

Effect Of Leadership, Selection And Training On Employee Achievement At PT. Citra Hannochs Niagantara

Pengaruh Kepemimpinan, Seleksi Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Citra Hannochs Niagantara

Rio Clensia¹, Hendra Nazmi^{2*}, Stephanie Beatrice Enggoro³, Cindy Anggelina⁴

Universitas Prima Indonesia^{1,2,3,4}

hendranazmi@unprimdn.ac.id*

ABSTRACT

The purpose of the study was to examine and analyze the influence of leadership, selection and training on employee performance at PT Citra Hannochs Niagaantara. ;Population; totaling 201 employees and the number of samples as many as 134 employees and for testing the validity and reliability of; 30 employees outside of the research sample. technique;sampling; used is simple random sampling. The results obtained that leadership has a positive and significant effect on employee performance at PT Citra Hannochs Niagantara, selection has a positive and significant effect on employee performance at PT Citra Hannochs Niagantara, training has a positive and significant effect on employee performance at PT Citra Hannochs Niagantara and leadership, selection and training has a positive and significant effect on employee performance at PT Citra Hannochs Niagatara

Keywords: Leadership, Selection, Training, Job Performance

ABSTRAK

Tujuan Penelitian adalah untuk Menguji dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan, Seleksi dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Citra Hannochs Niagantara. Populasi berjumlah 201 karyawan dan jumlah sampel sebanyak 134 karyawan dan untuk pengujian validitas dan reliabilitas sebanyak 30 karyawan di luar dari sampel penelitian. Teknik sampling yang digunakan adalah *simple random sampling*. Hasil diperoleh kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Citra Hannochs Niagantara, seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Citra Hannochs Niagantara, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Citra Hannochs Niagantara dan kepemimpinan, seleksi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Citra Hannochs Niagantara

Kata kunci: Kepemimpinan, Seleksi, Pelatihan, Prestasi Kerja

1. Pendahuluan

PT Citra Hannochs Niagantara merupakan sebuah perusahaan dengan spesialisasi tinggi yang mendesain, memproduksi dan menjual produk-produk lampu yang bermerek Hannoeh. Sebagai sebuah produsen lampu, kami memproduksi berbagai jenis lampu Hemat Energi, halogen, lampu metal halide dan lampu LED. Beberapa produk Hannoeh adalah *future smart LED wifi, control easily with remote control, infinity high end LED Bulb, Hannoeh Signboard*. Produk utama kami adalah perlengkapan lampu proyek, namun kami juga memproduksi beberapa peralatan lampu untuk pekerjaan sipil. Untuk mendapatkan kualitas yang baik, desain yang baru serta layanan yang unggul, Hannoehs selalu mengadakan inovasi, produk kami telah berhasil di ekspor.

Berdasarkan wawancara kepada beberapa karyawan PT Citra Hannochs Niagantara bahwa terdapat penurunan prestasi kerja karyawan yang terlihat dari hasil kerja karyawan yang selalu terjadi kesalahan yang dapat merugikan perusahaan seperti meningkatnya retur produk yang disebabkan kesalahan dalam penginputan data konsumen, karyawan tidak berinisiatif dalam melaksanakan pekerjaannya dan keterlambatan yang meningkat.

Kepemimpinan PT Citra Hannochs Niagantara masih belum dapat mendorong atau

memotivasi para karyawan untuk bekerja lebih aktif, efektif, efisien dan maksimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu juga, atasan yang berlaku dan bersikap diskriminasi kepada seluruh karyawan dalam memberikan sanksi maupun tugas. Hal ini memicu karyawan tidak terlalu puas dengan atasan PT Citra Hannochs Niagantara.

Seleksi adalah proses yang digunakan oleh sebuah organisasi untuk memilih dari sekumpulan pelamar, orang atau orang-orang yang paling baik memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia, dengan mempertimbangkan kondisi lingkungan saat ini. Proses seleksi adalah tes psikologi, tes kesehatan dan wawancara. Akan tetapi, terdapat masalah pada seleksi karyawan pada perusahaan PT Citra Hannochs Niagantara yaitu masih adanya karyawan yang tidak layak tapi dibiarkan lulus seleksi dan diterima oleh perusahaan dikarenakan berbagai alasan yang pada akhirnya akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan di dalam perusahaan, dimana setiap divisi mempunyai kriteria calon karyawan baru seperti pengalaman kerja minimal 1 tahun di bidangnya, ulet, berdisiplin tinggi, menjalani test kesehatan dan sebagainya. Tapi pada kenyataannya, kriteria seleksi tidak diterapkan dengan baik di dalam perusahaan adanya rekomendasi dari karyawan maupun pimpinan dan dikarenakan kebutuhan karyawan di beberapa divisi yang diperlukan cepat.

Pelatihan adalah sebuah upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap baru yang sesuai dengan kebutuhan organisasi (Purwati dan Wijaya 2019). Pelatihan kerja pada perusahaan ini belum optimal. Materi pelatihan kerja sulit diterapkan dalam kegiatan pekerjaan karena tidak adanya kesesuaian bahan materi latihan dengan tugas dan tanggung jawab karyawan. Peluang pelatihan yang sedikit sehingga masih banyak karyawan yang membutuhkan pelatihan kerja guna bermanfaat untuk meningkatkan prestasi kerjanya di dalam perusahaan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, seleksi dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Citra Hannochs Niagantara.

2. Tinjauan Pustaka

Teori Tentang Kepemimpinan

Menurut (Wibowo, 2015), Kepemimpinan pada dasarnya adalah kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi, memotivasi, mendorong dan memfasilitasi aktivitas segenap sumber daya manusia untuk memberikan komitmen dan kontribusi terbaik untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Handoko, 2016), Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran.

Menurut Robbins dan Mary (2018:146), Kepemimpinan merupakan proses memimpin sebuah kelompok dan mempengaruhi kelompok itu dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses untuk mempengaruhi, mengarahkan dan mendorong orang lain agar dapat bekerja sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Wibowo (2015:24), indikator yang paling umum dipakai untuk mengukur efektivitas pemimpin adalah

1. Tingkatan dimana kinerja tim atau unit organisasi ditingkatkan dan pencapaian tujuan difasilitasi.
2. Sikap pengikut dan persepsi pemimpin.
3. Kontribusi pemimpin pada kualitas proses kelompok, seperti dirasakan oleh pengikut atau oleh pengamat luar .
4. Tingkatan di mana seseorang mempunyai keberhasilan karier sebagai pemimpin.

Teori Tentang Seleksi

Menurut (Darodjat, 2015), seleksi adalah kegiatan dalam manajemen SDM yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan..

Menurut (Kasmir, 2016) menyatakan bahwa seleksi adalah merupakan proses untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan atau standar yang telah ditetapkan.

Menurut (Marwansyah, 2016), Seleksi adalah proses yang digunakan oleh sebuah organisasi untuk memilih dari sekumpulan pelamar, orang atau orang-orang yang paling baik memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia, dengan mempertimbangkan kondisi lingkungan saat ini.

Dari beberapa pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa seleksi adalah : proses memilih dari suatu daftar pelamar kerja untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan untuk posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada saat ini.

Menurut (Marwansyah, 2016), agar dapat mewujudkan tujuan-tujuan yang ditetapkan dalam proses seleksi, sebuah tes atau instrument seleksi yang baik harus memiliki ciri-ciri berikut ini :

1. Standarisasi
2. Objektivitas
3. Norma
4. Reliabilitas
5. Validitas

Teori tentang Pelatihan Kerja

Menurut (Priansa, 2016), pelatihan adalah sebuah upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap baru yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Menurut (Mangkunegara, 2017), pelatihan ditujukan kepada pegawai pelaksanaan dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan

Menurut (Bangun, 2018), bahwa pelatihan (*training*) adalah suatu proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, peneliti menyimpulkan bahwa pelatihan adalah proses untuk mengembangkan keterampilan individu, kemampuan, dan pengetahuan individu untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut (Mangkunegara, 2017), komponen pelatihan yang digunakan oleh peneliti sebagai indikator adalah:

1. Tujuan dan sasaran pelatihan dan pengembangan harus jelas dan dapat diukur.
2. Para pelatih (*trainers*) harus ahlinya yang berkualifikasi memadai (perofesional).
3. Materi pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta.
4. Metode pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta.
5. Peserta pelatihan dan pengembangan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

Teori tentang Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno, 2016), "Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja."

Menurut (Hasibuan, 2016), "Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu."

Menurut (Arianty, 2017), prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan terhadap pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

Menurut (Sutrisno, 2016), pengukuran prestasi kerja adalah :

1. Hasil kerja
2. Pengetahuan pekerjaan
3. Inisiatif
4. Kecerdasan mental
5. Sikap
6. Disiplin waktu dan absensi

Teori Pengaruh Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Menurut (Wibowo, 2015), Tanpa kepemimpinan maka manajemen menjadi cacat. Adalah merupakan pekerjaan manajemen untuk mendorong dan mendukung kepemimpinan dari semua orang tidak hanya dari manajer tingkat bawah. Apabila hal tersebut tidak terjadi hasilnya adalah selalu kinerja buruk.

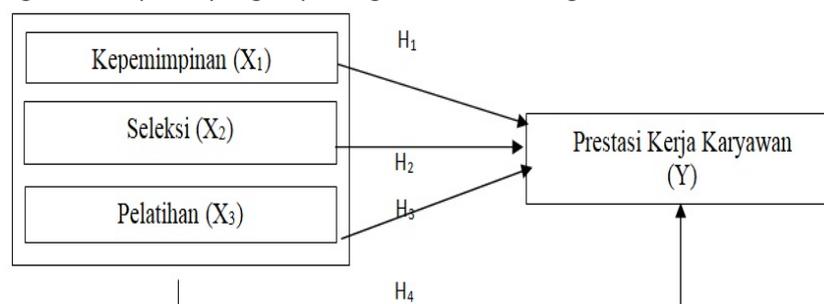
Teori Pengaruh Seleksi terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Menurut (Hasibuan, 2016), Kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan kerja karyawan menjadi tujuan penilaian prestasi kerja karyawan.

Teori Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Menurut (Kasmir, 2016), dengan mengikuti pelatihan, maka kemampuan dan keterampilannya meningkat, sehingga kinerjanya juga diharapkan meningkat serta dapat mencapai prestasi kerja.

Dengan kerangka konseptual yang dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁: Kepemimpinan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Citra Hannochs Niagantara
- H₂: Seleksi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Citra Hannochs Niagantara
- H₃: Pelatihan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Citra Hannochs Niagantara
- H₄: Kepemimpinan, Seleksi dan Pelatihan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Citra Hannochs Niagantara

3. Metode Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 201 karyawan. jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 134 karyawan. Selanjutnya untuk pengujian validitas dan reliabilitas sebanyak 30 karyawan. Dalam penelitian ini, pengumpulan data terkait permasalahan yang diteliti oleh peneliti dilakukan dengan cara angket, wawancara dan studi dokumentas. Teknik analisa data yang digunakan menggunakan uji validitas dan reliabilitas dalam menguji kuesioner, uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas, analisis regresi linear berganda, determinasi dan pengujian hipotesis.

4. Hasil Dan Pembahasan

Regresi berganda adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.401	3.058		1.112	.268
	Kepemimpinan	.227	.097	.184	2.344	.021
	Seleksi	.271	.071	.301	3.842	.000
	Pelatihan	.312	.090	.269	3.456	.001

a. Dependent Variable: PrestasiKerja

Sumber:Data Olahan SPSS, 2021

$$Y = 3,401 + 0,227 X_1 + 0,271 X_2 + 0,312 X_3 + e$$

Penjelasan regresi linier berganda diatas adalah :

1. Nilai konstanta sebesar 3,401 yang menunjukkan variabel kepemimpinan, seleksi dan pelatihan kerja dianggap nol (0) maka prestasi kerja karyawan sebesar 3,401.
2. Nilai satuan regresi kepemimpinan sebesar 0,227 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 , maka prestasi kerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,227 satuan.
3. Nilai satuan regresi seleksi sebesar 0,271 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1, maka prestasi kerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,271 satuan.
4. Nilai satuan regresi pelatihan kerja sebesar 0,312 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1, maka prestasi kerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,312 satuan.

Tabel 2. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.547 ^a	.299	.283	10.68947

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Seleksi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: PrestasiKerja

Sumber:Data Olahan SPSS, 2021

Tabel 2. prestasi kerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel kepemimpinan, seleksi dan pelatihan kerja sebesar 28,3%sedangkan sisanya sebesar 71,7% (100% - 28,3%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti promosi jabatan, motivasi kerja, dan sebagainya.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis menggunakan pengujian F adalah:

Tabel 3. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6341.666	3	2113.889	18.500	.000 ^b
	Residual	14854.431	130	114.265		
	Total	21196.097	133			

a. Dependent Variable: PrestasiKerja
b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Seleksi, Kepemimpinan

Sumber: Data Olahan SPSS, 2021

Tabel 3. dilihat dari nilai F hitung (18,500) > F tabel (2,67) dan probabilitas signifikansi 0,000 < 0,05, berarti bahwa H_a diterima H_0 ditolak, sehingga disimpulkan bahwa kepemimpinan, seleksi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Citra Hannochs Niagantara.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Pengujian hipotesis menggunakan pengujian t adalah:

Tabel 4. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.401	3.058		1.112	.268
	Kepemimpinan	.227	.097	.184	2.344	.021
	Seleksi	.271	.071	.301	3.842	.000
	Pelatihan	.312	.090	.269	3.456	.001

a. Dependent Variable: PrestasiKerja

Sumber: Data Olahan SPSS, 2021

Pengujian hipotesis secara parsial adalah

1. Hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai thitung > ttabel atau 2,344 > 1,978 dan signifikan yang diperoleh 0,021 < 0,05, berarti bahwa H_a diterima H_0 ditolak yaitu kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Citra Hannochs Niagantara.
2. Hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai thitung > ttabel atau 3,842 > 1,978 dan signifikan yang diperoleh 0,000 < 0,05, berarti bahwa H_a diterima H_0 ditolak yaitu seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Citra Hannochs Niagantara.
3. Hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai thitung > ttabel atau 3,456 > 1,978 dan signifikan yang diperoleh 0,001 < 0,05, berarti bahwa H_a diterima H_0 ditolak yaitu pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Citra Hannochs Niagantara.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai thitung > ttabel atau 2,344 > 1,978 dan signifikan yang diperoleh 0,021 < 0,05, berarti bahwa H_a diterima H_0 ditolak yaitu kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT

Citra Hannochs Niagantara. Hasil ini sejalan dengan menurut Wibowo (2014:79), Tanpa kepemimpinan maka manajemen menjadi cacat. Adalah merupakan pekerjaan manajemen untuk mendorong dan mendukung kepemimpinan dari semua orang tidak hanya dari manajer tingkat bawah. Apabila hal tersebut tidak terjadi hasilnya adalah selalu kinerja buruk. Kepemimpinan pada dasarnya adalah kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi, memotivasi, mendorong dan memfasilitasi aktivitas segenap sumber daya manusia untuk memberikan komitmen dan kontribusi terbaik untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan PT Citra Hannochs Niagantara masih belum dapat mendorong atau memotivasi para karyawan untuk bekerja lebih aktif, efektif, efisien dan maksimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu juga, atasan yang berlaku dan bersikap diskriminasi kepada seluruh karyawan dalam memberikan sanksi maupun tugas. Hal ini memicu karyawan tidak terlalu puas dengan atasan PT Citra Hannochs Niagantara.

Pengaruh Seleksi terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai thitung > ttabel atau $3,842 > 1,978$ dan signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,05$, berarti bahwa H_a diterima H_o ditolak yaitu seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Citra Hannochs Niagantara. Hasil ini sejalan dengan menurut Hasibuan (2016:89-90), Kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan kerja karyawan menjadi tujuan penilaian prestasi kerja karyawan. Seleksi adalah proses yang digunakan oleh sebuah organisasi untuk memilih dari sekumpulan pelamar, orang atau orang-orang yang paling baik memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia, dengan mempertimbangkan kondisi lingkungan saat ini. Proses seleksi adalah tes psikologi, tes kesehatan dan wawancara. Akan tetapi, terdapat masalah pada seleksi karyawan pada perusahaan PT Citra Hannochs Niagantara yaitu masih adanya karyawan yang tidak layak tapi dibiarkan lulus seleksi dan diterima oleh perusahaan dikarenakan berbagai alasan yang pada akhirnya akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan di dalam perusahaan, dimana setiap divisi mempunyai kriteria calon karyawan baru seperti pengalaman kerja minimal 1 tahun di bidangnya, ulet, berdisiplin tinggi, menjalani test kesehatan dan sebagainya. Tapi pada kenyataannya, kriteria seleksi tidak diterapkan dengan baik di dalam perusahaan adanya rekomendasi dari karyawan maupun pimpinan dan dikarenakan kebutuhan karyawan di beberapa divisi yang diperlukan cepat.

Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai thitung > ttabel atau $3,456 > 1,978$ dan signifikan yang diperoleh $0,001 < 0,05$, berarti bahwa H_a diterima H_o ditolak yaitu pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Citra Hannochs Niagantara. Hasil ini sejalan dengan menurut Kasmir (2016:134), dengan mengikuti pelatihan, maka kemampuan dan keterampilannya meningkat, sehingga kinerjanya juga diharapkan meningkat serta dapat mencapai prestasi kerja. Pelatihan adalah sebuah upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap baru yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pelatihan kerja pada perusahaan ini belum optimal. Materi pelatihan kerja sulit diterapkan dalam kegiatan pekerjaan karena tidak adanya kesesuaian bahan materi latihan dengan tugas dan tanggung jawab karyawan. Peluang pelatihan yang sedikit sehingga masih banyak karyawan yang membutuhkan pelatihan kerja guna bermanfaat untuk meningkatkan prestasi kerjanya di dalam perusahaan.

5. Penutup

Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Citra Hannochs Niagantara. Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Citra Hannochs Niagantara. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Citra Hannochs Niagantara. Kepemimpinan, seleksi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Citra Hannochs Niagantara. Saran-saran yang berguna bagi prestasi kerja karyawan pada PT Citra Hannochs Niagantara adalah memperbaiki kepemimpinan yang lebih optimal seperti dapat memotivasi karyawan, memperbaiki program seleksi yang lebih obyektif dan memperbaiki metode pelatihan maupun penyesuaian jabatan dan materi pelatihan karyawan.

Saran

Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat menjadi acuan dalam pengetahuan dan melakukan penelitian yang mempunyai variabel bebas yang lain seperti job autonomy, job impact, loyalitas kerja dan sebagainya.

Daftar Pustaka

- Arianty. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung : Alfabeta
- Bangun, Wilson. (2018.) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Darodjat, Achmad Tubagus. (2015). *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia*. Bandung : Refika Aditama.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani T. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kurniawan dan Yuniarto. (2016). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Marwansyah (2016)
- Priansa, Juni Donni. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Purwati, A. A., & Wijaya, I. (2019). Pengaruh kepemimpinan transformasional, integritas, kompetensi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Golden Riau Jaya Pekanbaru. *SITEKIN: Jurnal Sains, Teknologi dan Industri*, 16(2), 132-141.
- Robbins, Coulter dan Mary. (2018). *Manajemen*. Edisi Pertama. Jakarta : Prenadamedia Group
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Manajemen*. Cetakan Kedua. Bandung : Alfabeta.
- Surjaweni, Wiratna, V. (2015). *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, Edy. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta : Prenadamedia Group
- Wibowo. (2015). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Yulyani, R. D. (2021). Pengaruh Potensi Diri, Motivasi Belajar, Lingkungan Sosial, Dan Prospek Kerja Terhadap Keputusan Mahasiswa Memilih Kuliah Di Prodi Bahasa Arab Uin Sultan Maulana Hasanuddin Banten. *JKIP: Jurnal Kajian Ilmu Pendidikan*, 2(1), 18-29.