pengembangan SDM → Kinerja Karyawan	0,099	0,123	0,252	0,392	0,695	Ditolak
Pelatihan → Keterlibatan Karyawan	0,083	0,065	0,155	0,536	0,593	Ditolak
Pengembangan SDM → Keterlibatan Karyawan	0,676	0,652	0,111	6,079	0,000	Diterima
Keterlibatan Karyawan → Kinerja Karyawan	0,549	0,523	0,198	2,773	0,006	Diterima

Sumber : Data primer yang diolah PLS, (2025)

Berdasarkan hasil uji pengaruh langsung menggunakan PLS, variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai T-Statistics 2,178 dan P-Values 0,030, sehingga hipotesis dinyatakan diterima. Sebaliknya, pengembangan SDM tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai T-Statistics hanya 0,392 dengan P-Values 0,695, sehingga hipotesis ditolak. Pengaruh pelatihan terhadap keterlibatan karyawan juga tidak signifikan (T-Statistics 0,536; P-Values 0,593), sehingga hipotesis ditolak. Namun, pengembangan SDM memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan dengan nilai T-Statistics 6,079 dan P-Values 0,000, sehingga hipotesis diterima. Selain itu, keterlibatan karyawan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan T-Statistics 2,773 dan P-Values 0,006. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan keterlibatan karyawan terutama dipengaruhi oleh pengembangan SDM, dan keterlibatan tersebut kemudian berkontribusi signifikan pada peningkatan kinerja, sedangkan pelatihan hanya berdampak langsung pada kinerja tetapi tidak pada keterlibatan.

**Tabel 2.**  
**Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung dan Uji Signifikansi**

	Sampel Asli ( $O$ )	Rata - rata Sampel ( $M$ )	Standar Deviasi (STDEV)	T - Statistics ( $ O/STDEV $ )	P Values	Hasil
Pelatihan → Keterlibatan	0,046	0,033	0,088	0,518	0,605	Ditolak

Karyawan → Kinerja Karyawan						
<b>Pengembangan SDM → Keterlibatan Karyawan → Kinerja Karyawan</b>	0,371	0,347	0,157	2,360	0,019	Diterima

Sumber : Data primer yang diolah PLS, (2025)

Berdasarkan hasil uji pengaruh tidak langsung pada Tabel 4.17, ditemukan bahwa variabel pelatihan tidak memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui keterlibatan karyawan, ditunjukkan oleh nilai T-Statistics sebesar 0,518 dan P-Values 0,605 yang berada di atas batas signifikansi 0,05, sehingga pengaruh mediasi dinyatakan ditolak. Sebaliknya, pengembangan SDM menunjukkan pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui keterlibatan karyawan, dengan nilai T-Statistics 2,360 dan P-Values 0,019 yang berada di bawah 0,05, sehingga mediasi dinyatakan diterima. Hasil ini menegaskan bahwa pengembangan SDM mampu meningkatkan kinerja karyawan ketika proses tersebut mendorong meningkatnya keterlibatan karyawan, sehingga keterlibatan karyawan berperan sebagai mediator yang kuat dalam hubungan antara pengembangan SDM dan kinerja

### **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wahana Lestari Investama.**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, diketahui bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien sebesar 0,319, nilai t-statistic sebesar 2,178 (lebih besar dari 1,960), dan p-value sebesar 0,030, yang berarti lebih kecil dari batas signifikansi 0,05. Oleh karena itu, hipotesis pertama ( $H_1$ ) yang menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Lestari Investama diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini didukung pendapat Noe (2020) bahwa pelatihan yang efektif bertujuan untuk meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan perilaku kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, hasil ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ridwan (2024) dan Ode et al. (2024) yang menemukan bahwa pelatihan memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan

### **Pengembangan Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wahana Lestari Investama.**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua, diketahui bahwa pengembangan sumber daya manusia tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Lestari Investama. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien sebesar 0,099, nilai t-statistic sebesar 0,392 (lebih kecil dari 1,960), dan p-value sebesar 0,695, yang jauh lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis kedua ( $H_2$ ), yaitu Pengembangan SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan, ditolak. Hasil ini mengindikasikan bahwa program pengembangan SDM yang telah dijalankan belum memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Tsallis Baiti Nur Andayani dan Heni Hirawati (2021) di

PT. Pos Indonesia Cabang Kota Magelang, yang juga menemukan bahwa pengembangan SDM tidak memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja. Kemungkinan besar, pengembangan SDM yang dilakukan belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan karyawan, atau belum diimplementasikan secara merata dan sistematis.

### **Pelatihan Tidak Berpengaruh Terhadap Keterlibatan Karyawan Pada PT. Wahana Lestari Investama.**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga, diketahui bahwa pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap keterlibatan karyawan pada PT. Wahana Lestari Investama. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien sebesar 0,083, nilai t-statistic sebesar 0,536 (lebih kecil dari 1,960), dan p-value sebesar 0,593, yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis ketiga ( $H_3$ ), yaitu Pelatihan berpengaruh terhadap keterlibatan karyawan, ditolak. Hasil ini berbeda dengan penelitian sebelumnya seperti Sepang et al. (2023) dan Husain et al. (2021) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap keterlibatan karyawan. Perbedaan ini dapat disebabkan oleh perbedaan konteks organisasi, jenis pelatihan yang diberikan, atau pendekatan pelaksanaan pelatihan itu sendiri.

### **Pengembangan Berpengaruh Terhadap Keterlibatan Karyawan Pada PT. Wahana Lestari Investama.**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keempat, diketahui bahwa pengembangan sumber daya manusia (SDM) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan pada PT. Wahana Lestari Investama. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien sebesar 0,676, nilai t-statistic sebesar 6,079 (lebih besar dari 1,960), dan nilai p-value sebesar 0,000, yang jauh lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis keempat ( $H_4$ ), yaitu Pengembangan SDM berpengaruh terhadap keterlibatan karyawan, diterima. Temuan ini sejalan dengan penelitian Sahputra et al. (2024) dan Prayogi & Nursidin (2023) yang menyatakan bahwa pengembangan SDM dapat mendorong keterlibatan karena memberikan rasa percaya diri, harapan terhadap masa depan karir, serta hubungan yang lebih kuat antara individu dan organisasi.

### **Keterlibatan Karyawan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wahana Lestari Investama.**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kelima, diketahui bahwa keterlibatan karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Lestari Investama. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien sebesar 0,549, nilai t-statistic sebesar 2,773 (lebih besar dari 1,960), dan p-value sebesar 0,006, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis kelima ( $H_5$ ), yaitu Keterlibatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, diterima. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mita Rahayu dan Lukluk Atul Hidayati (2024) serta Ahmad Fadel Khawari dan Bambang Santoso (2024), yang menyimpulkan bahwa keterlibatan karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja individu. Karyawan yang memiliki rasa memiliki terhadap organisasi dan merasa dihargai cenderung memberikan kontribusi maksimal dalam pelaksanaan tugas mereka.

### **Pelatihan Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Melalui Keterlibatan Karyawan Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Wahana Lestari Investama.**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keenam, diketahui bahwa pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui keterlibatan karyawan sebagai variabel mediasi. Hasil ini ditunjukkan oleh nilai koefisien sebesar 0,046, nilai t-statistic sebesar 0,518 (lebih kecil dari 1,960), dan nilai p-value sebesar 0,605, yang jauh lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis keenam ( $H_6$ ), yaitu Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui keterlibatan karyawan, ditolak. Hasil ini berbeda dengan teori Schaufeli & Bakker (2004) yang menyatakan bahwa pelatihan mampu membentuk keterlibatan kerja yang tinggi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja. Perbedaan ini dapat disebabkan karena pendekatan pelatihan di PT. Wahana Lestari Investama masih bersifat teknis dan belum dirancang untuk menyentuh aspek afektif dan motivasional karyawan, yang merupakan elemen penting dalam keterlibatan.

### **Pengembangan Berpengaruh Terhadap Kinerja Melalui Keterlibatan Karyawan Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Wahana Lestari Investama.**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketujuh, diketahui bahwa pengembangan sumber daya manusia (SDM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui keterlibatan karyawan sebagai variabel mediasi. Hal ini dibuktikan oleh nilai koefisien sebesar 0,371, nilai t-statistic sebesar 2,360 (lebih besar dari 1,960), dan p-value sebesar 0,019, yang lebih kecil dari batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis ketujuh ( $H_7$ ), yaitu Pengembangan SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui keterlibatan karyawan, diterima. Temuan ini memperkuat teori Schaufeli & Bakker (2004) dan penelitian Sahputra et al. (2024) yang menyatakan bahwa pengembangan SDM mampu meningkatkan keterlibatan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja kerja. Ketika karyawan merasa dikembangkan, mereka cenderung lebih loyal, bersemangat, dan memiliki rasa kepemilikan terhadap pekerjaannya, sehingga produktivitas pun meningkat.

## **4. Simpulan**

- a. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wahana Lestari Investama. Artinya apabila pelatihan yang diberikan kepada karyawan semakin baik maka hasil kerja yang dihasilkan akan semakin optimal dan menguntungkan bagi PT. Wahana Lestari Investama.
- b. Pengembangan Sumber Daya Manusia tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wahana Lestari Investama. Artinya, meskipun upaya pengembangan telah dilakukan, hal tersebut belum mampu memberikan dampak langsung yang nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Wahana Lestari Investama.
- c. Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap Keterlibatan Karyawan pada PT. Wahana Lestari Investama. Artinya pelatihan yang diberikan oleh PT. Wahana Lestari Investama belum mampu mendorong karyawan untuk terlibat secara aktif dan emosional dalam pekerjaan serta lingkungan organisasi.
- d. Pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterlibatan Karyawan pada PT. Wahana Lestari Investama. Artinya semakin baik program pengembangan SDM yang diterapkan oleh PT. Wahana Lestari Investama,

maka semakin tinggi pula tingkat keterlibatan karyawan dalam pekerjaan dan komitmennya terhadap perusahaan.

- e. Keterlibatan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wahana Lestari Investama. artinya semakin tinggi tingkat keterlibatan karyawan dalam pekerjaan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan pada PT. Wahana Lestari Investama.
- f. Keterlibatan Karyawan tidak memediasi pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wahana Lestari Investama. Artinya, keterlibatan karyawan belum mampu menjembatani hubungan antara pelatihan yang diberikan dengan peningkatan kinerja karyawan pada PT. Wahana Lestari Investama.
- g. Keterlibatan Karyawan memediasi pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wahana Lestari Investama. Artinya, pengembangan SDM yang dilakukan oleh PT. Wahana Lestari Investama dapat meningkatkan kinerja karyawan secara lebih optimal apabila diikuti dengan peningkatan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan

## 5. Daftar Pustaka

- Ahmad Fadel Khawari & Santoso, B. (2024). *Employee Engagement dan Pengaruhnya terhadap Kinerja*. Jurnal Psikologi Terapan, 16(1), 55–63.
- Andayani, T. B. N., & Hirawati, H. (2021). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Cabang Kota Magelang*. Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara, 3(2), 11.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husain, H., Arif, A., & Jannah, M. (2021). *Pengaruh Pelatihan terhadap Keterlibatan Karyawan di Era Digital*. Jurnal SDM dan Organisasi, 10(3), 118–127.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mita Rahayu & Hidayati, L. A. (2024). *Employee Engagement dan Dampaknya terhadap Kinerja*. Jurnal Organisasi dan Manajemen, 15(2), 63–72.
- Noe, R. A. (2020). *Employee Training and Development*. McGraw-Hill.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2020). *Fundamentals of Human Resource Management* (8th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Ode, S., Irwanto, & Rahman, D. (2024). *Efektivitas Pelatihan dalam Peningkatan Produktivitas*. Jurnal Bisnis Digital, 10(1), 55–63.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Prosiding Seminar Nasional, 1(1), 102–110.
- Ridwan, A. (2024). *Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan: Analisis kontribusi dalam meningkatkan efektivitas kerja*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 12(1), 45–59.
- Saks, A. M. (2021). *Employee Engagement and Performance: A Review*. Human Resource Development Review.
- Saputra, W. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Keterlibatan Karyawan*. Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business, 4(4), 1559–1567.
- Schaufeli, W. (2022). *Work Engagement Theory and Research*. Psychology Press.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). *Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study*. Journal of Organizational Behavior, 25(3), 293–315.
- Sepang, L. K., Tatimu, V., & Rumawas, W. (2023). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Keterlibatan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Royal Coconut Airmadidi*. Productivity, 4(4), 463–470.