

**MODEL KUALITAS PELATIHAN DAN *TURNOVER INTENTION*  
TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA**

(Studi Kasus PT Equityworld Futures Semarang)

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi sebagai persyaratan**

**Mencapai derajat Sarjana S1**

**Program Studi Manajemen**



**Disusun Oleh:**

**Sri Cahyuni**

**NIM : 30402000338**

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG**

**FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**SEMARANG**

**2024**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**Skripsi**

**MODEL KUALITAS PELATIHAN DAN TURNOVER INTENTION**

**TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA**

(Studi Kasus PT Equityworld Futures Semarang)

Disusun Oleh  
**Sri Cahyuni**  
NIM : 30402000338

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan

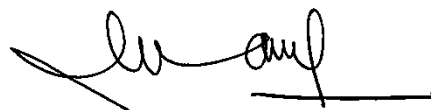
kehadapan sidang panitia ujian skripsi

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 6 Maret 2024

Pembimbing



**Prof. Dr. Widodo, S.E., M.Si.**

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

**MODEL KUALITAS PELATIHAN DAN TURNOVER INTENTION TERHADAP  
KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA**

(Studi Kasus PT Equityworld Futures Cabang Semarang)

**Disusun oleh:**

**Sri Cahyuni**

**NIM. 30402000338**

Telah dipertahankan di depan penguji

Pada 7 Mei 2024

**Susunan Dewan Penguji**

Pembimbing

Penguji I

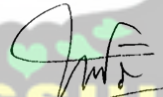


**Prof. Dr. Widodo, S.E., M.Si.**  
NIDN. 0608026502



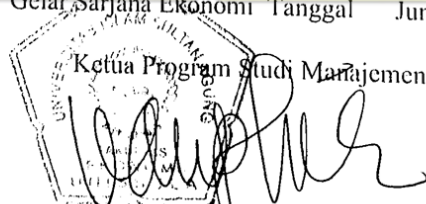
**Dr. Sri Hartono, SE., M.Si.**  
NIDN. 0626086701

Penguji II



**Nurhidayati, S.E., M.Si., Ph.D.**  
NIDN. 0630057201

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi Tanggal Juni 2024



Ketua Program Studi Manajemen

**Dr. H. Lutfi Nurcholis, S.t., S.E., M.M.**  
NIDN. 0623036901

**PERNYATAAN KEASLIAN SEKripsi**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sri Cahyuni  
NIM : 30402000338  
Program studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul **“MODEL KUALITAS PELATIHAN DAN *TURNOVER INTENTION* TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA”** merupakan karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarisme atau duplikasi dari karya orang lain. Pendapat orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip berdasarkan cara yang baik sesuai dengan kode etik atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila dikemudian hari ditemukan pelanggaran kode etik ilmiah dalam penyusunan penelitian skripsi ini.

Semarang, 30 Mei 2024

Yang menyatakan,



**Sri Cahyuni**  
**NIM. 30402000338**

**PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sri Cahyuni

NIM : 30402000338

Program Studi : S1 Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Dengan ini menyatakan karya ilmiah berupa Skripsi dengan judul :

**“MODEL KUALITAS PELATIHAN DAN TURNOVER INTENTION  
TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA”**

Dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 30 Mei 2024

Yang menyatakan,



**Sri Cahyuni**

**NIM. 30402000338**

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatih*

Alhamdulillahirobbil'alamin, puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga dapat terselesaikan penelitian untuk memenuhi sebagian persyaratan mencapai derajat Sarjana Program Studi Manajemen dengan judul **“MODEL KUALITAS PELATIHAN DAN TURNOVER INTENTION TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA”**

Penulis menyadari dalam menyusun penelitian ini tidak akan berhasil tanpa dorongan dan dukungan dari berbagai pihak dengan bentuk kontribusi yang diberikan, baik secara moril maupun materil. Oleh karena itu, penulis menyampaikan rasa hormat dan ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Untuk Prof. Heru Sulistyono, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Untuk Dr. Lutfi Nurcholish, S.T., S.E., M.M. selaku Ketua Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Untuk Dosen Pembimbing saya yaitu Prof. Dr. Widodo. S.E., M.Si. yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran dalam membimbing dan memberi arahan untuk saya menyelesaikan proposal pembuatan skripsi ini

4. Untuk seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan bekal berupa ilmu pengetahuan.
5. Untuk seluruh Staff di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah membantu saya dalam hal administrasi kegiatan perkuliahan.
6. Untuk keluarga besar PT Equityworld Futures cabang Semarang yang telah membantu saya dalam melakukan penelitian ini.
7. Kepada seluruh keluarga dan teman-teman saya atas doa, perhatian dan dukungannya.
8. Terima kasih kepada diri sendiri untuk semangat dan tidak berhenti berjuang untuk menyelesaikan penelitian ini.

Peneliti menyadari adanya kekurangan dalam penulisan penelitian, maka saran dan kritik sangat diperlukan dalam membangun penyusunan proposal ini dan semoga bermanfaat bagi orang lain.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Semarang, 6 Maret 2024

Penulis

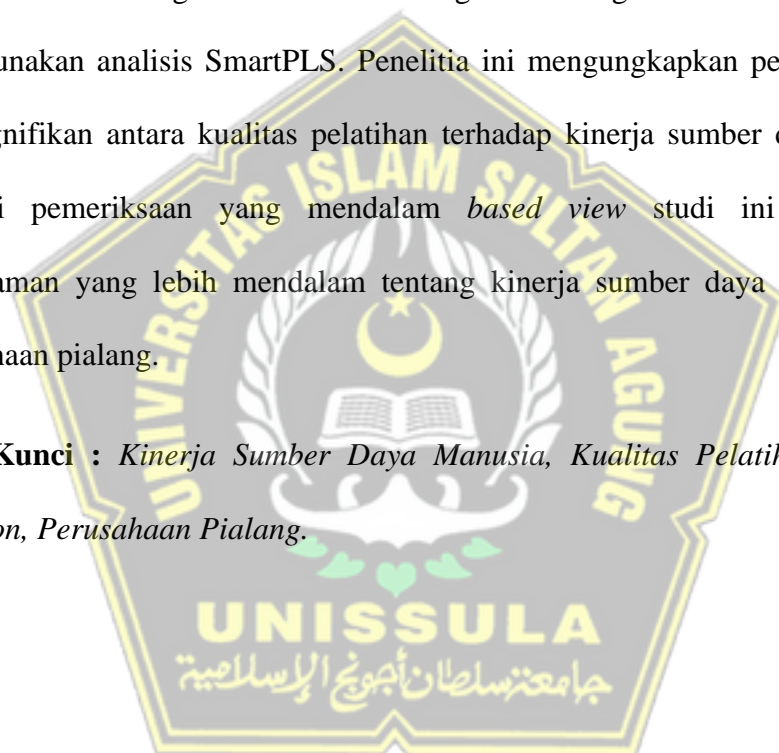
**Sri Cahyuni**

**NIM. 30402000338**

## ABSTRAK

Studi ini mengkaji tentang kinerja sumber daya manusia pada PT Equityworld Futures (EWF) cabang Semarang, studi ini mengkaji peran dari kualitas pelatihan dan turnover intention pada kinerja karyawan marketing dalam perusahaan pialang. Dalam penelitian ini mengambil responden sebanyak 80 karyawan marketing PT EWF cabang Semarang. Teknik analisis data menggunakan analisis SmartPLS. Penelitian ini mengungkapkan pengaruh positif dan signifikan antara kualitas pelatihan terhadap kinerja sumber daya manusia. Melalui pemeriksaan yang mendalam *based view* studi ini menawarkan pemahaman yang lebih mendalam tentang kinerja sumber daya manusia pada perusahaan pialang.

**Kata Kunci :** *Kinerja Sumber Daya Manusia, Kualitas Pelatihan, Turnover Intention, Perusahaan Pialang.*

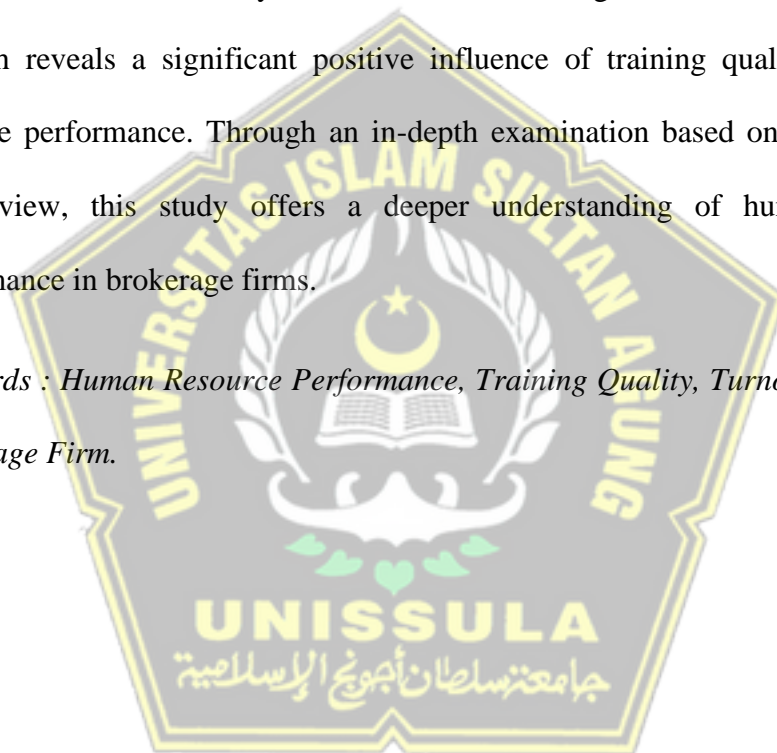




## ABSTRAK

This study examines the performance of human resources at PT Equityworld Futures (EWF) Semarang branch, focusing on the role of training quality and turnover intention on the performance of marketing employees in the brokerage firm. The study involved 80 marketing employees of PT EWF Semarang branch as respondents. Data analysis was conducted using SmartPLS analysis. This research reveals a significant positive influence of training quality on human resource performance. Through an in-depth examination based on the resource-based view, this study offers a deeper understanding of human resource performance in brokerage firms.

*Keywords : Human Resource Performance, Training Quality, Turnover Intention, Brokerage Firm.*



## DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
KATA PENGANTAR .....	vi
ABSTRAK .....	viii
ABSTRAK .....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
BAB II.....	6
KAJIAN PUSTAKA.....	6
2.1 Kinerja Sumber Daya Manusia .....	6
2.2 Kualitas Pelatihan.....	7
2.3 Turnover Intention.....	9
2.4 Model Empirik .....	10
BAB III .....	11
METODE PENELITIAN.....	11
3.1 Jenis Penelitian .....	11
3.2 Sumber Data .....	11
3.3 Metode Pengumpulan Data .....	12
3.4 Variabel dan Indikator.....	13
3.5 Responden .....	14
3.6 Teknik Analisa Data.....	15
a. Metode Pengolahan Data.....	15

b.	Analisis Deskriptif.....	16
c.	Analisis Structural Equation Modeling (SEM) .....	16
d.	Uji Model Pengukuran .....	16
e.	Uji Model Struktural (Inner Model).....	18
BAB IV	.....	20
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	.....	20
4.1	Karakteristik Responden .....	20
4.1.1	Jenis Kelamin Responden .....	21
4.1.2	Responden Berdasarkan Usia.....	21
4.1.3	Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	22
4.2	Deskripsi Variabel.....	22
4.2.1	Variabel Kualitas Pelatihan.....	24
4.2.2	Variabel Turnover Intention.....	25
4.2.3	Variabel Kinerja Sumber Daya Manusia.....	26
4.3	Analisis Outer Model (Measurement Model) .....	27
4.4	Uji Convergent Validity dan Average Extracted (AVE).....	28
4.5	Uji Discriminant Validity .....	29
4.6	Reability .....	30
4.7	Analisis Inner Model (Structural Model) .....	31
4.8	Uji F-Square .....	33
4.9	Pengujian Hipotesis dan Pembahasan .....	34
BAB V	.....	38
PENUTUP	.....	38
5.1	Kesimpulan.....	38
5.2	Saran .....	38
5.3	Lingkup Penelitian .....	39
5.4	Agenda Penelitian Mendatang.....	39
Daftar Pustaka	.....	41

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jumlah Keluar Masuk Karyawan .....	3
Tabel 3. 1 Variabel dan Indikator Penelitian .....	13
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden .....	21
Tabel 4.1.2 1 Responden Berdasarkan Usia.....	21
Tabel 4.1.3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	22
Tabel 4. 2 Tanggapan Responden Terhadap Kualitas Pelatihan.....	24
Tabel 4. 3 Tanggapan Responden Terhadap Turnover Intention.....	25
Tabel 4. 4 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia .....	26
Tabel 4. 5 Convergent Validity .....	28
Tabel 4. 6 Average Variance Extracted (AVE) .....	29
Tabel 4. 7 Cross Loading .....	30
Tabel 4. 8 Composite Reability.....	31
Tabel 4. 9 R Square Adjusted .....	32
Tabel 4. 10 F Square .....	33
Tabel 4. 11 Koefisien Jalur .....	34



**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2. 1 Model Empirik .....	10
Gambar 4. 1 Outer Model .....	27
Gambar 4. 2 Model Teoritis .....	32



**DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Kersioner .....	47
Lampiran 2 Data Tabulasi .....	50
Lampiran 3 Hasil Analisis Data .....	56



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Mengikuti perkembangan teknologi dalam era 5.0 merupakan hal penting bagi masa depan sumber daya manusia agar dapat bersaing secara global dan bagi kemajuan suatu negara. Persaingan pada dunia industri di era 5.0 membuat persaingan menjadi semakin ketat, sehingga membuat organisasi harus mampu meningkatkan organisasi dengan tetap. Keberhasilan maupun kegagalan organisasi mampu menjadikan sumber daya manusia menjadi peran penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya pencapaian kinerja organisasi (Siki, 2021).

Kinerja sumber daya manusia berperan penting untuk merencanakan masa depan perusahaan, oleh karena itu kinerja SDM harus ditingkatkan kemampuannya untuk memberikan hasil kerja berkualitas yang dapat memenuhi kebutuhan bisnis secara menyeluruh (Widodo, 2022).

Pelatihan yaitu suatu proses pembelajaran untuk pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan standar perusahaan, karena dalam pelatihan pegawai dapat mempelajari pengetahuan, kemampuan, keahlian, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaannya (Pohan, 2022).

Turnover intention merupakan salah satu hal yang tidak dikehendaki perusahaan karena pergantian karyawan yang terus berjalan akan berdampak pada

faktor produktivitas karyawan yang menurun. Pergantian karyawan yang disebabkan oleh pengunduran diri ini akan menyulitkan perusahaan karena berkaitan dengan implementasi program kerja yang telah ditetapkan (Ramadhan, 2019).

PT. Equityworld Futures (EWF) merupakan perusahaan pialang berjangka yang bergerak di bidang komoditi yang berdiri sejak 2005. P.T Equityworld Futures Semarang resmi berdiri pada tanggal 21 Februari tahun 2014 yang merupakan anggota perusahaan pialang resmi yang terdaftar di Badan Pengawas Perdagangan Berjangka Komoditi (BAPPEPTI), PT. Bursa Berjangka Jakarta (BBJ), dan PT. Kliring Berjangka Indonesia (Persero). PT. EWF Semarang memberikan pelayanan kepada nasabah ataupun calon nasabah mengenai prosedur administrasi, mekanisme, dan edukasi tentang sistem transaksi perdagangan alternatif di bidang perdagangan berjangka yang ada di Bursa Berjangka Jakarta.

PT. Equityworld Futures Semarang memerlukan banyak karyawan sebagai *business consultant* yang mana karyawan harus mengetahui secara pasti bagaimana cara kerja dari bisnis dan menguasai materi pada PT. Equityworld Futures Semarang, oleh karena itu sebelum mulai bekerja perusahaan memberikan pelatihan kepada calon karyawan yang berlangsung selama 3 hari dalam 1 minggu dan pelatihan rutin untuk karyawan. Pelatihan rutin ini diharap dapat mencapai tujuan perusahaan agar karyawan maupun calon karyawan dapat memahami dan mengerti dasar dari sistem kerja dari bisnis ini, yang kemudian karyawan akan dilatih kembali untuk menerapkan ilmunya semasa pelatihan oleh kepala tim melalui praktik langsung kepada nasabah ataupun calon nasabah. Karyawan back



office PT. Equityworld Futures Semarang, melakukan pelatihan untuk karyawannya secara berkala sesuai dengan posisi yang ditempatinya. Pelatihan yang dilakukan adalah latihan gabungan dengan seluruh cabang PT. Equityworld Futures yang ada.

PT. Equityworld Futures Semarang memiliki jumlah karyawan marketing yang dominan dari divisi lainya, namun memiliki tingkat turnover yang cukup tinggi, dimana banyak karyawan yang berhenti bekerja dan banyak juga yang masuk bekerja dalam divisi marketing. Hal ini karena mudahnya persyaratan untuk menjadi karyawan di divisi marketing dan perusahaan menyediakan banyak lowongan untuk posisi marketing. Untuk mengetahui tingkat perputaran karyawan (Turnover) baik yang masuk ataupun yang keluar dari bulan Januari sampai September tahun 2023 dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 1. 1 Jumlah Keluar Masuk Karyawan

Bulan	Jumlah Karyawan		Jumlah Karyawan	Presentase Turnover (%)
	Masuk	Keluar		
<b>Januari</b>	13	61	295	20,67%
<b>Februari</b>	34	17	343	4,95%
<b>Maret</b>	49	33	326	10,12%
<b>April</b>	2	30	310	9,67%
<b>Mei</b>	72	58	338	17,15%
<b>Juni</b>	67	41	364	11,26%
<b>Juli</b>	47	110	301	36,54%
<b>Agustus</b>	51	37	315	11,74%
<b>September</b>	17	28	304	9,21%
<b>Rata-rata</b>	39	46	322	14,59%

Sumber : Kepala Cabang PT. Equityworld Futures Semarang Tahun 2023

Data tingkat turnover tersebut tergabung untuk turnover yang dilakukan secara paksa oleh perusahaan dan untuk turnover yang dilakukan secara sukarela oleh karyawan. Banyaknya karyawan yang memiliki keinginan untuk berhenti bekerja ini diakibatkan oleh faktor stres kerja pada karyawan marketing, karyawan yang bekerja di bidang ini dibebani dengan target pekerjaan yang cukup tinggi seiring dengan masa kerja dan pengalaman kerja yang sudah dimiliki. Karyawan harus menguasai materi tentang apa itu investasi di bidang komoditi dengan baik serta harus tau bagaimana berita terkini tentang komoditi untuk bisa menjelaskan kepada nasabah ataupun calon nasabah, karyawan harus bisa mencari data orang untuk berinvestasi dan harus siap menerima penolakan berkali-kali setiap harinya, serta karyawan harus siap secara psikologis semata-mata untuk target dapat terpenuhi. Dengan diadakannya pelatihan yang berkualitas untuk karyawan, perusahaan dapat meminimalisir terjadinya turnover intention pada karyawannya, serta perusahaan dapat mengedukasi karyawan lebih baik untuk lebih memahami pekerjaan yang diberikan perusahaan, ini dapat menurunkan niatnya untuk mencari pekerjaan baru.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena bisnis yang sudah ada. Maka rumusan masalah studi dalam penelitian ini adalah “*Bagaimana meningkatkan kinerja sumber daya manusia pada PT Equityworld futures Semarang*”. Kemudian pertanyaan penelitian (*quation reserch*) yang muncul adalah sebagai berikut:

1. Apakah kualitas pelatihan mampu meningkatkan kinerja sumber daya manusia?

2. Apakah kualitas pelatihan dan turnover intention dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Mendeskripsikan dan menganalisis kualitas pelatihan terhadap turnover intention
2. Mendeskripsikan dan menganalisis kualitas pelatihan dan turnover intention terhadap kinerja sumber daya manusia

### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat teoritis memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia tentang kinerja sumber daya manusia dalam PT Equityworld Futures
2. Manfaat praktis menjadi sumber informasi dan referensi bagi organisasi untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia



## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Kinerja Sumber Daya Manusia

Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM), kinerja (*performance*) biasa diartikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam bekerja. Nugroho (2020), kinerja merupakan perilaku nyata seseorang berupa pencapaian tugas yang telah terselesaikan berdasarkan standar ketelitian, integritas, imbalan dan efisiensi dalam perusahaan. Menurut Silaen et all (2021), kinerja SDM yaitu menjalankan dan menyelesaikan tugas secara keseluruhan dan tanggung jawab yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan. Sedangkan menurut Budiasa (2021), kinerja SDM merupakan perilaku nyata dari individu atas apa yang telah dikerjakannya untuk perusahaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dari beberapa pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia merupakan hasil seseorang dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan perusahaan secara keseluruhan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Chasanh (2019), indikator kinerja sumber daya manusia yaitu: 1) komunikasi, 2) kecepatan dan ketetapan, 3) kemampuan, 4) inisiatif, dan 5) kualitas kerja. Sedangkan menurut Afandi (2018), indikator kinerja sumber daya manusia yaitu: 1) kuantitas hasil kerja, 2) kualitas hasil kerja, 3) efisiensi melakukan pekerjaan, 4) inisiatif, 5) disiplin, 6) kreatifitas, 7) kepemimpinan, 8)

kejujuran, dan 9) ketelitian. Dan menurut Tari Utama (2021), indikator kinerja SDM yaitu: 1) kemampuan teknis, 2) kemampuan konseptual, 3) tanggung jawab, 4) inisiatif, dan 5) kemampuan hubungan interpersonal. Dari pernyataan-pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja SDM yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, kontribusi, kualitas komunikasi.

Sarman (2021), dalam penelitiannya menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia, karena pengembangan karir yang jelas akan meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

## **2.2 Kualitas Pelatihan**

Kualitas pelatihan merupakan standar yang harus dipenuhi oleh perusahaan untuk memenuhi salah satu usaha dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam pekerjaannya (Susana, 2020). Pelatihan, yaitu serangkaian proses tindakan yang dilakukan dengan sengaja dalam waktu tertentu untuk meningkatkan kemampuan kinerja peserta yang dibantu oleh tenaga kerja profesional dalam pembelajaran (Zulkifli, et all, 2020). Sedangkan menurut Reuben (2019), pelatihan adalah proses pembelajaran untuk tenaga kerja tentang pengetahuan, keterampilan, dan tanggung jawab dalam bekerja. Adapun menurut Erlangga (2021), pelatihan merupakan kegiatan yang dilaksanakan perusahaan untuk meningkatkan kemampuan keryawan dengan pengetahuan atau sikap yang lebih baik sebagai penunjang pekerjaan sehingga pekerjaannya dapat maksimal. Dari beberapa pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa kualitas pelatihan merupakan persepsi tentang sejauh mana pelatihan diberikan berupa pembelajaran

tentang pengetahuan, keterampilan dan tanggungjawab yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan kinerja.

Budiarti (2021), mengatakan bahwa indikator kualitas pelatihan yaitu: 1) bidang pelatihan, 2) kualitas pelatihan dan, 3) jangka waktu pelatihan. Kamil (2010), mengungkapkan bahwa indikator-indikator dari pelatihan yaitu: 1) sikap, 2) pengetahuan, dan 3) keterampilan . Sedangkan menurut Mangkunegara (2011), indikator-indikator dalam pelatihan yaitu: 1) pelatih, 2) peserta, 3) materi, 4) metode, dan 5) tujuan. Dari indikator-indikator diatas dapat disimpulkan indikator dari pelatihan yaitu: instruktur, materi, tujuan, pengetahuan, jangka waktu pelatihan dan metode.

Sultana et all (2012), dalam penelitiannya menyatakan bahwa pelatihan kinerja merupakan salah satu solusi untuk menangani penurunan SDM ditempat kerja, karena dengan pelatihan dapat meningkatkan keterampilan, kompetensi, dan kemampuan karyawan yang akan meningkatkan kinerja perusahaan. Oleh karena itu, pelatihan sangat perlu dilaksanakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Tiwi (2021), dalam penelitiannya menyatakan terdapat pengaruh positif antara kualitas pelatihan terhadap kinerja karyawan, karena semakin tinggi kualitas pelatihan maka kinerja karyawan akan meningkat.

Berdasarkan penelitian diatas maka hipotesis yang didapat adalah:

**H1** = Semakin baik kualitas pelatihan, maka semakin baik kinerja sumber daya manusia.

### 2.3 Turnover Intention

Turnover intention adalah keinginan karyawan untuk berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain dengan alasan tertentu. Turnover intention dapat menimbulkan hal negatif bagi perusahaan berupa terganggunya efektifitas perusahaan, dan naiknya anggaran biaya karena besarnya perputaran karyawan (Wiriatma,2019). Sedangkan menurut Purwati (2021), turnover intention merupakan keinginan seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari sebelumnya. Berdasarkan pernyataan-pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa turnover intention merupakan keinginan karyawan untuk meninggalkan/keluar dari pekerjaannya untuk mencari pekerjaan lain.

Marcella (2022), dalam penelitiannya menyatakan bahwa indikator dari turnover intention yaitu: 1) pemikiran untuk meninggalkan perusahaan, 2) keinginan untuk mencoba mencari pekerjaan lain, dan 3) keinginan untuk bolos kerja. Sedangkan menurut Rijasawitri (2020), indikator dari turnover intention yaitu : 1) malas dalam bekerja, 2) hasil yang diperoleh tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, dan 3) sering terlambat dalam bekerja. Dari indikator-indikator diatas dapat disimpulkan indikator dari turnover intention yaitu pemikiran untuk meninggalkan perusahaan, keinginan untuk mencari pekerjaan lain, dan adanya keinginan untuk bolos.

Kusumah (2022), dalam penelitiannya menyatakan turnover intention berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena karyawan memiliki niat untuk

keluar dan menyatakan mampu untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan serta mampu meminimalkan kesalahan dalam bekerja.

**H2** = Semakin baik kualitas pelatihan, maka semakin rendah turnover intention

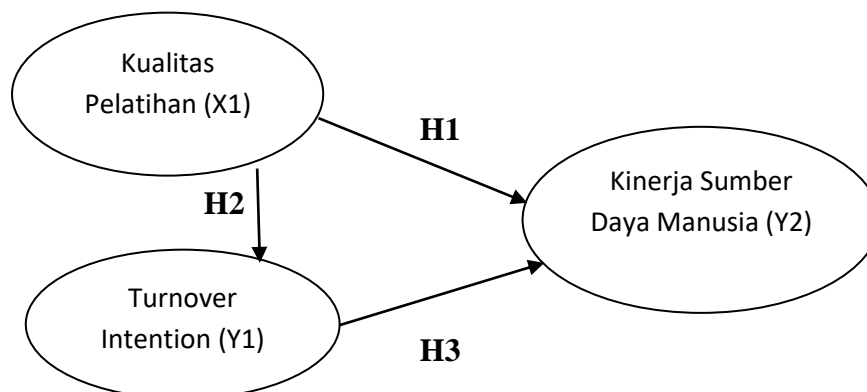
Jamal (2021), dalam penelitiannya menyatakan bahwa turnover intention berdampak negatif terhadap kinerja sumber daya manusia karena turnover intention dapat menyebabkan ketidakstabilan tenaga kerja dan menurunnya produktivitas tenaga kerja.

**H3** = Semakin rendah turnover intention, maka semakin baik kinerja sumber daya manusia.

#### 2.4 Model Empirik

Berdasarkan kajian pustaka yang lengkap dan mendalam kinerja sumber daya manusia dipicu oleh kualitas pelatihan dan turnover intention. Model empirik dari penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.1 sebagai berikut:

**Gambar 2. 1 Model Empirik**





## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Jenis Penelitian

Penelitian *Eksplanatori* merupakan penelitian yang bertujuan menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti dan menjelaskan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Karakteristik penelitian eksplanatori memiliki sifat replikasi, sehingga hasil uji hipotesis harus didukung dengan penelitian-penelitian terdahulu, yang diulang dengan kondisi yang hampir sama (Sugiono, 2012). Variabel dari penelitian ini yaitu kinerja sumber daya manusia, kualitas pelatihan, dan turnover intention.

#### 3.2 Sumber Data

Sumber data dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

a. Data Primer

Data Primer merupakan data yang berasal dari sumber asli. Data ini tidak ada dalam bentuk file-file ataupun koleksi. Data primer harus dicari melalui narasumber atau responden, yaitu orang yang dijadikan sarana untuk memperoleh informasi atau data yang diinginkan (Narimawati Umi, 2008). Data primer yang dimaksud mencakup kualitas pelatihan, turnover intention, dan kinerja sumber daya manusia.

## b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang mengarah pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada. Sumber data sekunder diperoleh dari catatan atau dokumentasi perusahaan, publikasi pemerintah, analisis industri oleh media, situs web, internet dan dari banyak sumber yang telah ada (Sekaran, 2011). Data sekunder yang digunakan dalam PT Equityworld Futures Semarang adalah data yang berasal dari studi pustaka.

### 3.3 Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien jika peneliti sudah mengetahui variabel yang akan diukur dan mengetahui apa yang diharapkan dari responden. Kuesioner cocok digunakan apabila jumlah responden cukup banyak. Bentuk kuesioner dapat berupa pertanyaan terbuka ataupun tertutup, dapat diberikan kepada responden baik secara langsung maupun dikirim melalui internet ataupun pos (Sugiono, 2008). Pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan cara menyebar secara acak kuesioner kepada karyawan PT Equityworld Futures Semarang.

Pengambilan data yang diperoleh melalui kuesioner dilakukan dengan menggunakan pengukuran interval dengan ketentuan sekornya yaitu sebagai berikut:

<b>Sangat Tidak Setuju</b>	1	2	3	4	5	<b>Sangat Setuju</b>
----------------------------	---	---	---	---	---	----------------------

Sugiono (2017), mengungkapkan bahwa studi kepustakaan berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang terkait dengan nilai, budaya, dan yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti.

### 3.4 Variabel dan Indikator

Variabel dari penelitian ini adalah kinerja sumber daya manusia, kualitas pelatihan, dan turnover intention. Penjelasan masing-masing variabel dijelaskan pada Tabel 3.1 berikut:

Tabel 3. 1 Variabel dan Indikator Penelitian

No	Variabel	indikator	Sumber
1	<b>Kinerja Sumber Daya Manusia</b> merupakan hasil seseorang dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan perusahaan secara keseluruhan untuk mencapai tujuan perusahaan.	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Kualitas komunikasi 4. Kontribusi	Afandi (2018) Chasanh (2019) Tari Utama (2021)
2	<b>Kualitas Pelatihan</b> merupakan persepsi tentang sejauh mana pelatihan diberikan berupa pembelajaran tentang pengetahuan, keterampilan dan	1. Instruktur 2. Materi 3. Tujuan 4. Pengetahuan 5. Jangka waktu	Kamil (2010) Mangkunegara (2011)

	tanggungjawab yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan kinerja.	pelatihan 6. Metode	
<b>3</b>	<b>Turnover Intention</b> merupakan keinginan karyawan untuk meninggalkan/keluar dari pekerjaannya untuk mencari pekerjaan lain.	1. Pemikiran untuk meninggalkan perusahaan 2. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain 3. Adanya keinginan untuk bolos.	Marcella (2022) Rijasawitri (2020)

### 3.5 Responden

Populasi menurut Sugiono (2013), yaitu penyamarataan dari objek dan subjek yang memiliki kualitas serta karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian akan ditarik sebagai kesimpulan. Populasi yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Equityworld Futures Semarang yang berjumlah 304 orang.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang ditetapkan (Sugiono, 2013). Berdasarkan Jumlah populasi 304 orang maka sampel yang diambil dengan kelonggaran 10%, sehingga jumlah sampel yang digunakan adalah 80.

Dengan keterangan

$n$  : Jumlah sample

$N$  : Jumlah Populasi

$e$  : Presentase kesalahan anggota dalam pemilihan sample

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

$$n = \frac{304}{1+304(0.1)^2}$$

$$n = \frac{304}{4,04}$$

jadi  $n = 75,24 / 80$

Jenis pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik purposiv sampling yang mana ini merupakan teknik yang digunakan untuk mengambil sample dengan beberapa pertimbangan yang dapat dianggap memiliki sebuah karakteristik dan kecocokan terhadap sample yang telah ditentukan. Karakteristik sample yang dianggap cocok oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu, karyawan marketing perempuan dan laki-laki dengan minimal bekerja selama 3 bulan.

### 3.6 Teknik Analisa Data

Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### a. Metode Pengolahan Data

Metode pengolahan data dalam penelitian ini dipakai untuk menjelaskan atau mendeskripsikan perubahan-perubahan pada bentuk data menjadi sebuah informasi yang penting dalam penelitian. Pengolahan data dilakukan pada kurun

waktu yang telah dimanfaatkan untuk mengolah semua informasi yang diperlukan peneliti.

### **b. Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif dalam penelitian ini dipakai untuk menggambarkan suatu objek penelitian baik mengenai tanggapan responden ataupun mengenai data responden mengenai variable yang digunakan dalam penelitian, yaitu kualitas pelatihan, turnover intention, dan kinerja sumber daya manusia.

### **c. Analisis Structural Equation Modeling (SEM)**

Analisis structural modeling bertujuan untuk menguji apakah dalam model statistik antara variabel terkait dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. SEM adalah sebuah analisis yang menggabungkan dua teknik multivariat yaitu analisis jalur dan analisis faktor konfirmatory. Pada analisis ini bertujuan untuk mengetahui hasil uji hubungan antar masing-masing variabel pada suatu model penelitian, baik dari hubungan indikator terhadap konstuknya atau bahkan untuk mengetahui hubungan antara konstuk.

### **d. Uji Model Pengukuran**

Untuk mengetahui bagaimana instrument yang dipakai dalam penelitian ini dapat dipertanggungjawabkan atau tidaknya, sehingga penelitian terdahulu akan dilakukan uji validasi convergent dan validasi discriminant. Uji tersebut dilakukan guna mengetahui sejauh mana suatu alat ukur dapat signifikan dan juga dapat dipercaya dalam hal kegunaannya sebagai alat pengumpulan data.

a. Validity Convergent

Validity convergent merupakan sebuah uji yang kegunaanya untuk mengukur valid atau tidaknya sebuah kuisioner. Hal ini dapat dilihat pada standardized loading faktor yang berguna untuk mengetahui korelasi pada setiap indikator terhadap konstraknya. Validity convergent digunakan sebagai kecepatan atau ketetapan dalam sebuah instrument untuk mengukur apa saja yang perlu diukur. (Priyatno 2010:90). Validity convergent memiliki taraf yang signifikan yaitu 0,07.

b. Validity Diskriminant

Validity discriminant merupakan sebuah uji yang kegunaanya untuk mengukur antara hasil korelasi konstruk terhadap indikator pengukurannya apakah memiliki nilai lebih tinggi atau lebih rendah dari nilai ukur konstruk lainnya. Dari nilai tersebut akan diketahui apakah konstruk laten dapat memprediksi indikator pada tabel yang diblok apakah hasilnya lebih baik dibandingkan dengan tabel lainnya. Hal tersebut bisa dilihat berdasarkan cross loading terhadap konstruk yang merupakan pengukuran model terhadap refleksi masing-masing indikator.

c. Reliability

Uji reliabilitas merupakan uji yang memiliki tingkat pengukuran konsistensi terhadap jawaban yang diberikan responden. Reliabilitas adalah sebuah indikator yang memperlihatkan suatu alat ukur valid atau

tidaknya. Uji reliabilitas pada SEM-PLS dapat dilihat diportal Composite Reliability. Uji reliabilitas adalah uji yang digunakan dalam mencari jawaban yang lebih dari dua jawaban dengan menggunakan uji cronbach's alpha, hasil nilainya nantinya dibandingkan dengan nilai koefisien minimal yang telah diterima (Umar 2008:56). Reabilitas lebih dari 0.8 adalah baik, 0.7 dapat diterima, sedangkan kurang dari 0,6 kurang baik.

#### **e. Uji Model Struktural (Inner Model)**

Uji model struktural merupakan uji model yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel laten terhadap variabel konstruk. Hal tersebut didasari oleh subtabtif teori yaitu sebagai berikut:

##### **a) R Square (Koefisien Determinasi)**

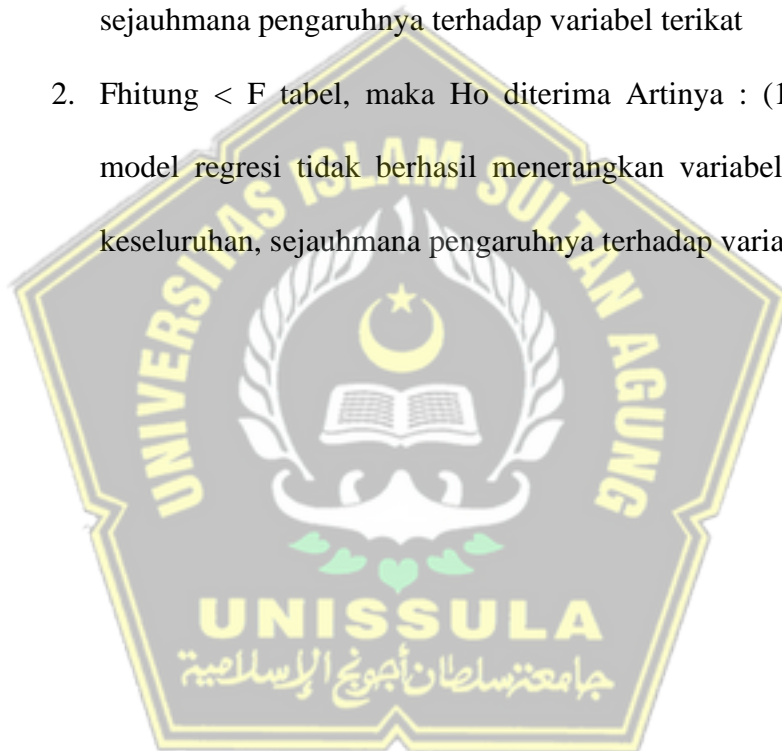
Koefisien determinasi berguna sebagai pengukur sebuah persentase variabel dependen (Y) yang telah dijelaskan dari variabel independen (X). Dalam penelitian ini penulis melakukan pengujian determinasi menggunakan PLS dengan berpatokan sebuah hasil yang terdapat pada fit model yang terdapat pada bagian kolom R Square (R<sup>2</sup>). Nilai dikatakan kuat jika hasilnya 0,75, sedang/moderate 0,5, dan rendah jika nilainya dibawah 0,25.



b) F-Square

Pengujian ini dilakukan melalui uji F dengan membandingkan F hitung (observasi) dengan F tabel pada  $\alpha = 0,05$ . Apabila hasil pengujian menunjukkan:

1.  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak Artinya : (1) variasi dari model regresi berhasil menerangkan variabel bebas secara keseluruhan, sejauhmana pengaruhnya terhadap variabel terikat
2.  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima Artinya : (1) variasi dari model regresi tidak berhasil menerangkan variabel bebas secara keseluruhan, sejauhmana pengaruhnya terhadap variabel terikat



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada BAB IV ini merupakan hasil analisis penelitian “Model Kualitas Pelatihan dan Turnover Intention Terhadap kinerja Sumber Daya Manusia”. Metode pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara membagikan kuesioner kepada responden yang memiliki kriteria perempuan dan laki-laki bagian marketing dengan minimal kerja selama 3 bulan. Peneliti telah menyebarkan sebanyak 80 kuesioner kepada responden, yang mana kuesioner yang layak dianalisis sesuai dengan kriteria yang ditentukan yaitu 80 kuesioner.

#### 4.1 Karakteristik Responden

Populasi dalam penelitian ini merupakan perempuan dan laki-laki bagian marketing dengan minimal kerja selama 3 bulan. Penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung dan tidak langsung dengan menggunakan media form online (Google Form) yaitu dibagikan secara langsung oleh peneliti dan disebarkan melalui masing-masing kepala tim yang ada di PT Equityworld Futures cabang Semarang. Karakteristik responden didapatkan berdasarkan jawaban kuesioner yang telah disebarkan kepada responden yang menjadi objek penelitian dengan membahas mengenai uraian deskripsi identitas responden. Identitas responden dalam penelitian ini dapat diketahui dalam beberapa aspek yaitu jenis kelamin, dan lama bekerja.

#### 4.1.1 Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan identifikasi jawaban dari 80 responden, maka dilakukan pembedaan terhadap jenis kelamin yang ditampilkan dalam table berikut ini:

Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden

Keterangan	Jumlah	Presentasi (%)
Laki-laki	35	43,8%
Perempuan	45	56,2%
Total	80	100%

Sumber : Data Primer yang Diolah 2024

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini Sebagian besar merupakan perempuan sejumlah 45 (56,2%) responden laki-laki sejumlah 35 (43,8%) responden. Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin responden bagian marketing didominasi oleh perempuan.

#### 4.1.2 Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.1.2 1 Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentasi (%)
17 – 30	41	50,5%
31 – 40	18	22,7%
41 – 50	15	19,1%
>50	6	7,7%
Jumlah	80	100%

Sumber : Data Primer yang Diolah 2024

Hasil analisis Table 4.1.2 diketahui bahwa deskripsi responden berdasarkan usia dengan sampel sebanyak 80 karyawan, usia karyawan rentang

17-30 tahun mendominasi sebanyak 41 frekuensi responden, usia 31-40 tahun sebanyak 18 frekuensi responden, usia 41-50 tahun sebanyak 15 responden, dan usia lebih dari 50 tahun sebanyak 6 responden. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai marketing didominasi oleh karyawan berusia 17-30 tahunan.

#### 4.1.3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.1.3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Presentasi (%)
3 Bulan – 1 Tahun	26	32,5%
2 – 3 Tahun	38	47,5%
>4	16	20%
Jumlah	80	100%

Sumber : Data Primer yang Diolah 2024

Hasil analisis Tabel 4.1.3 diketahui bahwa responden berdasarkan lama bekerja didominasi oleh karyawan yang bekerja selama rentang waktu 2-3 tahun sebanyak 38 karyawan, karyawan dengan lama bekerja 3 bulan sampai 1 tahun yaitu 26 orang, dan karyawan yang bekerja lebih dari 4 tahun sebanyak 16 orang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di PT EWF di dimonasi oleh karyawan dengan lama bekerja antara 2 sampai 3 tahun.

#### 4.2 Deskripsi Variabel

Deskripsi Variabel Penelitian digunakan sebagai alat untuk meninjau dan mengetahui gambaran deskriptif jawaban atas pertanyaan yang diajukan kepada responden. Teknik yang digunakan merupakan Teknik skoring dengan menggolongkan skor jawaban responden menggunakan angka indeks, dimana

skor maksimal 5 dan minimal 1. Hal ini digunakan untuk dapat mengetahui persepsi umum dari responden mengenai variable yang diteliti.

Perhitungan angka indeks dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Nilai Indeks} = (\%F1 \times 1) + (\%F2 \times 2) + (\%F3 \times 3) + (\%F4 \times 4) + (\%F5 \times 5) / 5 \times 100$$

Keterangan:

F1 merupakan frekuensi responden yang menjawab 1

F2 merupakan frekuensi responden yang menjawab 2

F3 merupakan frekuensi responden yang menjawab 3

F4 merupakan frekuensi responden yang menjawab 4

F5 merupakan frekuensi responden yang menjawab 5

Total indeks yaitu 100 dengan menggunakan metode tiga kotak (Three Method) dengan membagi jawaban kedalam tiga kategori. Jawaban responden memiliki nilai 1 sampai 5, sehingga persepsi yang dihasilkan sebagai berikut:

$$\text{Terrendah} : (\%F \times 1) / 5 = (100 \times 1) / 5 = 20$$

$$\text{Tertinggi} : (\%F \times 5) / 5 = (100 \times 5) / 5 = 100$$

$$\text{Rentang} : 20 - 100 = 80$$

$$\text{Panjang kelas interval} : 80 : 3 = 26,7$$

Maka angka indeks yang dihasilkan dari perhitungan diatas akan dimulai dari angka 20 sampai 100 dengan angka rentang sebesar 26,7. Memiliki Panjang kelas interval 100 dibagi 3 bagian sehingga menghasilkan rentang masing-masing sebesar 26,7 yang digunakan sebagai interpretasi nilai persepsi sebagai berikut;

Rendah = 20-46,6

Sedang = 46,7-73,3

Tinggi = 73,4-100

#### 4.2.1 Variabel Kualitas Pelatihan

Tabel 4. 2 Tanggapan Responden Terhadap Kualitas Pelatihan

Item	STS (1) f (%)	TS (2) f (%)	N (3) f (%)	S (4) f (%)	SS (5) f (%)	Rata-rata	Ket.
KP1	1 (1,3)	2 (2,5)	5 (6,3)	28 (35,0)	44 (55,0)	88,04	Tinggi
KP2	1 (1,3)	1 (1,3)	3 (3,8)	27 (33,8)	48 (60,0)	90,1	Tinggi
KP3	1 (1,3)	1 (1,3)	11 (13,8)	26 (32,5)	41 (51,3)	86,36	Tinggi
KP4	1 (1,3)	1 (1,3)	4 (5,0)	30 (37,5)	45 (56,3)	89,56	Tinggi
KP5	2 (2,5)	5 (6,3)	9 (11,3)	27 (33,8)	37 (46,3)	83,14	Tinggi
KP6	1 (1,3)	2 (2,5)	13 (16,3)	25 (31,3)	39 (48,8)	84,88	Tinggi
<b>Rata-rata Keseluruhan</b>						87,01	Tinggi

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa rata-rata skor jawaban responden pada variable Kualitas Pelatihan menunjukkan nilai sebesar 87,01 atau dalam kategori tinggi (73,4-100). Ini menunjukkan bahwa Kualitas Pelatihan yang

memiliki instruktur yang handal, materi yang baik, tujuan pelatihan yang jelas, pengetahuan, jangka waktu pelatihan yang efektif, dan metode yang baik.

Hasil penelitian menunjukkan nilai rata-rata paling tinggi sebesar 90,1 pada indikator "Materi" dengan pernyataan "Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan, sehingga akan dapat membantu pekerjaan yang saya lakukan". Hal ini membuktikan bahwa materi yang sesuai dengan kebutuhan dapat sangat membantu karyawan dalam pekerjaannya. Sedangkan nilai rata-rata terendah yaitu 83,14 namun masih masuk dalam kategori tinggi pada indikator "Jangka waktu pelatihan" dengan pernyataan "Jangka waktu pelatihan yang diterapkan efektif untuk memahami materi yang diberikan". Hal tersebut membuktikan bahwa jangka waktu pelatihan efektif untuk karyawan dapat memahami materi yang diberikan dalam pelatihan.

#### 4.2.2 Variabel Turnover Intention

Tabel 4. 3 Tanggapan Responden Terhadap Turnover Intention

Item	STS (1) f (%)	TS (2) f (%)	N (3) f (%)	S (4) f (%)	SS (5) f (%)	Rata-rata	Ket.
TI1	33 (41,3)	11 (13,8)	20 (25,0)	9 (11,3)	7 (8,8)	46,62	Rendah
TI2	30 (37,5)	14 (17,5)	17 (21,3)	14 (17,5)	5 (6,3)	47,58	Rendah
TI3	35 (43,8)	14 (17,5)	15 (18,8)	7 (8,8)	9 (11,3)	45,38	Rendah
<b>Rata-rata Keseluruhan</b>						46,52	Rendah

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.3 diketahui bahwa rata-rata skor jawaban responden pada variable Turnover Intention menunjukkan nilai sebesar 46,52 atau dalam

kategori rendah (20-46,6). Ini menunjukkan bahwa turnover intention yang menunjukkan pemikiran karyawan untuk meninggalkan perusahaan, keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain, dan adanya keinginan karyawan untuk bolos pada PT Equityworld Futures Cabang Semarang.

Hasil penelitian menunjukkan nilai rata-rata paling tinggi sebesar 47,53 termasuk kategori rendah pada indikator “Keinginan untuk mencari pekerjaan lain” dengan pernyataan “Timbul keinginan untuk mencari pekerjaan lain”. Ini menunjukkan bahwa rendahnya keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 45,38 pada indikator “Adanya keinginan untuk bolos” dengan pernyataan “Adanya keinginan untuk bolos bekerja”. Hal tersebut membuktikan bahwa karyawan tidak memiliki keinginan untuk bolos bekerja.

#### 4.2.3 Variabel Kinerja Sumber Daya Manusia

Tabel 4. 4 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Item	STS (1) f (%)	TS (2) f (%)	N (3) f (%)	S (4) f (%)	SS (5) f (%)	Rata- rata	Ket.
KSDM1	2 (2,5)		10 (12,5)	30 (37,5)	38 (47,5)	85,5	Tinggi
KSDM2	2 (2,5)		10 (12,5)	32 (40,0)	36 (45,0)	85	Tinggi
KSDM3	1 (1,3)		5 (6,3)	37 (46,3)	37 (46,3)	87,38	Tinggi
KSDM4	2 (2,5)	1 (1,3)	13 (16,3)	34 (42,5)	30 (37,5)	82,3	Tinggi
<b>Rata-rata Keseluruhan</b>						<b>85,04</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa rata-rata skor jawaban responden pada variable Kinerja Sumber Daya Manusia sebesar 85,04 atau dalam kategori tinggi (73,4-100). Ini menunjukkan bahwa kinerja sumber daya manusia

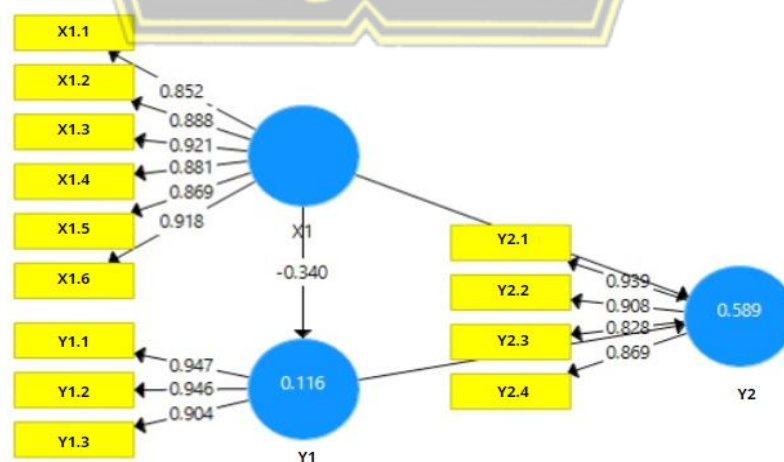


yang memiliki kualitas kerja, kuantitas kerja, kualitas komunikasi, dan memiliki kontribusi pada PT EWF cabang Semarang memiliki kinerja yang baik.

Hasil penelitian ini menunjukkan nilai rata-rata paling tinggi sebesar 87,38 atau dalam kategori tinggi, pada indikator “Kualitas komunikasi” dengan pernyataan “Dalam bekerja saya memiliki kualitas komunikasi yang memadai”. Ini membuktikan bahwa karyawan PT EWF cabang Semarang memiliki kualitas komunikasi dalam melakukan pekerjaannya. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 82,3 ini termasuk kategori tinggi pada indikator “Kontribusi” dengan pernyataan “Saya bekerja memiliki kontribusi yang memadai”. Hal ini membuktikan bahwa karyawan memiliki kontribusi yang baik pada perusahaan.

#### 4.3 Analisis Outer Model (Measurement Model)

Analisis confirmatory factor atau CFA dalam penelitian ini dilakukan menggunakan pengukuran Outer Model (Measurement Model) dilakukannya pengukuran ini untuk menentukan spesifikasi hubungan antara konstruk variable laten dengan indikatornya. Hasil dari pengukuran ini adalah sebagai berikut:



Gambar 4. 1 Outer Model

#### 4.4 Uji Convergent Validity dan Average Extracted (AVE)

Analisis Convergent Validity digunakan untuk mengidentifikasi tingkat validitas atau ketepatan instrument kuesioner dalam menjelaskan variable yang ditanyakan. Nilai convergent validity didasarkan pada koefisien outer loading dengan hasil yang dituliskan pada table berikut:

Tabel 4. 5 Convergent Validity

	Kualitas Pelatihan	Turnover Intention	Kinerja SDM
KP.1	0.852		
KP.2	0.888		
KP.3	0.921		
KP.4	0.881		
KP.5	0.869		
KP.6	0.918		
TI.1		0.947	
TI.2		0.946	
TI.3		0.904	
KS.1			0.939
KS.2			0.908
KS.3			0.828
KS.4			0.869

Berdasarkan Tabel 4.5 koefisien convergent validity instrument diketahui nilai outer loading dari masing-masing instrument variable bernilai > (lebih besar) dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument variable memiliki nilai validitas tinggi, yang berarti instrument variabel terbukti tepat dalam menjabarkan variabel studi yang ditanyakan kepada responden. Untuk hasil pengujian konstruk instrumen didasarkan pada nilai average variance extracted dengan hasil yang dituliskan pada table sebagai berikut:

Tabel 4. 6 Average Variance Extracted (AVE)

No	Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
1	Kualitas Pelatihan	0.790
2	Turnover Intention	0.870
3	Kinerja Sumber Daya Manusia	0.786

Berdasarkan pada Tabel 4.6 koefisien average extended diketahui nilai AVE untuk setiap Variabel  $> 0,50$ . Artinya instrument kuesioner variable yang digunakan dalam model penelitian terbukti mampu mengukur nilai konstruk variabel dengan cermat dan akurat. Mengacu pada keterangan hasil pengujian convergent validity dan average variance extracted maka diperoleh kesimpulan bahwa instrument-instrumen kuesioner yang digunakan untuk menjelaskan variabel penelitian terbukti memenuhi syarat uji validitas convergen.

#### 4.5 Uji Discriminant Validity

Discriminant Validity dapat dilihat dari cros loading antara indikator dengan konstruk lain. Hasilnya menunjukkan bahwa korelasi semua konstruk dengan indikatornya masing-masing lebih tinggi dibandingkan korelasi indikator dengan konstruk lainnya. Ibarat hasil krelasi KP.1 sampai dengan KP.6 terhadap Kualitas Pelatihan menunjukkan nilai yang lebih tinggi dibandingkan jika dikorelasikan terhadap konstruk lain. Demikian juga dengan indikator masing-masing konstruk yang lain, menunjukkan nilai lebih tinggi jika dibandingkan dengan nilai korelasi terhadap konstruk lainnya, ini menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi

indikator pada blok mereka lebih baik jika dibandingkan dengan mempredisi indikator di blok lain.

Tabel 4. 7 Cross Loading

	Kualitas Pelatihan	Turnover Intention	Kinerja SDM
KP.1	0.852		
KP.2	0.888		
KP.3	0.921		
KP.4	0.881		
KP.5	0.869		
KP.6	0.918		
TI.1		0.947	
TI.2		0.946	
TI.3		0.904	
KS.1			0.939
KS.2			0.908
KS.3			0.828
KS.4			0.869

Berdasarkan table 4.7 diatas dapat dilihat dari uji yang dilakukan dari program SmartPLS, maka dapat diperoleh hasil bahwa KP.1 sampai dengan KP.6 lebih tinggi dari pada nilai yang ada pada konstruk lainnya. TI.1 sampai dengan TI.3 memiliki hasil lebih tinggi dibandingkan dengan konstruk lainnya. KS.1 sampai dengan KS.4 memiliki hasil lebih tinggi dari pada hasil konstruk pada indikator lainnya. Kesimpulannya bahwa uji Discriminant Validity ini sudah sesuai karena lebih tinggi dari pada konstruk indikator-indikator lain.

#### 4.6 Reability

Pada penelitian ini uji reability dilakukan dengan menggunakan metode Composite Reability yang mana ini untuk mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu kostruk. Composite Reability dinilai lebih baik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu kostruk (Abdillah, 2018). Berdasarkan

pernyataan tersebut maka penelitian ini menggunakan Composite Reability untuk menguji reliabilitas. Rule of thumb nilai alpha atau composite reliability harus lebih besar dari 0.7 meskipun nilai 0.6 masih dapat diterima.

Tabel 4. 8 Composite Reability

	Composite Reability
Kualitas Pelatihan	0.957
Turnover Intention	0.952
Kinerja SDM	0.936

Berdasarkan Tabel 4.8 Composite Reability dapat dilihat bahwa hasil dari uji reability menunjukkan nilai composite reability masing-masing variabel. Dari hasil uji composite reability menunjukkan masing-masing variabel lebih dari 0.7 yang artinya nilai tersebut dapat dikatakan reliabel.

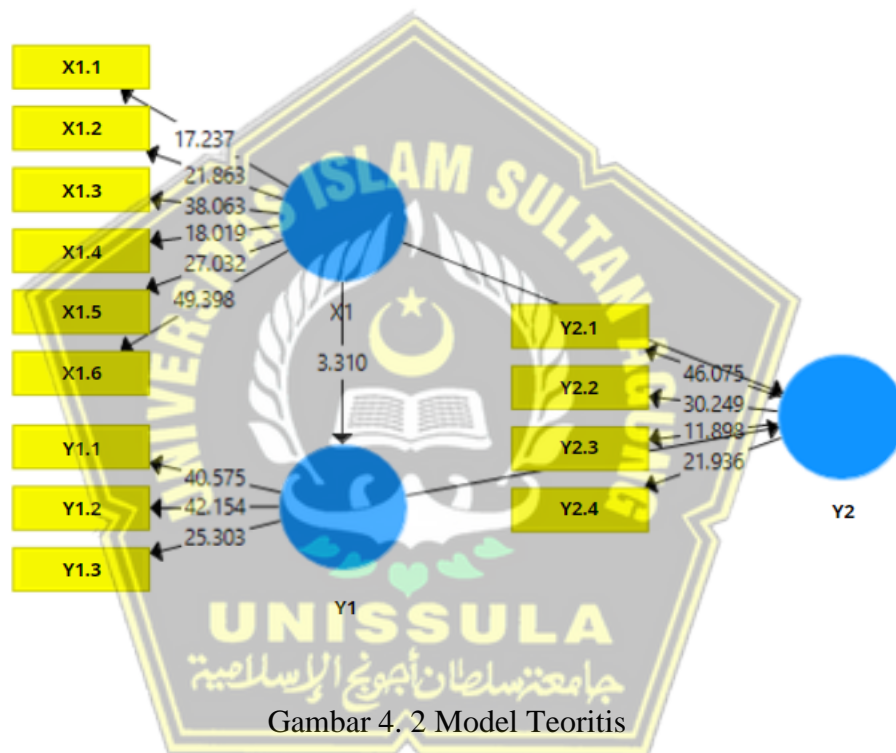
Informasi yang memiliki kualitas tak tergoyahkan composite >0,6 memiliki kualitas tak tergoyahkan yang tinggi. Uji kualitas tak tergoyahkan dengan Cronbach Alpha >0,6 untuk semua build.

#### 4.7 Analisis Inner Model (Structural Model)

Penelitian ini menggunakan analisis yang menggabungkan analisis deskriptif, analisis statistik dan SEM-PLS menggunakan perangkat lunak SmartPLS v.3 Analisis Partial Least Square (PLS) adalah bentuk pemodelan regresi struktural dengan banyak persamaan, yang menjelaskan konsep pengembangan sebuah diagram model yang berpedoman teori dan penelitian

sebelumnya. Metode ini dapat menunjukkan kualitas antara variabel serta dapat mengukur sejauh mana model yang diteliti layak untuk dijadikan tujuan analisis dari penelitian. Secara garis besar, teknik analisis SEM-PLS ini merupakan teknik statistic yang dapat dilakukan untuk pengujian sebuah rangkaian hubungan antar variabel.

Model teoritis dari penelitian ini bisa dilihat dari gambar berikut:



Tabel 4.9 R Square Adjusted

	R Square	R Square Adjusted
Turnover Intention	0.116	0.104
Kinerja SDM	0.589	0.578

Berdasarkan table 4.11 hasil uji R square dapat diketahui bahwa nilai R square pada variabel Turnover Intention sebesar 0,116, jadi dapat disimpulkan

bahwa variabel Turnover Intention dipengaruhi oleh variabel Kualitas Pelatihan SDM sebesar 11,6% sehingga mengindikasikan bahwa model tersebut lemah. Pada variabel Kinerja SDM nilai R squarenya yaitu 0,589, jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja SDM dipengaruhi oleh variabel Kualitas Pelatihan sebesar 58,9% sehingga mengindikasikan bahwa model tersebut sedang atau moderat.

#### 4.8 Uji F-Square

Uji F-square dilakukan guna mengetahui pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen, apakah pengaruh satu variabel tergolong memiliki pengaruh lemah, medium atau kuat, F-squarenya lebih besar atau sama dengan 0,02 lebih kecil dari 0,15 maka termasuk kedalam pengaruh rendah atau small effect, bila F-squarenya lebih besar dari 0,15 dan lebih kecil dari 0,35 maka termasuk kedalam pengaruh sedang atau medium effect, dan jika F-squarenya lebih besar atau sama dengan 0,35 maka termasuk kedalam pengaruh tinggi atau large effect (Cohen 2013).

Tabel 4. 10 F Square

Kualitas Pelatihan – Turnover Intention	Kinerja SDM
Kualitas Pelatihan	0.131
Turnover Intention	1.234
Kinerja SDM	0.002

Penelitian ini memiliki satu variabel yang dipengaruhi oleh satu variabel lainnya. Nilai F square variabel Kualitas Pelatihan yaitu 0.131 jadi disimpulkan bahwa kemampuan variabel Kualitas Pelatihan dalam menjelaskan variabel Turnover Intention tergolong lemah. Nilai F square variabel Kualitas Pelatihan

yaitu 1.234 maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel Kualitas Pelatihan dalam menjelaskan Kinerja SDM tergolong kuat. Nilai F square variabel Turnover Intention adalah 0.002, darisini dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel Turnover Intention dalam menjelaskan Kinerja SDM tergolong lemah.

#### 4.9 Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

Pengujian hipotesis mediating dilakukan dengan moderated regression analysis (MRA) yang dievaluasi dengan SEM-PLS (Ghozali and Latan 2015). Untuk menguji Kinerja SDM sebagai varabel mediasi Kualitas Pelatihan dan Turnover Intention. Suatu variabel dapat diberi label sebagai variabel independent moderasi yang dinyatakan berarti atau signifikan jika nilai P-values lebih kecil atau sama dengan 0,05. Kriteria yang digunakan sebagai dasar perbandingan adalah sebagai berikut: hipotesis ditolak apabila T-hitung  $< 1,96$  atau nilai sig  $> 0,05$ . Hipotesis diterima bila T-hitung  $> 1,96$  atau nilai sig  $< 0,05$ .

Tabel 4. 11 Koefisien Jalur

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
X1 -> Y1	-0.340	-0.347	0.104	3.260	0.001
X1 -> Y2	0.758	0.746	0.076	9.913	0.000
Y1 -> Y2	-0.027	-0.022	0.067	0.398	0.345
X1->Y1->Y2	-0.228	-0.232	0.115	1.987	0.024

Dalam penelitian ini terdapat satu variabel yang dipengaruhi satu variabel dan dimoderasi oleh variabel lainnya. Dari hasil pengujian pada table tersebut,



maka dapat disimpulkan masing-masing nilai dari variabel menunjukkan angka yang positif dan negative, hal ini dapat dilihat dari kolom sampel asli (o). Hipotesis dapat dikatakan signifikan karena nilai P-values  $<0,05$ . Berdasarkan table diatas hasil uji jalur koefisien dengan menggunakan metode bootstrapping adalah sebagai berikut:

### **1. Pengaruh Kualitas Pelatihan terhadap Kinerja SDM**

Diketahui bahwa nilai variabel Kualitas Pelatihan terhadap Kinerja SDM dengan nilai T-statistik sebesar 9.913 dan P-values sebesar 0,000, yang mana nilai T-statistik lebih besar dari 1,96 dan P-values lebih kecil dari 0,05, serta nilai sampel asli yaitu positif 0.758. Kesimpulannya Kualitas Pelatihan terhadap Kinerja SDM positif dan signifikan. Artinya semakin baik kualitas pelatihan, maka semakin baik kinerja sumber daya manusia, dengan demikian H1 Diterima. Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chibtiyah (2017) bahwa semakin kualitas pelatihan memiliki instruktur, materi, tujuan, pengetahuan, jangka waktu pelatihan, dan metode ditingkatkan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, karena untuk mencapai kinerja yang baik, maka kualitas kinerja harus baik ini dapat diperoleh dari pengetahuan yang berasal dari kualitas pelatihan.

### **2. Pengaruh Kualitas Pelatihan terhadap Turnover Intention**

Diketahui bahwa nilai variabel Kualitas Pelatihan terhadap Turnover Intention dengan nilai T-statistik sebesar 3.260 dan P-values sebesar 0,001, yang mana nilai T-statistik lebih besar dari 1,96 dan P-values lebih kecil dari 0,05. Nilai dari original sampel adalah negative

0.340. kesimpulannya bahwa Kualitas Pelatihan terhadap Turnover Intention negatife dan signifikan berarti H2 Diterima. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan Rony (2023) bahwa semakin menurunnya kualitas pelatihan yang diberikan, maka semakin tinggi tingkat turnover intention.

### **3. Pengaruh Turnover Intention terhadap Kinerja SDM**

Diketahui bahwa nilai variabel Turnover Intention terhadap Kinerja SDM dengan nilai T-statistik 0.398 dan P-values sebesar 0,345, yang mana nilai T-statistik lebih kecil dari 1,96 dan P-values lebih besar dari 0,05. Nilai dari sampel asli yaitu negatife 0.027. Maka kesimpulannya Turnover Intention terhadap Kinerja SDM negative dan tidak signifikan. Berarti H3 Ditolak. turnover intention tidak mempengaruhi kinerja SDM diduga karena status karyawan yang tidak terikat dengan perusahaan, hal ini sejalan dengan pernyataan Jamal (2021) bahwa turnover intention pemikiran untuk meninggalkan perusahaan, keinginan untuk mencari pekerjaan lain, dan adanya keinginan untuk bolos memiliki hubungan negatife terhadap kinerja SDM, namun ini juga bertentangan dengan pernyataan Asmara (2017) bahwa semakin tinggi turnover intention, maka akan semakin menurun kinerja karyawan karena apapun alasan karyawan untuk keluar dari perusahaan akan membawa konsekuensi terhadap kinerja yang ada.

#### **4. Pengaruh Kualitas Pelatihan Terhadap Kinerja SDM Melalui Turnover Intention**

Diketahui bahwa nilai variabel Kualitas Pelatihan terhadap Kinerja SDM melalui Turnover Intention dengan nilai T-statistik sebesar 1.987 dan P-values sebesar 0.024, yang mana T-statistik lebih besar dari 1,96 dan P-values lebih kecil dari 0,05. Nilai dari original sample adalah negatif 0.228. Jadi kesimpulannya bahwa Kualitas Pelatihan terhadap Kinerja SDM melalui Turnover Intention negative dan signifikan atau tidak memiliki pengaruh.

Dengan demikian Kualitas Pelatihan akan berpengaruh langsung terhadap Kinerja SDM tanpa melalui Turnover Intention, karena jika melalui Turnover Intention hasil Kualitas Pelatihan tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja SDM, seperti pernyataan Natalia dan Rosiana (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa Turnover Intention memiliki hubungan negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan. Redianis (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berpedoman pada hasil analisis dan pembahasan hasil riset, periset memperoleh beberapa konklusi yaitu:

1. Kualitas Pelatihan berpengaruh positif terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. Artinya semakin baik kualitas pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawan, maka semakin baik pula kinerja sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan.
2. Kualitas Pelatihan berpengaruh negatif terhadap Turnover Intention. Artinya semakin berkualitas pelatihan yang diberikan maka akan semakin kecil tingkat turnover intention pada karyawan.
3. Turnover Intention berpengaruh negatif terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. Artinya Turnover Intention karyawan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan.

#### 5.2 Saran

Saran untuk PT Equityworld Futurs melalui penelitian ini yaitu:

1. Perusahaan harus terus mempertahankan dan meningkatkan kualitas pelatihan dengan jangka waktu pelatihan dan metode pelatihan yang baik agar kinerja SDM yang ada dapat terus meningkat.

2. Dengan tingginya turnover intention peneliti menyarankan agar pihak PT Equityworld Futures untuk lebih memperhatikan karyawan yang memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan lain, agar keinginan untuk keluar dari perusahaan dapat di minimalisir.

### **5.3 Lingkup Penelitian**

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan-keterbatasan yang masih dapat dikembangkan oleh penelitian selanjutnya. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini yaitu:

1. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini masih sedikit, oleh sebab itu untuk penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lainnya yang berhubungan dengan Kinerja Sumber Daya Manusia. Sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai apa saja faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Sumber Daya Manusia.
2. Pengumpulan kuesioner melalui google form dan hanya terbatas pada poin pernyataan yang harus diisi oleh responden, sehingga terkadang jawaban tersebut tidak mencerminkan keadaan sebenarnya yang ada di lapangan.

### **5.4 Agenda Penelitian Mendatang**

Adapun beberapa saran untuk agenda penelitian mendatang adalah sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya dapat memperluas kerangka pikir/konseptual yang lebih sesuai sehingga dapat memperoleh wawasan yang lebih mendalam.

2. Penelitian mendatang perlu memperbesar jumlah populasi dan sampel sehingga dapat diperoleh banyak wawasan serta hasil penelitian yang lebih baik.



### Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (*Teori, Konsep dan Indikator*). Riau: Zanafa Publishing.
- Asmara, A. P. (2017). Pengaruh Turnover Intention terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 5(2), 123-129.
- Binangun. 2012. Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Di P.T. Marketama Indah. *Jurnal Ilmiah Nasional*. Vol. 3, No. 1.
- Budiarti, D., Anjaya, R. A. T., & Girsang, R. N. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kualitas Pelatihan, Pengalaman Kerja Dan Pemahaman Akuntansi Aparatur Desa Terhadap Pemahaman Laporan Keuangan Desa (Studi Kasus Pada Kecamatan Rimbo Ilir Kabupaten Tebo). *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis*, 1(1).
- Budiasa, I. K. (2021). Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia. *Jawa Tengah: CV. Pena Persada*.
- Chasanh, L., Toharudin, M., & Setiyoko, D. T. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru Terhadap Pengelolaan Kelas Di SDN Siwungkuk 01 Wanasari Brebes. *Jurnal Konsultan*, 01 (1), 33-38.
- Chibtiyah, N., & Santoso, D. (2017). Pengaruh Kualitas Pelatihan Terhadap Kinerja Sdm Melalui Kecerdasan Emosi Dan Komunikasi Terapeutik Pada Panti Pelayanan Sosial Lanjut Usia Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 10(2), 106-124.
- Cohen, J. (2013). Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences. *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. <https://doi.org/10.4324/9780203771587>

- Erlangga, H. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB di Cabang Balaraja Banten. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(3), 319-331.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Path Modeling: Basic Concepts, Methodological Issues And Applications Partial Least Squares Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program Smartpls 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, B. N. A. (2022). Strategi Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia (Sdm) Generasi Milenial Dan Generasi Z Dalam Menghadapi Persaingan Global Era. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen; Vol 1, No 1 (2022): Strategi Pengembangan Kualitas SDM Generasi Milenial & Generasi Z' Dalam Menghadapi Persaingan Global Era 5.0*; 31-36.
- Jamal, R. S., Firdaus, S., Bakhtiar, Y., & Sanjaya, V. F. (2021). Pengaruh komitmen dan turnover intention terhadap kinerja karyawan. *Jambura Economic Education Journal*, 3(1), 38-44.
- Kamil, M. 2010. *Model Pendidikan dan Pelatihan (Kosep dan Aplikasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Kusumah, S., & Ilsyas, I. (2022). Pengaruh Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang. *Jurnal syntax admiration*, 3(5), 741-747.
- Mangunegara. 2011. Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Di PT. Marketama Indah. *Jurnal Ilmiah Nasional*. Vol. 3. No. 1.
- Marcella, J., & Ie, M. (2022). Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap turnover intention karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 6(1), 213-223.



- Narimawati, Umi. 2008. Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif, Teori Dan Aplikasi. *Bandung:Agung Media*.
- Natalia, J., & Rosiana, E. (2017). Analisa pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan dan turnover intention di hotel d'season Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 5(2).
- Nugroho, M. N., & Paradifa, R. (2020). Pengaruh pelatihan, motivasi, kompetensi terhadap kinerja sumber daya manusia. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 149-168.
- Odja, M., Hamzah, N., & Arifin, Z. (2020). Pengaruh Kompetensi SDM, Teknologi Informasi dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Makassar. *Journal of Management Science (JMS)*, 1(1), 105-119.
- Pohan, D. K., Nahrisah, E., & Suyar, A. S. (2022). Pengaruh Kualitas Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kecerdasan Emosional pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean Belawan. *Jurnal Akutansi Manajemen Ekonomi Kewirausahaan (JAMEK)*, 2(1), 65-76.
- Purwati, A. A. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Job Insecuriy Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 2(1), 77-91.
- Redianis, N. L., Agung, A., & Mutiara, B. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Sebagai Solusi Meningkatkan Sumber Daya Manusia Pada Hotel Di Kabupaten Badung. *Jurnal Akademi Komunitas Manajemen Perhotelan Indonesia*, Vol.15, Hal.27-38.
- Ramadhan, R. D., Mulyadi, H., & Tarmedi, E. (2019). Bagaimana peran kepuasan dan stres kerja pada turnover intention karyawan. *Journal of Business Management Education (JBME)*, 4(1), 49-58.

- Reuben, J. M., & Mwangi, J. (2019). Effects of e-recruitment and e-training on human resource performance: A case study of telkom Kenya. *Effects of E-Recruitment and E-Training on human resource performance: A Case Study of Telkom Kenya*, 35 (2), 1-16.
- Rijasawitri, D. P., & Suana, I. W. (2020). PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP TURNOVER INTENTION. *E-Jurnal Manajemen*; Vol 9 No 2 (2020); 466 - 486 ; 2302-8912 ; 10.24843/EJMUNUD.2020.V09.I02.
- Rony, Z. T., & Jelita, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Pelatihan Kerja Terhadap Turnover Intention Pegawai. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 24(1), 1-10.
- Sakaran, Uma. 2011. *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta:Salemba empat.
- Sarman, Novia, dan aprian. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di P.T. Pelni Lhoksumawe. *Jurnal Darma Agung*, Vol.29, NO. 3:404-415.
- Shayegan, S., Yavari, N., & Bazrkar, A. (2022). Human resource development practices and organizational performance: Examining the mediating role of transformational leadership style. *WPOM-Working Papers on Operations Management*, 13 (2), 64-85.
- Siki, D. D. S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Waroeng Spesial Sambal (SS) Cabang Yogyakarta). *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 2(11), 1902-1914.
- Silaen, N. R. et all (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Pelni Lhoksumawe. *Jurnal Darma Agung*, 29(3), 404-415.

- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kuantitatif*. Bandung:Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatra Barat*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, dan R&D*. Bandung:Alfabeta, CV.
- Sultana, et. al. 2012. Impact Of Training On Employee Performance : A Study Of Telecommunication Sector In Pakistan. *Interdisciplinary journal of contemporary ressearch in business*. Vol. 4. No. 6:646-661.
- Susana, V. A. (2020). Pengaruh Kualitas Pelatihan dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kopdit CU Tri Tapang Kasih di Pontianak. *BIS-MA (Bisnis Manajemen)*, 5(6), 1216-1224.
- Tari Utama, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Dan Prestasi Perusahaan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 281–287.
- Tiwi, R. M. (2021). Pengaruh Kualitas Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CU. Banuri Harapan Kita di Kecamatan Balai Batang Tarang, Kabupaten Sanggau. *BIS-MA (Bisnis Manajemen)*, 6(3), 655-666.
- Torraco, R. J., and H. Lundgren 2020. “What HRD Is Doing—What HRD Should Be Doing: The Case for Transforming HRD.” *Human Resource Development Review*, 19(1): 39–65. doi:10.1177/ 1534484319877058.
- Wibowo. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, Vol.9.NO.3:461-479. ISSN 2085-9996.

- Widodo, W., Gangsaringsih, T., & Nurhidayati, N. (2022). Kebutuhan Berprestasi dan Kompetensi: Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja SDM. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 22(2), 33-43.
- Wijayanti, W. S., Sjahrudin, H., & Razak, N. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai.
- Wiriatmaja, V. A., RDA ,M. K. P., & Haryono, S. (2019). Pengaruh Ethical Leadership, Distributive Justice Career Terhadap turnover Intention Melalui Trust In Leader. NCAB: 2019: The 6<sup>th</sup> NCAB.
- Zulkifli, Z. At al. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9 (3), 461-479.

