

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, DAN
TURNOVER INTENTION KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT MULTI REJEKI NIRMALA**

Dessyana Lorenza¹, Meslo Pardede², Soemarijadi³

¹Alumni S1 STIE Bisnis Indonesia

^{2,3}Dosen STIE Bisnis Indonesia

Korespondensi : soemarijadi5@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan, kualitas sumber daya manusia, dan *turnover intention* karyawan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan bukan 100% kuantitatif. Sampel ditentukan berdasarkan metode *non-probability sampling*, sebanyak 56 responden.

Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan teknik pengolahan data menggunakan *software* SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa hasil uji secara parsial untuk variabel kepemimpinan dengan nilai thitung > ttabel (3,464 > 2,000) dan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji secara parsial untuk variabel kualitas sumber daya manusia dengan nilai thitung > ttabel (1,028 < 2,000) dan nilai signifikan sebesar $0,309 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia secara parsial berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji secara parsial untuk variabel *turnover intention* karyawan dengan nilai thitung > ttabel (-2,515 > -2,000) dan nilai signifikan sebesar $0,015 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji secara simultan dengan nilai Fhitung > Ftabel (16,707 > 2,76), maka H_0 ditolak atau H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, kualitas sumber daya manusia, dan *turnover intention* karyawan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Besarnya nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,701 yang berarti menunjukkan adanya korelasi atau hubungan yang kuat antara variabel kepemimpinan, kualitas sumber daya manusia, dan *turnover intention* karyawan terhadap kinerja karyawan.

Besarnya *adjusted coefficient of determination* (Adjusted R Square) sebesar 0,461 yang berarti variabel- variabel bebas yang terdiri dari kepemimpinan, kualitas sumber daya manusia, dan *turnover intention* karyawan dapat menerangkan perubahan atau memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,461 atau 46.1% pada variabel kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 53,9% diterangkan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kualitas Sumber Daya Manusia, *Turnover Intention* Karyawan, dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of the variables of leadership, quality of human resources, and employee turnover intention on employee performance either partially or simultaneously. The research method used is a descriptive method with a quantitative approach and not 100% quantitative. The sample was determined based on the non-probability sampling method, as many as 56 respondents. The data analysis technique uses multiple linear regression analysis with data processing techniques using SPSS version 25 software. The results of this study explain that the partial test results for the leadership variable with a value of $t_{count} > t_{table}$ ($3.464 \leq 2,000$) and a significant value of $0.001 < 0.05$ then H_0 is rejected and H_a is accepted so that it can be concluded that leadership partially has a positive and significant effect on employee performance. Partial test results for the variable quality of human resources with a value of $t_{count} < t_{table}$ ($1.028 < 2,000$) and a significant value of $0.309 > 0.05$ then H_0 is accepted and H_a is rejected so it can be concluded that the quality of human resources partially has a positive but not significant effect. on employee performance. Partial test results for the employee turnover intention variable with a value of $t_{count} > t_{table}$ ($-2.515 > -2,000$) and a significant value of $0.015 < 0.05$ then H_0 is rejected and H_a is accepted so that it can be concluded that employee turnover intention partially has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneous test results with $F_{count} > F_{table}$ ($16.707 > 2.76$), then H_0 is rejected or H_a is accepted so it can be concluded that leadership, quality of human resources, and employee turnover intention simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. The value of the correlation coefficient (R) is 0.701, which means that there is a strong correlation or relationship between the variables of leadership, quality of human resources, and employee turnover intention on employee performance. The amount of adjusted coefficient of determination (Adjusted R Square) is 0.461, which means that the independent variables consisting of leadership, quality of human resources, and employee turnover intention can explain changes or contribute to the influence of 0.461 or 46.1% on employee performance variables, while the remaining 53.9% is explained by other factors outside the study.

Keywords: *Leadership, Quality of Human Resources, Turnover Intention Employees, and Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Pada dasarnya dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting. Faktor kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan, karena pimpinan yang merencanakan, menginformasikan, membuat, dan mengevaluasi berbagai keputusan yang harus dilaksanakan dalam organisasi tersebut. Faktor-faktor yang berhubungan dengan sikap, gaya, dan perilaku pimpinan sangat berpengaruh terhadap karyawan yang dipimpinnya bahkan turut berpengaruh terhadap kinerja suatu organisasi. Menurut Robins dalam Priansa (2018), menjelaskan “Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran”. Sedangkan Kartono dalam Priansa (2018), menyatakan “Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain dalam melakukan satu usaha kooperatif guna mencapai tujuan yang sudah direncanakan”. Kepemimpinan yang berhasil adalah pemimpin yang berhasil mencapai tujuan organisasi tanpa mempertimbangkan apakah orang lain merasa terpaksa atau tidak untuk melakukannya. Hal ini akan menimbulkan dilema dalam pencapaian efektivitas organisasi. Pada satu sisi efektivitas organisasi dilihat dari output yang dicapai dan dari hasil penjualan yang didapat. Oleh karena itu, Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan yang tinggi agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal (Hasibuan, 2016:170).

Pemimpin yang efektif juga harus memperhatikan aspek manusia sebagai usaha peningkatan dukungan. Kepemimpinan disuatu organisasi perlu mengembangkan staf dan membangun iklim motivasi yang menghasilkan tingkat kinerja yang tinggi, maka pemimpin perlu memikirkan gaya

kepemimpinannya. Salah satu pendekatan yang dapat digunakan untuk mengetahui kesuksesan pemimpin ialah dengan mempelajari gayanya, karena gaya kepemimpinan banyak mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya. Dari berbagai cara yang dilakukan oleh pemimpin dalam menggerakkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi pada akhirnya harus dapat pula menimbulkan kinerja dari para bawahannya. Secara tidak langsung kepemimpinan menentukan terbentuknya kinerja karyawan. Semakin baik kepemimpinan seseorang terhadap bawahan, maka semakin tinggi pula kinerja bawahannya. Peran sentral sumber daya manusia sangat dibutuhkan oleh setiap organisasi, serta kontribusinya dalam memainkan berbagai fungsi tentu akan mempengaruhi kinerja seseorang ataupun organisasi. Berbagai permasalahan seputar sumber daya manusia terjadi sejak adanya pembagian tugas oleh sekelompok orang untuk mengejar visi, sejak itulah permasalahan sumber daya manusia telah ada.

Peran sumber daya manusia yang strategis diperlukan untuk tata kelola yang bertujuan untuk menetapkan arah organisasi dan tentunya menjadi pondasi untuk kemajuan organisasi. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan atau organisasi memiliki peran yang sangat penting. Pengelolaan, perencanaan, dan pengoorganisasian lingkungan perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk menjalankan prosesnya. Dalam suatu organisasi yang perlu diperhatikan adalah sumber daya manusia yang menjadi pendukung utama tercapai tujuan organisasi (Setiawan, 2016:25). Sumber daya manusia menempati posisi strategis dalam suatu organisasi, maka dari itu sumber daya manusia harus digerakkan secara efektif dan efisien sehingga mempunyai tingkat hasil daya guna yang tinggi (Pajriah, 2018:26). Apabila sumber daya manusia dalam suatu perusahaan tidak diutamakan dapat terjadinya *turnover*.

Turnover selalu menjadi perhatian utama yang dihadapi oleh organisasi besar maupun kecil. Keinginan (*intention*) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain. Dengan demikian, *Turnover intention* yaitu suatu keinginan yang didorong dengan alasan tertentu, untuk keluar dan berpindah tempat kerja yang dilakukan secara sadar oleh karyawan. *Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan *turnover intention* mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi.

Turnover intention mengacu pada hal yang dirasakan karyawan mengenai probabilitas bertahan dengan atau meninggalkan sebuah organisasi yang mempekerjakan dirinya.

Adanya peningkatan atas keinginan perpindahan atau *turnover intention* diduga, karena tidak terpenuhinya harapan dan keinginan karyawan atas keberlangsungannya ditempat kerja. Seperti kepastian dan keamanan atas upah, jenjang karir kedepannya, dan kesempatan promosi yang diberikan perusahaan kepada para karyawan. *Turnover intention* yang terus mengalami peningkatan dapat memberikan dampak yang buruk bagi perusahaan dan menjadi permasalahan baru serta serius bagi perusahaan karena mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. Salah satu tujuan organisasi adalah peningkatan kinerja karyawan. Menurut Kasmir (2017:182), "Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu". Kinerja pada dasarnya dilihat dari dua segi yaitu kinerja karyawan (individu) dan kinerja organisasi (Fattah, 2017:3).

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen

Sebelum mengemukakan beberapa pendapat mengenai apa yang dimaksud dengan Manajemen Sumber Daya Manusia, perlu dijelaskan mengenai arti manajemen itu sendiri, karena manajemen sumber daya manusia merupakan perpaduan antara fungsi manajemen dengan fungsi operasional sumber daya manusia. Menurut Supomo dan Nurhayati (2018:1), "Manajemen adalah alat atau wadah untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Manajemen merupakan suatu seni atau prinsip yang berkaitan dengan pengorganisasian, seperti menyusun perencanaan, membangun organisasi dan pengorganisasiannya, pergerakan, serta pengendalian atau pengawasan. Secara etimologis, manajemen merupakan seni untuk melaksanakan dan mengatur. Hal tersebut yang mendasari manajemen sebagai seni mengelola dan mengatur agar tersusun secara rapi. Istilah

manajemen tersebut biasanya diidentifikasi dengan dunia bisnis dan perkantoran. Manajemen sangat dibutuhkan agar tujuan pribadi atau organisasi bisa tercapai.

Menurut Simamora (2016:7), manajemen adalah proses pendayagunaan seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen juga sangat diperlukan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas suatu kerjaorganisasi. Dengan manajemen yang baik, tujuan organisasi dapat terwujud dengan mudah. Dengan kata lain, untuk memaksimalkan daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen harus dapat ditingkatkan dan dimaksimalkan.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kasmir (2017:6), “Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, *rekrutmen*, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan, dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*”. Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang dari manajemen umum yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Dalam manajemen sumber daya manusia, manusia adalah asset (kekayaan) utama, sehingga harus dipelihara dengan baik. Faktor yang menjadi perhatian dalam sumber daya manusia adalah manusia itu sendiri.

Manajemen sumberdaya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Afandi, 2018:3).

Selain itu menurut Desseler (2015:3), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengkompensasi karyawan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses, melatih, menilai dalam pendayagunaan, pengembangan serta penilaian seorang karyawan melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan sehingga tercapainya tujuan perusahaan.

Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2016:94), kinerja dapat didefinisikan suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketepatan waktu. Sedangkan Menurut Kasmir (2016:182), mengemukakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam satu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Prapti (2017:8), menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasilkerja, target atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari. Keberhasilan ataupun kegagalan dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan kinerja karyawan, pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan (Nurfajar, 2018:40).

Penilaian kinerja dikenal dengan istilah “*Performance rating*” atau “*Performance appraisal*”. Menurut Hamdani (2017:108), penilaian kinerja yaitu proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan. Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasional. Selain itu, dengan adanya penilaian kinerja,

manajer puncak dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang disumbangkan masing-masing pusat pertanggungjawaban kepada perusahaan secara keseluruhan. Semua ini diharapkan dapat membentuk motivasi dan rangsangan kepada masing-masing bagian untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Tujuan menerapkan manajemen kinerja karyawan yaitu: meningkatkan prestasi kerja karyawan sampai setinggi-tingginya, merangsang minat dalam pengembangan pribadi (*self development*), sebagai instrumen utama dan tulang punggung bagi pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia (Hermingsih dan Kreestianawati, 2016:247). Berdasarkan dari pengertian beberapa para ahli yang disebutkan maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil akhir kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan, sesuai dengan prestasi dan pencapaian target seorang karyawan sesuai dengan jabatan dan tanggungjawabnya, dan mampu mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan

Menurut James M. Black dalam Purnomo dan Herlina (2016:1), kepemimpinan adalah proses memengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Menurut Kartono (2016:9), kepemimpinan adalah seorang yang ditunjuk sebagai pemimpin berdasarkan keputusan dan pengangkatan untuk memangku suatu jabatan dalam struktur organisasi, dengan segala hak dan kewajiban yang berkaitan dengannya, untuk mencapai sasaran organisasi. Menurut Hasibuan (2017:170), mengatakan bahwa kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Handoko (2017:9), kepemimpinan adalah perilaku atau strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Berdasarkan definisi di atas, dapat diketahui bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong, dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk biasa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Kualitas Sumber Daya Manusia

Dalam suatu organisasi hal yang paling penting yang perlu diperhatikan adalah sumber daya manusia yang menjadi pendukung utama tercapai tujuan organisasi (Setiawan, 2016:25). Sumber daya manusia menempati posisi strategis dalam suatu organisasi, maka dari itu sumber daya manusia harus digerakkan secara efektif dan efisien sehingga mempunyai tingkat hasil daya guna yang tinggi (Pajriah, 2018:26). Manajemen sumberdaya manusia adalah rangkaian strategis, proses, dan aktivitas yang ditokoin untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individu sumber daya manusia tersebut (Ramadhani, 2018:9). Menurut Muslihat dan Ginanjar (2019:108), “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (karyawan) (Asnawi, 2016:3). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu karyawan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, disimpulkan bahwa manajemen sumberdaya manusia merupakan ilmu dan seni yang di dalamnya terkandung fungsi-fungsi manajerial dan operasional yang ditujukan agar sumber daya manusia dapat dimanfaatkan seefektif dan seefisien mungkin untuk mencapai sasaran yang ditetapkan. Berbicara tentang masalah kualitas sumber daya manusia tentunya ada tolak ukur yang dapat kita jadikan patokan atau perbandingan agar kita bisa mengetahui dan menentukan manusia yang berkualitas. Dengan adanya batasan dan tolak ukur ini, dapat dijadikan landasan dalam menentukan kualitas pribadi seseorang. Kualitas sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam keberhasilan sebuah organisasi, semakin tinggi kualitas sumber daya manusia semakin baik prestasi kerja yang akan dihasilkan sumber daya manusia, cara kerja, dan integritas pribadi berkontribusi kualitas kerja terbaik. Walaupun dalam sebuah organisasi teknologinya sudah yang terbaik, sistemnya terbaik, dan cara kerja

organisasi yang fokus pada mutu, tetapi bila integritas pribadi pekerja tidak terfokus pada kualitas kerja terbaik, maka hasil akhirnya selalu menjadi tidak seperti yang diharapkan (Leuhery, 2018:119).

Turnover Intention Karyawan

Menurut Lee (2017:38), *Turnover intention* mengacu pada rencana secara sukarela karyawan untuk meninggalkan perusahaan/organisasi tempatnya bekerja. Produktivitas dalam sebuah perusahaan akan menurun ketika karyawan berkualitas *resign*/keluar, karena mereka pergi dengan membawa pengetahuan dan keahlian mereka selama bekerja di perusahaan tersebut. Niat untuk tetap diartikan sebagai niat karyawan untuk melanjutkan dimasa sekarang hubungan kerja dengan atasan mereka saat ini untuk jangka panjang. Menurut Larkin dalam Pawesti dan Wikansari (2016:51), Intensi adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela. Dapat didefinisikan bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. *Turnover intention* merupakan konstruksi dari perilaku, psikologis, dan ilmu organisasi, dan dianggap sebagai indikator kuat dari kemajuan perusahaan di masa depan. *Turnover intention* karyawan berdampak pada segi biaya perusahaan adalah sebagai berikut, pertama yaitu biaya perekrutan yang meliputi beban perekrutan, iklan, biaya pemeriksaan medis sebelum pekerjaan, kedua yaitu biaya pelatihan yang meliputi waktu orientasi yang dibayar, gaji staf pelatihan, dan biaya operasional pelatihan, ketiga yaitu biaya produktivitas yang meliputi penurunan produktivitas karena waktu yang digunakan untuk melatih karyawan baru, dan yang keempat yaitu biaya pemberhentian meliputi gaji untuk wawancara keluar kerja (Susanti dan Halilah, 2019:1038).

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2018:1), secara umum metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Menurut Siregar (2017:8) “Metodologi penelitian adalah cara-cara menerapkan prinsip-prinsip logis terhadap penemuan, pengesahan dan penjelasan kebenaran atau cara yang ilmiah untuk mencapai kebenaran ilmu guna memecahkan masalah. Metodologi penelitian akan lebih baik jika disesuaikan dengan subjek atau objek penelitian. Penelitian ini menggunakan metode lapangan melalui survey, dengan teknik pengumpulan data menggunakan instrumen kuesioner melalui pendekatan deskriptif kuantitatif, bukan 100% kuantitatif. Menurut Siregar (2017:86), “Pengolahan data untuk penelitian dengan pendekatan kuantitatif adalah suatu proses dalam memperoleh data ringkasan dengan menggunakan cara-cara atau rumus tertentu”. Dimana penelitian yang dilakukan dengan mengambil beberapa sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner. Kuesioner ini dipakai untuk menyebutkan korelasi pengaruh kepemimpinan, kualitas sumber daya manusia, dan *turnover intention* karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Multi Rejeki Nirmala.

Populasi dan Sampel

Tidak semua elemen atau subjek yang akan diteliti dapat diamati dengan baik, hal ini karena adanya beberapa keterbatasan, oleh karena itu dalam suatu penelitian perlu dilakukan pengambilan sampel dari populasi. Populasi adalah keseluruhan elemen yang hendak diduga karakteristiknya (Suliyanto, 2018:177). Menurut Sugiyono (2017:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik simpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah semua karyawan di PT Multi Rejeki Nirmala yang berjumlah 65 orang. Pengertian sampel menurut Sugiyono (2018:81), adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative (mewakili).

Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Menurut Suliyanto (2018:177), sampel adalah bagian dari anggota populasi tersebut. Pada penelitian ini, proses sampling yang diambil yaitu menggunakan metode non- probability sampling, yang berarti adalah suatu teknik untuk pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan yang sama pada suatu bagian yang diambil dari populasi untuk dipilih sebagai sampel (Sugiyono, 2018:84).

Untuk menentukan jumlah sampel yang akan digunakan, dipakai rumus Slovin yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Besarnya Sampel

N = Besarnya Populasi

Ne^2 = Presentase kesalahan yang dapat ditolerir, tingkat error dalam penelitian ini ditetapkan 5%.

Berikut perhitungan untuk mengetahui jumlah sampel dalam penelitian:

$$n = \frac{65}{1 + 65 (0,05)^2}$$

$$n = 55,91$$

Atas dasar perhitungan di atas, maka sampel yang diambil adalah sejumlah 55,91 orang atau dibulatkan menjadi 56 responden agar hasil penelitian ini dapat lebih fit.

HASIL PENELITIAN

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas dengan satu variabel terikat yang dimasukkan dalam model regresi. Analisis ini juga untuk memprediksikan nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat apakah masing-masing variabel terikat berhubungan positif atau negatif.

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	Beta	Standard Error
Constant	16,068	6,911
Kepemimpinan	0,563	0,163
Kualitas SDM	0,183	0,178
<i>Turn Intention</i> Karyawan	-0,181	0,072

Sumber: Data diolah

Apabila hasil dari *output* tersebut dimasukkan dalam bentuk persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 16,068 + 0,563X_1 + 0,183X_2 - 0,181X_3$$

Penjelasan persamaan regresi berganda di atas adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstan sebesar 16,068 artinya jika kepemimpinan, kualitas sumber daya manusia, dan *turnover intention* karyawan bernilai konstan (tetap), maka kinerja karyawan sebesar 16,068. Pengaruh tersebut signifikan pada tingkat kesalahan sebesar 5%.
2. Koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,563 menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah positif. Berdasarkan nilai koefisien regresi tersebut dapat disimpulkan jika kepemimpinan mengalami peningkatan sebesar 1%, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,563.
3. Koefisien regresi kualitas sumber daya manusia sebesar 0,183 menunjukkan bahwa pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan adalah positif. Berdasarkan nilai koefisien regresi tersebut dapat disimpulkan jika kualitas sumber daya manusia mengalami peningkatan sebesar 1%, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,183. Koefisien regresi *turnover intention* karyawan sebesar -0,181 menunjukkan bahwa

pengaruh *turnover intention* karyawan terhadap kinerja karyawan adalah negatif. Berdasarkan nilai koefisien regresi tersebut dapat disimpulkan jika *turnover intention* karyawan mengalami peningkatan sebesar 1%, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,181.

Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Hasil analisis koefisien korelasi dan koefisien determinasi dapat dilihat pada *output Model Summary* di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji R dan R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square
Koefisien Korelasi dan Determinasi	0,701	0,492	0,461

Sumber: Data diolah

Pada tabel di atas besarnya nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,701 yang berarti menunjukkan adanya korelasi atau hubungan yang kuat antara kepemimpinan, kualitas sumber daya manusia, dan *turnover intention* karyawan terhadap kinerja karyawan. Besarnya *Adjusted R Square* (*Adj. R²*) adalah 0,461 atau 46,1% yang berarti variabel-variabel bebas dapat menerangkan perubahan pada variabel kinerja karyawan sebesar 46,1% sedangkan sisanya sebesar 53,9% diterangkan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian.

UJI HIPOTESA

Uji t (Parsial)

Tabel 3. Hasil Uji t

Model	t Hitung	t Tabel	Signifikan
Kepemimpinan	3,464	2,007	0,001
Kualitas SDM	1,028	2,007	0,309
Turn Intention Karyawan	-2,515	2,007	0,015

Sumber: Data diolah

Dari hasil uji t di atas dapat disimpulkan bahwa:

Hipotesis 1:

Diketahui nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,464 > 2,007$) dan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ maka H_01 ditolak dan H_{a1} diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 2:

Diketahui nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,028 < 2,007$) dan nilai signifikan sebesar $0,309 > 0,05$ maka H_02 diterima dan H_{a2} ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa kualitas sumberdaya manusia secara parsial berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 3:

Diketahui nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-2,515 > -2,007$) dan nilai signifikan sebesar $0,015 < 0,05$ maka H_03 ditolak dan H_{a3} diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Simultan)

Tabel 4. Hasil Uji F

Model	t Hitung	t Tabel	Signifikan
Kepemimpinan Kualitas SDM Turn Intention Karyawan	16,707	2,78	0,000

Sumber: Data diolah. Dari hasil uji F di atas dapat disimpulkan bahwa:

Hipotesis 4:

Dari tabel di atas dapat terlihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 16,707 dengan nilai Sig. 0,000, karena nilai Sig. lebih kecil dari 0,05 dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($16,707 > 2,78$), maka H_04 ditolak atau H_{a4} diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, kualitas sumber daya manusia, dan

turnover intention karyawan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN.

Pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Multi Rejeki Nirmala

Dari hasil analisis yang telah dilakukan pada bab ini, maka diperoleh data bahwa kepemimpinan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan. Yang artinya apabila kepemimpinan dapat diterima dengan baik dan sukarela oleh karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya jika kepemimpinan tidak dapat diterima dengan baik dan sukarela oleh karyawan maka kinerja karyawan akan menurun. Selanjutnya hasil perhitungan kepemimpinan mempunyai nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($3,464 > 2,007$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Suryani dan Kosasih (2016) yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Dan hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh James M. Black dalam Purnomo dan Herlina (2016:1), kepemimpinan adalah proses memengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Multi Rejeki Nirmala

Dari hasil analisis yang telah dilakukan pada bab ini, maka diperoleh data bahwa kualitas sumber daya manusia memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan. Yang artinya apabila kualitas sumber daya manusia meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya jika kualitas sumber daya manusia menurun maka kinerja karyawan akan menurun. Selanjutnya hasil perhitungan kualitas sumber daya manusia mempunyai nilai signifikansi $0,309 > 0,05$ dan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,028 < 2,007$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya kualitas sumber daya manusia secara parsial berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Fhara (2020) bahwa berdasarkan pengujian secara parsial, variabel kepemimpinan, kualitas sumber daya manusia, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perpustakaan Utsman Bin Affan UMI Makassar. Dan hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Leuhery (2018:119), Walaupun dalam sebuah organisasi teknologinya sudah yang terbaik, sistemnya terbaik, dan cara kerja organisasi yang fokus pada mutu, tetapi bila integritas pribadi pekerja tidak terfokus pada kualitas kerja terbaik, maka hasil akhirnya selalu menjadi tidak seperti yang diharapkan.

Pengaruh *Turnover Intention* Karyawan (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Multi Rejeki Nirmala

Dari hasil analisis yang telah dilakukan pada bab ini, maka diperoleh data bahwa *turnover intention* karyawan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan. Yang artinya apabila *turnover intention* karyawan menurun maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya jika *turnover intention* karyawan meningkat maka kinerja karyawan akan menurun. Selanjutnya hasil perhitungan *turnover intention* karyawan mempunyai nilai signifikansi $0,015 < 0,05$ dan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($2,515 > 2,007$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya *turnover intention* karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Asmara (2017) bahwa *Turnover intention* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Lee (2017:38), *Turnover intention* mengacu pada rencana secara sukarela karyawan untuk meninggalkan perusahaan/organisasi tempatnya bekerja. *Turnover intention* yang terus mengalami peningkatan dapat memberikan dampak yang buruk bagi perusahaan dan menjadi permasalahan baru serta serius bagi perusahaan karena mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan (X1), Kualitas Sumber Daya Manusia (X2), dan *Turnover Intention* Karyawan (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara (Simultan) pada PT Multi Rejeki Nirmala.

Adanya pengaruh secara bersama-sama Kepemimpinan, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan *Turnover Intention* Karyawan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Hal ini dibuktikan dengan uji F, dijelaskan bahwa nilai F hitung sebesar 16,707 dengan nilai Sig. 0,000, karena nilai Sig. lebih kecil dari 0,05 dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($16,707 > 2,78$), maka H_0 ditolak atau H_a diterima, yang artinya ketiga variabel independen secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Menurut Hasibuan (2016:94), kinerja dapat didefinisikan suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketepatan waktu. Hasil pengujian nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,701 yang berarti menunjukkan adanya korelasi atau pengaruh yang kuat antara kepemimpinan, kualitas sumber daya manusia, dan *turnover intention* karyawan terhadap kinerja karyawan. Dan besarnya koefisien determinan (R^2) adalah 0,461 atau 46,1% yang berarti variabel-variabel bebas dapat menerangkan perubahan pada variabel terikat (kinerja karyawan) sebesar 46,1%, sedangkan sisanya sebesar 53,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Hasil dari olah data ini menunjukkan bahwa sumbangan variabel kepemimpinan (X1), kualitas sumber daya manusia (X2), dan *turnover intention* karyawan (X3) dalam menjelaskan kinerja karyawan (Y) dengan kategori cukup kuat, sedangkan faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi memungkinkan mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan (Y).

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, tentang pengaruh kepemimpinan, kualitas sumber daya manusia, dan *turnover intention* karyawan terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,464 > 2,007$) dan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,028 < 2,007$) dan nilai signifikan sebesar $0,309 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia secara parsial berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-2,515 > -2,007$) dan nilai signifikan sebesar $0,015 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Nilai Fhitung sebesar 16,707 dengan nilai Sig. 0,000, karena nilai Sig. lebih kecil dari 0,05 dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($16,707 > 2,78$), maka H_0 ditolak atau H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, kualitas sumber daya manusia, dan *turnover intention* karyawan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,701 yang berarti menunjukkan adanya korelasi atau hubungan yang kuat antara kepemimpinan, kualitas sumber daya manusia, dan *turnover intention* karyawan terhadap kinerja karyawan. Besarnya *Adjusted R Square* ($Adj. R^2$) adalah 0,461 atau 46,1% yang berarti variabel-variabel bebas dapat menerangkan perubahan pada variabel kinerja karyawan sebesar 46,1% sedangkan sisanya sebesar 53,9% diterangkan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian.

SARAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang dilakukan terhadap jawaban responden, ada beberapa hal yang penulis sarankan untuk terus meningkatkan kinerja karyawan melalui beberapa hal:

1. Pada variabel kepemimpinan, saran yang dapat peneliti berikan adalah: pemimpin hendaknya tidak segan untuk memberikan pujian atas hasil kerja karyawan, serta senantiasa memberikan pengarahan kepada karyawan dalam mengerjakan suatu pekerjaan, dengan begitu karyawan akan merasa diperhatikan dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin

- juga hendaknya menghargai pekerjaan karyawan dengan cara memberi motivasi berupa reward/penghargaan yang belum pernah terlaksana sehingga perlu diadakan reward/penghargaan kedepannya untuk memotivasi karyawan demi peningkatan kinerja karyawan.
2. Manajemen atau perusahaan hendaknya memberikan kesempatan yang lebih luas kepada karyawan untuk dapat menambah pengetahuan dan keahliannya melalui pendidikan dan pelatihan dalam rangka promosi atau kenaikan jabatan demi peningkatan kualitas sumber daya manusia dan terbentuknya kinerja karyawan yang lebih baik.
 3. Pada variabel *turnover intention* , saran yang dapat peneliti berikan adalah : Perusahaann harus memberikan contoh positif dan sering mengadakan evaluasi pada tiap-tiap tim/jabatan untuk dapat saling bekerja sama dalam hal positif guna pengembangan perusahaan. Dan perusahaan seharusnya dapat memberikan penghargaan atau apresiasi kepada karyawan terbaik, sehingga perusahaan dapat meminimalisir masalah tentang kemungkinan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain, dan pikiran karyawan untuk berpindah kerja dengan meningkatkan mutu perusahaan, kinerja karyawan seperti menciptakan suasana kerja yang saling mendukung, menaikkan gaji karyawan, memberikan apresiasi kepada karyawan, dan meningkatkan komitmen organisasi seperti membuat karyawan nyaman berada diperusahaan tersebut sehingga karyawan memiliki keinginan dari dalam dirinya sendiri untuk bertahan pada perusahaan tersebut karena kewajiban dia sebagai karyawan.
 4. Bagi para peneliti yang ingin melanjutkan penelitian ini atau melakukan penelitian dengan topik ini, diharapkan untuk menambah variabel-variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga dapat memberikan wawasan, cakrawala atau pandangan yang lebih luas, variabel-variabel lain seperti; budaya organisasi, rekrutmen dan seleksi, rotasi kerja, kompetensi karyawan, lingkungan kerja, pengembangan karir, kedisiplinan, stress kerja dan lain-lain. Dan juga jumlah sampelnya ditambah, sehingga hasil penelitian dapat lebih baik.
 5. Pada variabel kepemimpinan, saran yang dapat peneliti berikan adalah: pemimpin hendaknya tidak segan untuk memberikan pujian atas hasil kerja karyawan, serta senantiasa memberikan pengarahan kepada karyawan dalam mengerjakan suatu pekerjaan, dengan begitu karyawan akan merasa diperhatikan dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin juga hendaknya menghargai pekerjaan karyawan dengan cara memberi motivasi berupa reward/penghargaan yang belum pernah terlaksana sehingga perlu diadakan reward/penghargaan kedepannya untuk memotivasi karyawan demi peningkatan kinerja karyawan.
 6. Pada variabel kualitas sumber daya manusia, saran yang dapat peneliti berikan adalah : Manajemen atau perusahaan hendaknya memberikan kesempatan yang lebih luas kepada karyawan untuk dapat menambah pengetahuan dan keahliannya melalui pendidikan dan pelatihan dalam rangka promosi atau kenaikan jabatan demi peningkatan kualitas sumber daya manusia dan terbentuknya kinerja karyawan yang lebih baik.
 7. Pada variabel *turnover intention* , saran yang dapat peneliti berikan adalah :Perusahaann harus memberikan contoh positif dan sering mengadakan evaluasi pada tiap-tiap tim/jabatan untuk dapat saling bekerja sama dalam hal positif guna pengembangan perusahaan.
 8. Pada variabel kualitas sumber daya manusia, saran yang dapat peneliti berikan adalah : Manajemen atau perusahaan hendaknya memberikan kesempatan yang lebih luas kepada karyawan untuk dapat menambah pengetahuan dan keahliannya melalui pendidikan dan pelatihan dalam rangka promosi atau kenaikan jabatan demi peningkatan kualitas sumber daya manusia dan terbentuknya kinerja karyawan yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA.

- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau. Zanafa Publishing.
- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta. Mitra Wacana Media.
- Asmara, Alfania Pandu. 2017. Pengaruh *Turnover Intention* terhadap Kinerja Karyawan di RS Bedah Surabaya. *JAKI*. 5(2). 123-129.
- Asnawi, Muhammad. 2016. Peranan Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk

- Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta* Edisi: 49. 1-14.
- Farida, Umi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo. Umpo Press. Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2017. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.
- Handoko. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bandung. Pustaka Setia.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Herminingsih, Anik dan Kreestianawati. 2016. Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*. Vol.5(3). 241-257.
- Maghfiroh, Anisatul. 2021. Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Syariah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*. 7(01). 403-411.
- Nasdir. 2019. Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Manajemen*. 1(2). 1-22.
- Nugraha, Andriani & Purba, Sylvia Diana. 2017. Tuntutan Pekerjaan dan Stres Kerja Sebagai Variabel Penentu *Turnover Intention*. *Jurnal manajemen dan Pemasaran Jasa* 10(1). 49-60.
- Prapti, Lensi Gusti. 2017. Pengaruh Pemberian Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Tetap PT. LG Electronics Indonesia Kantor Cabang Pekanbaru. *Jom Fisip*. Vol.4(2). 1-15.
- Rahayu, Sri. 2020. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Unit Desa di Lau Gumba Brastagi Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Tools*. 12(1). 206-218.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung. PT Refika Aditama.
- Sinambela, Lijan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Siregar. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif SPSS Dalam Metode Penelitian Kuantitatif SPSS*. Jakarta. Kencana Prenada Media Group.
- Sitompul, Silvia Sari dan Susanti, Lucy. 2018. Effects of Education Level, Conflict, and Reward on Employee Performance at PT. Sentral Sinar Matahari Pekanbaru. *Jurnal Procuratio*. Vol.6(3). 247-258.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Susanti, Debby Budi dan Sukowiyono, Gaguk. 2020. Makna Aspek Fisik dan Non Fisik Dalam Tatanan Ruang Hunian Masyarakat di Dataran Tinggi Kec. Poncokusumo, Kab. Malang. *Jurnal Arsitektur*. 1(4). 13-20.
- Susanti, Dwi dan Halilah, Li. 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada CV. Rabbani Asysa). *Industrial Research Workshop and National Seminar*. 1036-1045.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta. Kencana Prenada Media