

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir, Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Topsell Rahardja Indonesia

Sacharissa Aditya Permana¹, Tantri Yanuar Rahmat Syah²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Esa Unggul

Jakarta, Indonesia.

¹ sacharissaaditya@gmail.com, ² tantri.yanuar@esaunggul.ac.id

Sumbitted : 2022-05-13 | Reviewed : 2022-05-31 | Accepted : 2022-07-13

Abstrak— Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, pengembangan karir, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. Topsell Rahardja Indonesia. Dalam penelitian ini digunakan metode analisis data yang disebut Lisrel Structural Equation Modeling (SEM). Dalam penelitian ini penulis membagikan kuisioner dalam bentuk google form dan berhasil menerima jawaban sebesar 307 dari 450 karyawan PT. Topsell Rahardja adalah salah satu contoh survei yang dilakukan di Indonesia dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dikarenakan dari hasil penelitian ini memiliki T-Value sebesar 0,72, Di dalam perusahaan tersebut bahwa dengan adanya kepemimpinan transformasional karyawan tidak dapat meningkatkan kinerja pada perusahaan. Kepuasan kerja, pengembangan karir dan pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, peneliti mendorong perusahaan untuk meningkatkan pelatihan bagi seluruh karyawan yang ada di perusahaan agar dapat berprestasi dengan baik dan memberikan dampak positif bagi perusahaan. Saran bagi pembaca adalah untuk menambahkan variabel penelitian selanjutnya menjadi insentif untuk penelitian selanjutnya.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir, Pelatihan, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Semua perusahaan/organisasi pemerintah maupun swasta memiliki tujuan yang ingin dicapai dalam pekerjaan, semua organisasi pasti menggunakan sumber daya manusia. Keberhasilan organisasi dapat dilihat dari kemampuan sumber daya manusianya sendiri agar dapat memberikan nilai positif bagi organisasi, kinerja karyawan disini berperan penting dalam memajukan dan meningkatkan suatu organisasi oleh karena itu jika kinerja karyawan menurun akan mempengaruhi kinerja organisasi itu sendiri.

Kepemimpinan adalah kunci pengembangan organisasi, karena sangat sulit untuk mencapai tujuan organisasi tanpa kepemimpinan yang baik. Jika seorang pemimpin dapat mempengaruhi perilaku bawahannya, maka pemimpin perlu merencanakan kepemimpinannya. Semua pemimpin, dalam menjalankan tugasnya, memiliki cara tersendiri dan memiliki gaya tersendiri berbeda dengan orang lain. Pemimpin biasanya memiliki karakter yang kuat, tempramen dan kepribadian sendiri, sehingga memiliki gaya dan perilaku yang berbeda dengan orang lain. Bass, (1987) mengatakan bahwasannya kepemimpinan transformasional kinerja karyawan.

Kepemimpinan Transformasional memainkan perannya dalam organisasi sangat penting, sangat menentukan visi, misi dan tujuan organisasi perusahaan, serta mempengaruhi kinerja karyawan. Transformasi kepemimpinan berpengaruh positif maupun tidak langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. (Jung & Avolio, 2000)

Seorang pemimpin transformasional akan mempengaruhi bawahannya dalam bekerja pada prinsipnya kepemimpinan transformasional dapat memotivasi bawahannya untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik lagi dari sebelumnya, setiap karyawan memiliki kepuasan kerja yang berbeda-beda sehingga tingkat dari kepuasan kerja karyawan berbeda. Kepuasan kerja memiliki kesamaan terhadap perasaan seseorang terhadap kinerja karyawan di dalam organisasi.

Pengembangan karir pada organisasi dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan pada organisasi itu sendiri, maka dari itu organisasi/perusahaan harus membuat pengembangan karir pada semua karyawannya agar organisasi dapat menjalankan visi perusahaan kedepannya, (Rawashdeh, 2013) mengatakan bakat dan kualitas kemampuan pekerja mengandalkan kegiatan pengembangan dan program pengembangan karir yang ditawarkan oleh organisasi. meningkatkan kemampuan karyawan dan mempersiapkan mereka untuk pekerjaan di masa depan. Pelatihan juga akan mempengaruhi kinerja karyawan pada organisasi oleh karena itu perusahaan harus mewajibkan karyawan untuk pelatihan agar suatu organisasi berjalan sesuai keinginan perusahaan dan perusahaan itu sendiri akan mendapatkan keuntungan karena akan memiliki karyawan yang kompeten dibidangnya dikarenakan mengikuti pelatihan, pelatihan memberikan manfaat bagi pekerja, serta bagi organisasi dengan secara positif mempengaruhi kinerja karyawan dengan mengembangkan pengetahuan dan keterampilan perilaku karyawan (Amin et al., 2013)

Oleh karena itu, Saks, (2006) mengatakan emosi di seluruh dunia tentang sikap pekerja telah sesuai dengan kepuasan kerja, dengan efek positif dan kritis pada pandangan kinerja karyawan. ketika karyawan memiliki hak dan tanggung jawab, perusahaan berusaha untuk meningkatkan kepuasan kerja yang baik. yang diselaraskan dengan peran dan tanggung jawab karyawan. PT Topsell Rahardja Indonesia akan memberikan pelayanan yang baik untuk para pelanggan, Topsell sendiri mempunyai slogan khusus yaitu “terhadap orang peduli selalu”, Topsell merupakan perusahaan distributor retailer gadget terbesar di Jawa timur yang mempunyai 7 cabang perusahaan dan Topsell sendiri memiliki karyawan sebanyak 450 karyawan.

Kepemimpinan Transformasional adalah orang-orang yang menginspirasi pekerja untuk bekerja sesuai tujuan visi pada perusahaan mereka. Kepemimpinan Transformasional dibuat untuk menjadikan contoh bagi para pekerja (McShane, S. L., & Von Glinow, 2009)

Laporan Kinerja Transformasi James McGregor Burn diterbitkan pada tahun 1978. Kompetensi, komitmen, motivasi, dan kepercayaan. Penelitian komparatif mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional jika dibandingkan dengan kepemimpinan dengan kepemimpinan transaksional memiliki efek positif pada efisiensi dan efektivitas karyawan (Waldman, 2001).

Berbagai penelitian telah mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh pada penilaian kepuasan kinerja (Waldman, 2001). Bahkan budaya seperti India, Cina, dan Kenya, perilaku kepemimpinan transformasional ditemukan efektif di seluruh budaya (Walumbwa & Lawler, 2003)

Pengembangan karir mengacu pada system pelatihan, program pengembangan, promosi, insentif, dan gaji suatu organisasi. Dalam kondisi yang menguntungkan, sumber daya manusia manajer harus mempromosikan keterampilan belajar manajerial untuk mengurangi pergantian karyawan untuk pengembangan karir (Chen, Wakabayashi, & Takeuchi, 2004), produk perencanaan karir karyawan dan manajemen karir organisasi adalah pengembangan karir (Baruch & Peiperl, 2000). Organisasi dan karyawan sebagai mitra adalah fitur penting dari pengembangan karir. Oleh karena itu pengembangan karir pada dasarnya merupakan upaya yang saling menguntungkan organisasi dan karyawan.

Sebagian besar peneliti telah menemukan hubungan yang signifikan antara karyawan dan persepsi pengembangan karir (Baruch & Peiperl, 2000). Ini termasuk pelatihan karir, rotasi pekerjaan, penilaian kinerja, tenaga kerja intelegen, penilaian diri, mentoring perencanaan, penempatan kerja dan konseling; semua dengan tujuan mendorong komitmen pada organisasi (Gilley, 1989), meskipun pencarian literatur yang relevan mengungkapkan bahwa pengembangan karir telah menerima lebih sedikit perhatian dari pada komitmen karyawan, Namun lebih mudah untuk mengimplemntasikan program sumber daya manusia yang dihasilkan efek langsung, seperti memberikan tunjangan karyawan secara menarik dari pada berusaha untuk mengubah persepsi karyawan tentang kebijakan, budaya, dan praktik perusahaan. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk menghubungkan hasil komitmen karyawan untuk membantu sumber daya manusia untuk mengembangkan rencana pengembangan karir secara efektif untuk meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Robbins, SP, dan Judge, (2014) membahas kepuasan kerja, emosi positif di tempat kerja, dan penilaian perilaku. Pekerjaan yang memerlukan interaksi dengan rekan kerja dan bawahan harus mengikuti kebijakan dan prosedur organisasi, memenuhi persyaratan kerja, dan membutuhkan waktu lebih sedikit daripada kondisi kerja yang sesuai.

Menerapkan pelatihan dan pengalaman ke organisasi dengan menerapkan strategi pelatihan pada tujuan dan strategi bisnis organisasi. Pelatihan strategis berfokus pada pengembangan kompetensi, dan memiliki dampak signifikan pada organisasi. Dimana pelatihan akan sangat mempengaruhi sebuah organisasi karena dengan adanya pelatihan karyawan disini

akan dibantu untuk melatih keterampilannya dalam bekerja yang akan berefek ke organisasi tersebut oleh karena itu setiap karyawan diwajibkan untuk mengikuti pelatihan.

Pelatihan adalah kegiatan strategis yang mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan minat yang dibutuhkan untuk berfungsi secara efektif (Gordon, 1992). Pelatihan adalah pengembangan kapasitas dalam organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan, dan organisasi pelatihan dapat mencapai tujuan (Tahir, Yousafzai, Jan, & Hamsim, 2014). Pelatihan adalah kegiatan sistematis yang menghasilkan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan tugas secara efisien (Sandwula et al., 2018). Pelatihan mengacu pada pengembangan karyawan, keterampilan dan pengetahuan yang berbagi keterampilan mereka di tempat kerja (Azeem et al., 2013). Pelatihan adalah cara untuk meningkatkan staf organisasi Anda. Pelatihan staf, keterampilan teknis, keterampilan pribadi, dan sumber daya pendidikan memungkinkan karyawan bekerja lebih efisien dan efektif, dan kurangnya program pelatihan mengurangi produktivitas staf. Pelatihan tidak hanya mengembangkan keterampilan karyawan, tetapi juga mengembangkan keterampilan berpikir kreatif karyawan dalam jangka pendek (Elnaga, A., & Imran, 2013). Visi perusahaan adalah menjawab tantangan masa depan untuk meningkatkan kinerja karyawan (Elnaga, A. dan Imran, 2013).

Menurut Aguinis & Kraiger, (2009), produktivitas bukanlah tentang apa yang dihasilkan karyawan atau hasil pekerjaannya, tetapi tentang perilaku atau tindakan karyawan. Produktivitas adalah upaya gabungan dari kemampuan untuk melakukan upaya untuk mencapai tujuan tertentu yang ditetapkan dalam kebijakan organisasi. (Mcpherson et al., 1991) juga mendefinisikan kinerja sebagai perilaku. Inilah yang diciptakan pekerja, dan konsep ini memisahkan produktivitas dari kinerja harian individu, tetapi mereka adalah hasil dari efek lain.

Ada beberapa variable yang menentukan kinerja. Variable-variable ini dapat diklasifikasikan sebagai penentu umum kinerja. Misalnya, kualifikasi seseorang bisa sangat membantu meningkatkan kinerjanya, ketika seseorang melawati Pendidikan, pengembangan dan pelatihan untuk memperoleh titik kualifikasi tertentu, itu akan meningkatkan kemampuan kinerja kerjanya, selain itu pengalaman adalah asset hebat yang didapat untuk meningkatkan kinerja karyawan, semakin lama pengalaman maka akan semakin tinggi tingkat kinerjanya. (Mcpherson et al., 1991) dan (Aguinis & Kraiger, 2009) telah menyediakan versi kinerja mereka penentu untuk melengkapi penentu umum. Mereka menyarankan perbedaan kinerja individu adalah fungsi dari tiga penentu utama yaitu: pengetahuan deklaratif, pengetahuan procedural, dan motivasi. Pengetahuan deklarasi mengacu pada pengetahuan tentang fakta, prinsip, dan objek. Pengetahuan procedural adalah memiliki keterampilan mempelajari apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya. Artinya, karyawan membutuhkan keterampilan teknis tertentu untuk dapat menyelesaikan tugas. Pengetahuan procedural juga berkaitan dengan tingkat kecerdasan dan kemampuan fisik seseorang. Ketiga predictor kinerja adalah motivasi, kekuatan pendorong dibalik setiap aktivitas manusia. Factor penentu kinerja harus ada untuk kinerja yang mencapai level tinggi.

Jung et al. (2000) mengatakan, kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung didalam suatu organisasi. Seorang pemimpin yang baik dan tegas kepada karyawan dapat memberikan dorongan kepada karyawan itu sendiri untuk lebih memaksimalkan kinerjanya untuk sebuah organisasi saat ini dan di masa yang akan mendatang, maka dapat di ambil hipotesis sebagai berikut.

H1: Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja karyawan

Kepuasan kerja seseorang tergantung pada apa yang dapat dicapai dan apa yang tidak dicapai. Jadi jika kepuasan kerja diperoleh melebihi apa yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas sehingga ada ketidaksesuaian, yang merupakan ketimpangan positif. Saks (2006) mengatakan emosi di seluruh dunia tentang sikap pekerja telah sesuai dengan kepuasan kerja, dengan efek positif dan kritis pada pandangan kinerja karyawan. (Judge et al. 2005) menunjukkan bahwa kepuasan kerja terkait dengan kinerja. Falkenburg & Schyns, 2007 mendukung gagasan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak positif pada manajemen dan kinerja karyawan. (Netemeyer et al. 2010) menyelidiki hubungan antara kepuasan kerja, kinerja dan kepuasan pelanggan. Penelitian ini menegaskan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

H2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Pengembangan karir membantu memberikan umpan balik yang diperlukan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka dan membantu karyawan bekerja secara inovatif (Shipton et al. 2006). Rawashdeh, 2013 Kualitas dan bakat bergantung pada program pengembangan dan pengembangan profesional yang ditawarkan oleh organisasi untuk meningkatkan keterampilan karyawan dan mempersiapkan mereka untuk pekerjaan di masa depan. Namun, tidak jarang Okurame dan Balogan (2005) menjadi yang pertama mempelajari bahasa dunia. Pengembangan karir karyawan berperan penting dalam meningkatkan komponen sumber daya manusia didalam suatu perusahaan, ini digunakan secara strategis untuk mengembangkan kualitas keterampilan organisasi, Mempertahankan tenaga kerja yang kompeten (Ulrich, 2013).

Studi substansial juga menunjukkan bahwa pengembangan profesional yang terorganisir memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih efisien (Avey et al. 2010).

Rivai, V. and Segala, (2011) mengatakan membesarkan karir dalam organisasi mengacu pada tahapan yang dilalui seseorang sejak memasuki organisasi hingga usia pensiun.

H3: Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan

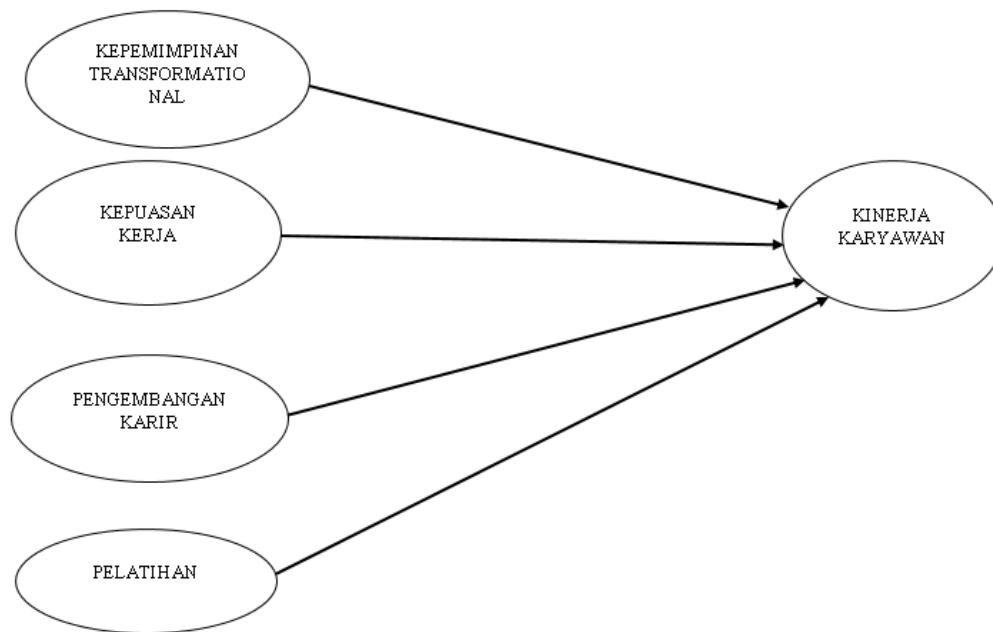
Dessler (2008) Pelatihan memainkan peran penting dalam proses manajemen kinerja. Pelatihan utama terkait dengan pengetahuan dan keterampilan staf, yang dapat meningkatkan kinerja mereka (Azeem, M. F., Rubina, & Paracha, 2013).

Selama proses pelatihan, karyawan dilatih dalam keterampilan dan pengetahuan untuk bekerja secara efisien dan efektif di tempat kerja dan kurangnya program pelatihan yang konsisten mengurangi kinerja staf (Nawaz et al., 2014)

Sebagian besar perusahaan menerapkan rencana jangka panjang baru, mengembangkan keterampilan baru, pengetahuan dan mengubah cara mereka bekerja, memungkinkan mereka untuk mengatasi kesalahan di masa depan, sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

Elnaga, A. & Imran, (2013) menemukan bahwa pelatihan adalah salah satu praktik manajemen tenaga kerja utama yang berdampak positif pada pengetahuan dan keterampilan karyawan dan dengan demikian meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, pelatihan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan sikap karyawan serta memberikan dampak positif bagi karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan (Amin et al., 2013).

H4 Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan



GAMBAR 1. MODEL PENELITIAN

Hipotesis :

Berdasarkan gambar diatas, Hipotesis digambarkan sebagai berikut:

H1. Dampak perubahan manajemen karyawan pada PT. Topsell Rahardja Indonesia

H2. Dampak pekerjaan terhadap kinerja karyawan PT. Topsell Rahardja Indonesia

H3. Dampak Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Topsell Rahardja Indonesia

H4. Dampak pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Topsell Rahardja Indonesia

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dimulai pada bulan November 2019. Survey dilakukan di kantor pusat PT. Topsell Rahardja Indonesia berlokasi di Jalan Bhayangkara no. 89 Magersari, Kota Mojokerto, Jawa Timur, 61313. Penelitian ini terdiri dari pengumpulan data, berbagi informasi dan pengolahan data.

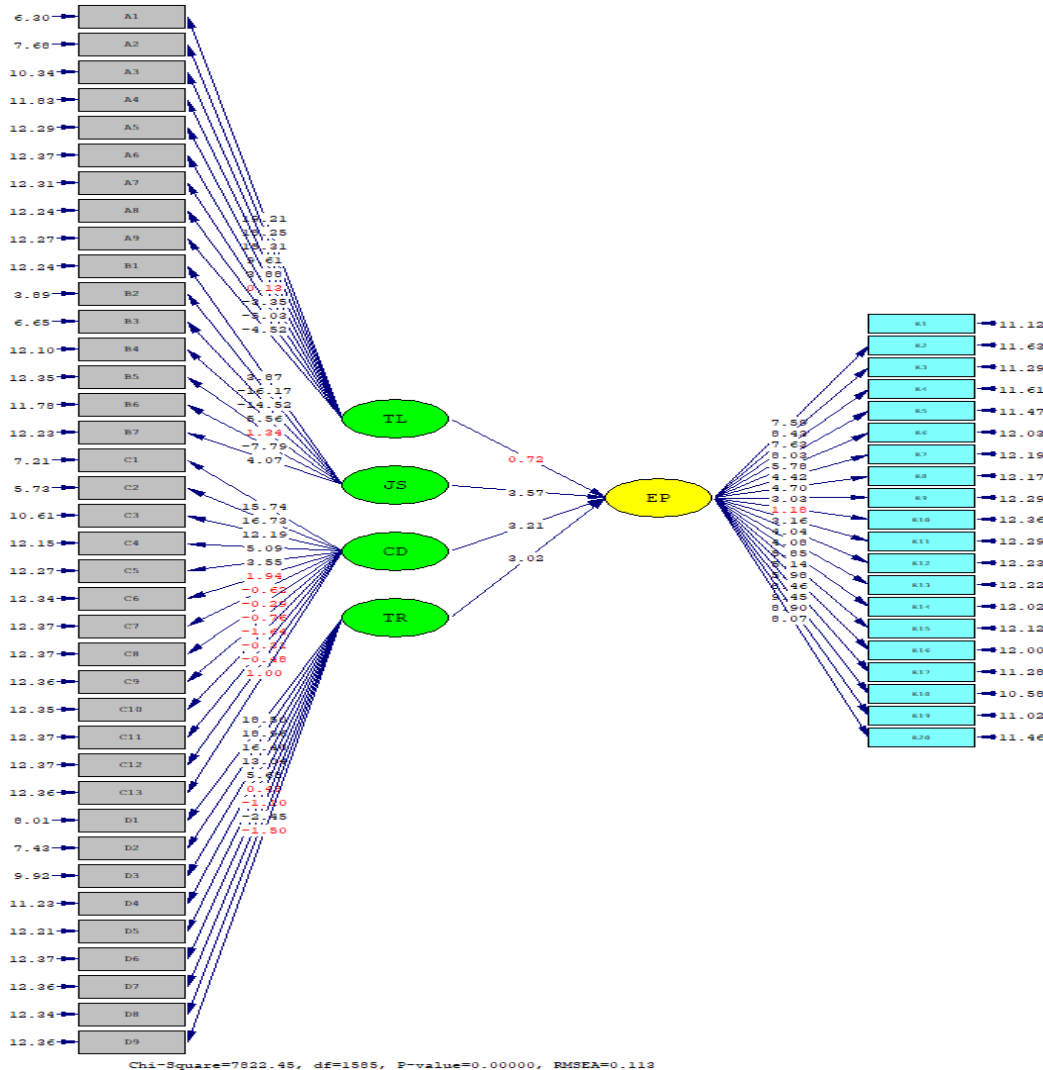
Quisioner disebarakan melalui google form dan yang menjawab quisioner tersebut sebanyak 307 responden dari total karyawan sebanyak 450 karyawan. Penulis memberikan kuisioner tersebut pada seluruh karyawan yang bekerja di PT. Topsell Rahardja Indonesia tanpa memandang jabatan yang dipegang dan dari kebanyakan karyawan sudah berkerja minimal 3 tahun, karena penulis ingin meneliti hasil kinerja karyawan tersebut dan penulis akan memberikan saran kedepannya untuk PT. Topsell Rahardja Indonesia agar menjalankan bisnis tersebut dengan baik dan memberikan para karyawan yang berkerja di PT tersebut agar bekerja secara maksimal.

Variable penelitian ini menggunakan variable dependen dan independent. Operasionalisasi variable mengacu pada bagaimana seseorang mendefinisikan variable dalam suatu penelitian.

Penelitian ini menggunakan operasionalisasi yang mengacu pada Bagaimana seseorang mendefinikan variable dalam suatu penlitian. Baik variable dependen maupun independent. Dan pada penelitian ini peneliti menggunakan variable dependen yaitu kinerja karyawan, dan variable independent yang peneliti gunakan adalah Kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, pengembangan karir dan variable pelatihan

Penelitian ini terdiri dari 4 variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, pengembangan karir, pelatihan, yang reliabel dan valid setelah menggunakan software SPSS dan menggunakan model persamaan struktural (SEM) Lisrel untuk mendapatkan nilai T dan menggunakan variabel . Kami menyebutnya.

Analisis faktor konfirmatori, analisis nilai KMO dan MSA digunakan untuk menguji validitas. Penguji mendapat nilai lebih besar dari 0,5, yang dapat digunakan dan diakses. Sebuah uji reliabilitas memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6 yang berarti reliabel dan datanya dapat didigitalisasi untuk penelitian.



GAMBAR 2. PATH DIAGRAM T-VALUE

Dapat dilihat menurut diagram diatas hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

Hipotesis	Pernyataan hipotesis	Nilai T-Value	Keterangan
H ₁	Transformasi tidak berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan	0,72	Data tidak mendukung hipotesis
H ₂	Dampak pekerjaan memiliki dampak besar pada kinerja karyawan	3,57	Data mendukung hipotesis
H ₃	Pengembangan karir memiliki dampak besar pada kinerja karyawan	3,21	Data mendukung hipotesis
H ₄	Pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	3,02	Data mendukung hipotesis

HASIL DAN PEMBAHASAN

- Nilai T Kepemimpinan Transformasional adalah 0,72 yang berarti $0,72 < 1,96T$, sehingga Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun temuan ini bertentangan dengan penelitian sebelumnya Bass (1987). Transformasi kepemimpinan memiliki dampak besar pada kinerja karyawan.
- Kepuasan Kerja T sebesar 3,57 yang berarti kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan biaya sebesar $3,57 > 1,96$. Kesiapan peneliti untuk bekerja dengan Falkenburg & Schyns (2007) akan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja.
- Harga profesional adalah 3,21 t, yang berarti harga yang dibutuhkan oleh pil profesional adalah $3,21 > 1,96$. Peneliti Shipton et al (2006) setuju, menyarankan bahwa pengembangan profesional memberikan umpan balik yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan mereka dan bagi karyawan mereka untuk menjadi kreatif.
- Biaya Pekerjaan T adalah 3,02. Peneliti Elnaga, A., & Imran, (2013) menyatakan bahwa pelatihan adalah salah satu praktik manajemen tenaga kerja yang paling penting, yang memiliki efek positif pada kualitas pengetahuan dan keterampilan karyawan, sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hal ini didasarkan pada hasil survei yang dilakukan oleh penulis di antara karyawan perangkat lunak. TopSell Rahardja Indonesia, kita bisa sampai pada kesimpulan sebagai berikut:

- Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya kepemimpinan transformasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, baik atau tidak.
- Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa semakin Anda puas dengan pekerjaan Anda, semakin baik karyawan Anda. Ini benar dan sebaliknya.
- Pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, dengan tumbuhnya pengembangan karir maka kinerja pegawai juga meningkat.
- Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya jika pelatihan terus ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat
- Saran ringkasan disajikan untuk perangkat lunak oleh penulis berdasarkan penelitian. Topsell Rahardja Indonesia:
- Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus meningkatkan kepuasan kerja dengan meningkatkan kepuasan karyawan dengan memberikan penghargaan, insentif, dll. Menyediakan cara bagi anggota staf untuk menjadi anggota.
- Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, perusahaan perlu melatih karyawan untuk meningkatkan kinerja perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

- Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan perlu diadakan pelatihan secara berkala agar karyawan dapat meningkatkan keterampilannya di perusahaan. Untuk penelitian selanjutnya, penulis merekomendasikan penelitian lebih lanjut, khususnya untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Hasil survei ini menunjukkan bahwa penulis perlu menambahkan lebih banyak responden agar kepemimpinan transformatif memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Ide pertama bagi pembaca penelitian ini adalah mengubah variabel pelatihan menjadi moderator yang lebih baik karena penelitian ini menunjukkan bahwa variabel manajemen perubahan tidak berpengaruh terhadap kinerja staf dan pembaca akan melihat untuk pelatihan berikutnya. Variabel pelatihan harus digunakan sebagai variabel moderator sehingga variabel manajemen perubahan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja staf.
- Saran kedua bagi pembaca/penulis tambahan untuk menambah variabel penelitian selanjutnya menjadi insentif untuk penelitian selanjutnya.

REFERENSI

- Aguinis, H., & Kraiger, K. (2009). Benefits of Training and Development for Individuals and Teams, Organizations, and Society. *Annual Review of Psychology*, 60(1), 451–474. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.60.110707.163505>
- Amin, A., Saeed, R., Lodhi, R. N., Mizna, Simra, Iqbal, A., & Rida-e-Tehreem. (2013). The impact of employees training on the job performance in education sector of Pakistan. *Middle East Journal of Scientific Research*, 17(9), 1273–1278. <https://doi.org/10.5829/idosi.mejsr.2013.17.09.12289>
- Avey, J. B., Nimnicht, J. L., & Graber Pigeon, N. (2010). Two field studies examining the association between positive psychological capital and employee performance. *Leadership & Organization Development Journal*, 31(5), 384–401. <https://doi.org/10.1108/01437731011056425>
- Azeem, M. F., Rubina, & paracha, A. T. (2013). Connecting training and development with employee engagement. *World Applied Sciences Journal*.
- Baruch, Y., & Peiperl, M. (2000). Career management practices: An empirical survey and implications. *Human Resource Management*, 39(4), 347–366. [https://doi.org/10.1002/1099-050X\(200024\)39:4<347::AID-HRM6>3.0.CO;2-C](https://doi.org/10.1002/1099-050X(200024)39:4<347::AID-HRM6>3.0.CO;2-C)
- Bass, B. M. (1987). Leadership and Performance Beyond Expectations. *Academy of Management Review*, 12(4), 756–757. <https://doi.org/10.5465/amr.1987.4306754>
- Chen, Z., Wakabayashi, M., & Takeuchi, N. (2004). A comparative study of organizational context factors for managerial career progress: Focusing on Chinese state-owned, Sino-foreign joint venture and Japanese corporations. *International Journal of Human Resource Management*, 15(4–5), 750–774. <https://doi.org/10.1080/0958519042000192933>
- Dinoka, G., Perera, N., Khatibi, A., Navaratna, N., & Chinna, K. (2014). ASIAN JOURNAL OF MANAGEMENT SCIENCES & EDUCATION JOB SATISFACTION AND JOB PERFORMANCE AMONG FACTORY EMPLOYEES IN APPAREL SECTOR. *Asian Journal of Management Sciences & Education*, 3(1), 96–104. Retrieved from <http://www.ajmse.leena-luna.co.jp/ajmsevol3n1.php>
- Elnaga, A., & Imran, A. (2013). The effect of training on employee performance. *European Journal of Business and Management*.
- Falkenburg, K., & Schyns, B. (2007). Work satisfaction, organizational commitment and withdrawal behaviours. *Management Research News*, 30(10), 708–723. <https://doi.org/10.1108/01409170710823430>
- Francisco, A. R. L. (2013). The indiana job satisfaction scale. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Gilley, J. W. (1989). *SA principles of Human Resource Development*.
- Gomez-Mejia, L. R., Nuñez-Nickel, M., & Gutierrez, I. (2001). The role of family ties in agency contracts. *Academy of Management Journal*, 44(1), 81–95. <https://doi.org/10.2307/3069338>

- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Locke, E. A. (2005). Core self-evaluations and job and life satisfaction: The role of self-concordance and goal attainment. *Journal of Applied Psychology, 90*(2), 257–268. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.2.257>
- Jung, D. D. I., & Avolio, B. B. J. (2000). Opening the black box: An experimental investigation of the mediating effects of trust and value. *Journal of Organizational Behavior, 21*(8), 949. [https://doi.org/10.1002/1099-1379\(200012\)21:8<949::AID-JOB64>3.0.CO;2-F](https://doi.org/10.1002/1099-1379(200012)21:8<949::AID-JOB64>3.0.CO;2-F)
- Li, K. (2014). The Impact of Career Development on Employee Commitment of Part-Time Faculty (PTF) in Hong Kong's Continuing Professional Development (CPD) Sector. *British Journal of Education, Society & Behavioural Science, 4*(1), 52–73. <https://doi.org/10.9734/bjesbs/2014/4810>
- Mcpherson, P. S., Kim, Y., Valdivia, H., Knudson, C. M., Takekura, H., Franzini-armstrong, C., ... Campbell, K. P. (1991). The Brain Ryanodine Receptor. *Neuron, 7*, 17–25.
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2009). *Foundation of employee motivation*.
- Nawaz, M. S., Hassan, M., Hassan, S., Shaukat, S., & Asadullah, M. A. (2014). Impact of employee training and empowerment on employee creativity through employee engagement: Empirical evidence from the manufacturing sector of Pakistan. *Middle - East Journal of Scientific Research, 19*(4), 593–601. <https://doi.org/10.5829/idosi.mejsr.2014.19.4.13618>
- Netemeyer, R. G., Maxham, J. G., & Lichtenstein, D. R. (2010). Store Manager Performance and Satisfaction: Effects on Store Employee Performance and Satisfaction, Store Customer Satisfaction, and Store Customer Spending Growth. *Journal of Applied Psychology, 95*(3), 530–545. <https://doi.org/10.1037/a0017630>
- Okurame, D. E., & Balogun, S. K. (2005). Role of informal mentoring in the career success of first-line bank managers: A Nigerian case study. *Career Development International, 10*(6–7), 512–521. <https://doi.org/10.1108/13620430510620584>
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. *Business Perspectives and Research, 5*(1), 69–85. <https://doi.org/10.1177/2278533716671630>
- Rawashdeh, A. S. (2013). Impact of Human Resource Systems and Practices on Attitudes Toward Career Development Programs in the Banking Sector of Jordan. *European Scientific Journal, 9*(19), 236–252. <https://doi.org/10.19044/esj.2013.v9i19p%x>
- Rivai, V. and Segala, E. J. (2011). *Human Resource Management for Business from Theory to Practice*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2014). Essentials of organizational behavior. *DX Kindle Version*.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and Consequences of Employee Engagement: A Critical Analysis of Literature Review. *International Journal of Human Resources Management (IJHRM), 3*(2), 73–86. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Sebuah, M., & Caniago, I. (2012). *Islam Etos Kerja : Peran Motivasi Intrinsik , Kepuasan Kerja , Komitmen Organisasi dan Prestasi Kerja*. 65(ICIBSoS), 272–277. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.11.122>
- Sendawula, K., Kimuli, S. N., Bananuka, J., Muganga, G. N., & Wanasika, I. (2018). Training , employee engagement and employee performance : Evidence from Uganda ' s health sector. *Cogent Business & Management, 5*(1), 1–12. <https://doi.org/10.1080/23311975.2018.1470891>
- Shipton, H., West, M. A., Patterson, M., Birdi, K., & Dawson, J. (2006). Organizational learning as a predictor of innovation. *Human Resource Management Journal, 16*(1), 3–27. <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2006.00002.x>
- Ulrich, D. (2013). Executive White Paper Series the Future Targets or Outcomes of Hr Work : Executive White Paper Series the Future Targets or Outcomes of Hr Work : Individuals , Organizations and Leadership. *Executive Eductaion*. Retrieved from https://michiganross.umich.edu/sites/default/files/uploads/RTIA/pdfs/dulrich_wp_future_targets_outcomes_of_hr_work.pdf
- Waldman, D. A. (2001). *Academy of Management DOES LEADERSHIP MATTER ? CEO LEADERSHIP ATTRIBUTES AND PROFITABILITY UNDER CONDITIONS OF PERCEIVED ENVIRONMENTAL UNCERTAINTY*. 44(1), 134–143.

Walumbwa, F. O., & Lawler, J. J. (2003). Building effective organizations: Transformational leadership, collectivist orientation, work-related attitudes and withdrawal behaviours in three emerging economies. *International Journal of Human Resource Management*, 14(7), 1083–1101. <https://doi.org/10.1080/0958519032000114219>

Warrick, D. D. (2011). *The Urgent Need for Skilled Transformational Leaders : Integrating Transformational Leadership and Organization Development*. 8(5), 11–27.

Wexley Kenneth, N., & Y. G. (1992). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*.

