

PENGARUH KEPEMIMPINAN, PELATIHAN DAN *TURNOVER INTENTION* TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT PRIMA PEKANBARU

Nur Azura^{1*}, Rahayu Setianingsih², Dede Iskandar Siregar³

Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Riau

*e-mail: azuran224@gmail.com

Article history

Received: 7/2/2023

Revised: 10/3/2023

Accepted: 17/3/2023

Published: 19/3/2023

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan mengetahui pengaruh kepemimpinan, pelatihan dan turnover intention terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Prima Pekanbaru. Variabel yang digunakan terdiri dari kepemimpinan, pelatihan dan turnover intention sebagai variabel bebas terhadap kinerja karyawan variabel terikat. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan tetap di Rumah Sakit Prima Pekanbaru. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh yaitu jumlah populasi sama dengan jumlah sampel, yaitu jumlah sampel sebanyak 149 orang yang akan diolah untuk penelitian ini. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data dengan cara interview, observasi, dan kuesioner yang disebar sesuai dengan kesediaan sampel. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi berganda. Metode analisis data yang digunakan adalah uji t, uji f, dan uji koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan software SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan turnover intention berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Pelatihan, Turnover Intention, Kinerja Karyawan, Rumah Sakit Prima Pekanbaru.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam usaha harus dijalankan secara profesional dikarenakan sumber daya manusia sendiri memiliki peran yang penting dalam perusahaan. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang baik, maka organisasi atau perusahaan perlu melakukan tindakan pengukuran atau melakukan penilaian terhadap kinerja karyawannya, sebagai bahan pertimbangan sejauh mana kinerja karyawan membawa organisasi (Darma, 2013).

Rumah sakit merupakan salah satu organisasi sektor publik yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa kesehatan, yang mempunyai tugas melaksanakan suatu upaya kesehatan dengan mengutamakan upaya penyembuhan dan pemulihan yang dilaksanakan oleh pihak rumah sakit. Semakin banyak jumlah penduduk semakin banyak pula rumah sakit pesaing bermunculan. Dengan begitu diperlukan strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan ataupun rumah sakit. Di Pekanbaru terdapat beberapa tipe rumah sakit yakni tipe

A, B dan C. Rumah sakit tipe A disebut juga dengan rumah sakit pusat yakni rumah sakit yang mampu memberikan pelayanan spesialis dan subspesialis luas oleh pemerintah, yang ditetapkan sebagai rumah sakit rujukan tertinggi. Dan Rumah sakit tipe B adalah rumah sakit yang mampu memberikan pelayanan spesialis dan subspesialis terbatas. Sedangkan rumah sakit tipe C adalah rumah sakit yang mampu memberikan pelayanan kedokteran spesialis terbatas, serta mempunyai pelatihan dan kemampuan pelayanan medis paling sedikit 4 spesialis dasar yakni pelayanan penyakit dalam, kesehatan anak, obstetric serta ginekologi (Kesehatan, 2019).

Terdapat 25 rumah sakit tipe C di Pekanbaru yang bersaing dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Berikut adalah daftar rumah sakit tipe C di Pekanbaru:

Tabel 1 Daftar Rumah Sakit Tipe C di Pekanbaru

No	Nama Rumah Sakit Tipe C	Rating
1	RS Hermina Pekanbaru	4,9
2	RSU Lancang Kuning	4,9
3	RSU Awal Bros Panam	4,7
4	RSK Mata Pekanbaru Eye Center	4,6
5	RSIA Annisa	4,5
6	RSU Bina Kasih	4,5
7	RSU Aulia Hospital	4,3
8	RS Awal Bros A. Yani	4,3
9	RSIA Andini	4,2
10	RSIA Eria Bunda	4,2
11	RSIA Budhi Mulia	4,2
12	RS Jmb Pekanbaru	4,1
13	RSIA Zainab	4,1
14	RSU Ibnu Sina	4,1
15	RSU TNI AU-LANUD Roesmin Nurjadin	4,0
16	RSK Mata SMEC Pekanbaru	4,0
17	RSU Sansani	3,9
18	RSU Syafira	3,9
19	RS Prof. Rd. Tabrani	3,8
20	RS Bhayangkara Pekanbaru Polda Riau	3,8
21	RSUD Petala Bumi	3,7
22	RSIA Labuh Baru	3,6
23	RSU Pekanbaru Medical Center	3,5
24	RSU Prima Pekanbaru	3,4
25	RS Daerah Madani Kota Pekanbaru	3,3

Sumber: Google ulasan diakses tahun 2022

Dari tabel 1 daftar Rumah Sakit tipe C yang ada di Pekanbaru yang diperoleh dari google ulasan di atas, dapat dilihat bahwa rumah sakit tipe C peringkat pertama diduduki oleh Rumah Sakit Hermina Pekanbaru dengan rating 4,9. Dan Rumah Sakit yang menduduki posisi dua terendah adalah Rumah Sakit Prima dengan rating 3,4. Sedangkan rumah sakit yang menduduki peringkat terendah dengan rating 3,3 adalah Rumah Sakit Daerah Madani Kota Pekanbaru.

Rumah Sakit Prima adalah salah satu rumah sakit tipe C yang di Kota Pekanbaru, namun rumah sakit Prima belum bisa menduduki posisi rumah sakit terbaik. Rumah sakit Prima menduduki peringkat ke 24 dengan rating 3,4. Dari hasil wawancara peneliti dengan kepala ruangan rawat inap Rumah Sakit Prima mengatakan bahwa “dari tahun sebelumnya kinerja karyawan di Rumah Sakit Prima mengalami penurunan, dikarenakan pengunjung dan rumah sakit kurang puas dengan pelayanan yang diberikan”, dengan demikian dalam upaya menghadapi persaingan yang sangat kompetitif pada setiap rumah Sakit di Kota Pekanbaru,

pihak Rumah Sakit Prima melakukan berbagai macam strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan di Rumah Sakit Prima Pekanbaru.

Rumah Sakit Prima Pekanbaru melakukan penilaian terhadap karyawan setiap tahunnya, penilaian tersebut dilakukan oleh setiap masing-masing kepala ruangan, agar karyawan meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan karyawan secara keseluruhan selama jangka waktu tertentu dalam melaksanakan pekerjaannya yang kemudian dibandingkan dengan indikator seperti kriteria atau target tertentu yang ditetapkan oleh perusahaan (Andika, 2019). Karyawan rumah sakit Rumah sakit prima pekanbaru memberikan penilaian karyawan dengan kriteria 85-100 dengan kriteria sangat baik (SB), 75-84 dengan kriteria baik (B), 65-74 dengan kriteria cukup baik (CB), 55-64 dengan kriteria tidak baik (TB). Dengan dilakukan penilaian karyawan, rumah sakit prima pekanbaru berharap agar kinerja karyawan tidak ada nilai cukup baik (CB) dan tidak baik (TB), agar bisa meningkatkan pelayanan rumah sakit prima. Berikut adalah penilaian kinerja karyawan rumah sakit Prima Pekanbaru dari tahun 2017-2021:

Tabel 2 Penilaian Kinerja Karyawan RS. Prima Pekanbaru Tahun 2017-2021

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Penilaian Karyawan			
			SB	B	CB	TB
1	2017	108	0	25	60	23
2	2018	120	0	26	62	32
3	2019	136	0	30	71	35
4	2020	140	10	27	65	38
5	2021	145	9	25	85	26

Sumber: HRD Rumah Sakit Prima Pekanbaru

Dari Tabel 2 tersebut dapat dilihat bahwa masih banyak karyawan di rumah sakit Prima Pekanbaru yang mendapat nilai cukup baik (CB) dan masih ada karyawan rumah sakit Prima Pekanbaru yang mendapat nilai tidak baik (TB). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di rumah sakit Prima Pekanbaru masih kurang baik dan perlu adanya peningkatan. Agar tidak ada lagi karyawan yang mendapatkan nilai tidak baik, sehingga kinerja rumah sakit juga dapat meningkat. Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan dan kemampuan organisasi dalam beradaptasi dengan perubahan lingkungan adalah kepemimpinan (Rakhmat, 2016).

Kepemimpinan merupakan suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin atau *leader* melalui aktivitas yang dilakukan secara terus menerus sehingga dapat mempengaruhi yang dipimpinnya dalam hal ini karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Redianis *et al*, 2020). Selain itu, kepemimpinan juga merupakan sebuah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian suatu tujuan atau sasaran (Bija *et al*, 2021).

Kepemimpinan di rumah sakit Prima Pekanbaru berdasarkan observasi yang dilakukan terdapat fenomena kurangnya pimpinan menyempatkan diri untuk melakukan pengamatan terhadap aktivitas, pimpinan dan jajarannya sering terjadi pergantian jabatan sehingga perubahan kebijakan dan aturan seperti salah satu contoh kebijakannya adalah aturan tidak diperbolehkannya karyawan menggunakan lift rumah sakit sekalipun hendak pergi ke lantai paling atas, kebijakan tersebut bisa mempengaruhi kinerja karyawannya karena menimbulkan rasa malas dan penat untuk naik menggunakan tangga. Selain itu, pemimpindi rumah sakit Prima Pekanbaru juga karyawannya, serta kurangnya memberikan umpan balik yang positif dalam rangka memecahkan masalah dan perbaikan secara berkesinambungan.

Redianis *et al*, (2020) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. selanjutnya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lalu penelitian yang dilakukan

oleh (Wahyuningsih, 2015). Mose (2020) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan Saputri dan Andayani (2018) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. dan Shahab dan Nisa, (2014) dalam penelitiannya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu adanya kesenjangan hasil dalam hasil penelitian tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ingin menguji pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Selain mengevaluasi kinerja karyawan dengan melalui kepemimpinan, peningkatan kinerja juga dapat ditingkatkan dengan mengadakan pelatihan terhadap karyawan. Dengan mengadakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan dan pengalaman seorang karyawan. Pelatihan juga merupakan suatu sistem kerja yang harus diikuti oleh karyawan untuk meningkatkan ataupun memperbaiki kemampuan kerjanya Safitri (2013). Berikut adalah Data Jumlah Pelatihan Karyawan Rumah Sakit Prima Pekanbaru Dari Tahun 2017-2021:

Tabel 3 Data Jumlah Pelatihan Karyawan RS. Prima Pekanbaru 2017-2021

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Target Mengikuti Pelatihan	Terealisasi
1	2017	108	100	60
2	2018	120	115	70
3	2019	136	130	70
4	2020	140	140	80
5	2021	145	140	70

Sumber: HRD Rumah Sakit Prima Pekanbaru

Pada Tabel 3 tersebut dapat diketahui bahwa jumlah target karyawan yang mengikuti pelatihan lebih besar dan yang terealisasi mengikuti pelatihan hanya sebagian dari yang ditargetkan oleh pihak rumah sakit Prima Pekanbaru. Jumlah realisasi lebih kecil dibandingkan jumlah target diindikasikan karena ruang pelatihan yang disediakan tidak bisa menampung dengan jumlah peserta yang banyak, serta banyak karyawan yang mangkir dalam acara pelatihan atau beralasan agar tidak hadir mengikuti pelatihan. Sehingga hal tersebut mengakibatkan kurang baiknya kinerja karyawan.

Sari (2018) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa pelatihan memberikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Redianis *et al*, 2020) Pelatihan terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Tangdigiling, 2018).

Sedangkan Andayani dan Hidayat (2021) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihankerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Pratama dan Wismar"ein, 2018) berdasarkan penelitian terdahulu adanya perbedaan dalam hasil penelitian tentang pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ingin menguji pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan adalah *turnover intention*. *Turnover intention* yaitu keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaan. *Turnover intention* merupakan hasil evaluasi individu (Mulang, 2022). Namun rumah sakit dan karyawan tidak bekerjasama dengan baik akan memungkinkan terjadinya penurunan kinerja karyawan, yang mengakibatkan munculnya keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya (Prasetyorini, 2017). Biasanya karyawan merefleksikan *turnover intention* yang tinggi dengan tidak memenuhi tanggung jawabnya dalam pekerjaan. *Turnover Intention* akan berdampak pada

kinerja karyawan, baik kinerja hasil ataupun perilaku karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Berikut adalah data keluar masuk karyawan Rumah Sakit Prima Pekanbaru dari Tahun 2017-2021:

no	Thn	Jml Karyawan	Karyawan Keluar	Karyawan Masuk	Presentase TI
1	2017	108	20	32	18,5%
2	2018	120	23	39	19,1%
3	2019	136	27	31	19,8%
4	2020	140	32	37	22,8%
5	2021	145	37	41	25,5%

Tabel 4 Data Keluar Masuk Karyawan RS. Prima Pekanbaru Tahun 2017-2021

Sumber:HRD Rumah Sakit Prima Pekanbaru

Dari Tabel 4 di atas dapat dilihat bahwa setiap tahunnya terjadi peningkatan jumlah karyawan yang keluar dari pekerjaan di rumah sakit Prima Pekanbaru. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat *turnover intention* yang cukup meningkat pada karyawan. Dengan terjadinya *turnover intention* yang meningkat dapat mempengaruhi turunnya kinerja karyawan di rumah sakit Prima Pekanbaru.

Anggara (2020) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa *turnover intention* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan. Kemudian, (Surya, 2021)*turnover intention* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan. *Turnover intention* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan (Asmara, 2018). Sedangkan pada penelitian Khusnul (2018) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa *turnover intention* memiliki hubungan negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Juga demikian (Natalia dan Rosiana, 2017) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa *turnover intention* memiliki hubungan negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Capah (2020) menyatakan kinerja karyawan juga didefinisikan sebagai hasil pencapaian kerja karyawan yang dinilai dari kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, serta tanggung jawab yang diberikan kepada mereka sebagai karyawan.

Kepemimpinan

Menurut Azan *et al* (2021) kepemimpinan merupakan seni memotivasi dan mempengaruhi sekelompok orang untuk bertindak mencapai tujuan bersama. Sedangkan menurut Ardiputra *et al* (2022) kepemimpinan merupakan kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan perusahaan ataupun organisasi.

Pelatihan

Badrianto *et al* (2022) menyatakan pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu yang bertujuan untuk meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang baik dan profesional di bidangnya. Pelatihan merupakan suatu

proses pembelajaran yang memungkinkan (Dewi dan Rahmawati, 2020) karyawan melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan oleh perusahaan ataupun organisasi.

Turnover Intention

Lee dalam Kartono (2021) menyatakan *turnover intention* merupakan pemikiran individu dari anggota organisasi ataupun perusahaan untuk berhenti dari pekerjaan yang sekarang dengan tujuan mencari pekerjaan yang lain. Keluarnya karyawan atas kemauannya sendiri dapat mengganggu produktifitas tim ataupun perusahaan.

Tabel 5. Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang berikan dalam suatu periode tertentu. (Arraniri & Firmansyah, 2021)	1. Target 2. Kualitas 3. Waktu penyelesaian 4. Taat asas (Surajiyo <i>et al</i> , 2020)	Ordinal
Kepemimpinan merupakan seni memotivasi dan mempengaruhi sekelompok orang untuk bertindak mencapai tujuan bersama. (Azan <i>et al</i> , 2021)	1. tabilitas emosi 2. ubungan manusia 3. Motivasi pribadi 4. emampuan komunikasi (Badrianto <i>et al</i> , 2022)	Ordinal
Pelatihan adalah serangkaian aktivitas individu yang bertujuan untuk meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang baik dan profesional di bidangnya. (Badrianto <i>et al</i> , 2022)	1. Instruktur 2. Peserta 3. Materi 4. Metode 5. Tujuan (Mangkunegara, 2017)	Ordinal
<i>Turnover Intention</i> adalah pemikiran individu dari anggota organisasi ataupun perusahaan untuk berhenti dari pekerjaan yang sekarang dengan tujuan mencari pekerjaan yang lain. (Kartono, 2021)	1. bsensi meningkat 2. ulai malas bekerja 3. elanggaran tata tertib meningkat 4. eningkatan protes terhadap atasan 5. rilaku positif (Mahulae, 2018)	Ordinal

METODE

Jenis penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif yang menjelaskan pengaruh variabel-variabel yang diteliti terkait dengan kepemimpinan, pelatihan, *turnover intention* dan kinerja karyawan Rumah Sakit Prima Pekanbaru. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Prima Pekanbaru di Jl, Bima no.1, Delima, Kec. Tampan Kota Pekanbaru, Riau. Adapun waktu penelitian ini dilaksanakan terhitung dari penyusunan proposal dimulai dari Juni 2022 sampai penelitian selesai dilakukan. Analisis data menggunakan Regresi Linear Berganda aplikasi SPSS v24.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji Validitas adalah untuk memastikan bahwa masing-masing pertanyaan dalam instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang ditetapkan dalam penelitian ini. Suatu instrument dikatakan valid, jika pertanyaannya pada kuesioner mampu mengukur apa yang diinginkan dan mengungkapkan data dari variabel yang telah diteliti secara tepat (Ghozali, 2013).

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukur konsisten. Untuk mengukur reliabilitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik Cronbach's relatif Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika membandingkan nilai koefisien lebih besar dari 0,60 ($>0,60$) (Ghozali, 2013).

Tabel 6. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai	Keterangan
Kepemimpinan (X ₁)	0.65	0,60	Reliabel
Pelatihan (X ₂)	0.66	0.60	Reliabel
Turnover Intention (X ₃)	0.74	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.65	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS 24

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui nilai *Cronbach's Alpha* untuk masing-masing variabel berada $> 0,60$. Ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel tersebut reliabel dan layak diuji (Ghozali, 2013).

Uji Asumsi Klasik:

Uji normalitas

Uji normalitas adalah membandingkan data yang dimiliki dan data berdistribusi normal yang memiliki mean dan standart deviasi yang sama. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data.

Tabel 7 Hasil Uji Normalitas dengan Kormogolov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		149
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.03424543
Most Extreme Differences	Absolute	.053
	Positive	.053
	Negative	-.037
Test Statistic		.053
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data Olahan SPSS 24

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas diperoleh nilai signifikansi $> \alpha$ ($0,200 > 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal (Ghozali, 2013).

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2013) Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditentukan adanya korelasi antar variabel independen.

Tabel 8 Hasil Rekapitulasi Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	Unstandardized Coefficients				
	B	Std. Error			
(Constant)	2.617	3.279		.798	.426
Kepemimpinan	.453	.188	.423	2.408	.017
Pelatihan	.380	.167	.400	2.277	.024
Turnover Intention	-.002	.035	-.003	-.053	.958

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (y)

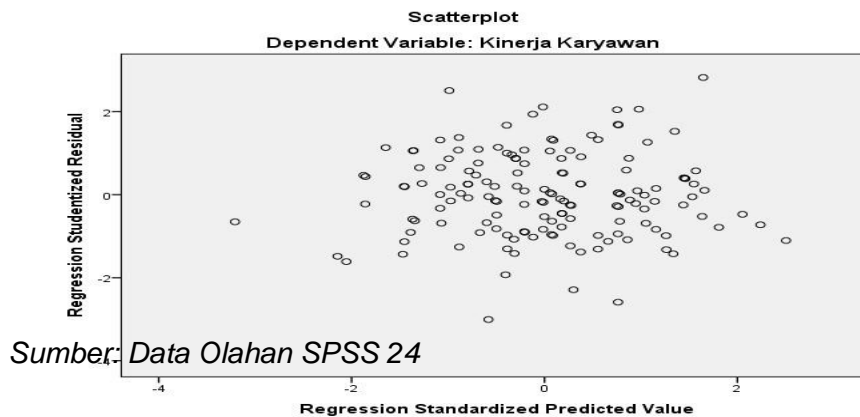
Sumber: Data Olahan SPSS 24

Dari tabel rekapitulasi Uji Multikolinieritas diatas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan, pelatihan dan *turnover intention* tidak terdapat multikolinieritas. Hal ini dikarenakan hasil uji Multikolinieritas telah memenuhi asumsi tolerance dan VIF, dimana nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10(Ghozali, 2016).

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat dari uji sacter plot sebagai berikut:

Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Olahan SPSS 24

Berdasarkan gambar 1 bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah 0 (nol) pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat heterokedastisitas.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan independen.

Tabel 9 Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2.617	3.279			.798	.426
X1	.453	.188	.423		2.408	.017
X2	.380	.167	.400		2.277	.024
X3	-.002	.035	-.003		-.053	.958

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data Olahan SPSS 24

Berdasarkan tabel 4.12 hasil regresi linear berganda diatas, maka diperoleh persamaan regresi yang dihasilkan adalah :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 2.617 + 0,435X_1 + 0,380X_2 + (-0,002)X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat di jelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta (a) sebesar 2.617. artinya adalah apabila kepemimpinan diasumsikan bernilai nol (0), maka kinerja karyawan tetap sebesar 2.617.
- 2) Nilai koefisien regresi 0,435 menyatakan bahwa jika kepemimpinan mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,435 dengan asumsi variabel lain adalah tetap.
- 3) Nilai koefisien regresi 0,380 menyatakan bahwa jika pelatihan mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,380 dengan asumsi variabel lain adalah tetap.
- 4) Nilai koefisien regresi - 0,002 menyatakan bahwa jika *turnover intention* mengalami penurunan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar - 0,002 dengan asumsi variabel lain adalah tetap.
- 5) Standar error (e) merupakan variable acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukan dalam persamaan.

Uji Hipotesis

Uji t (Uji Secara Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependen. Tepat diketahui dengan menghitung $df = (n - (k + 1)) = (149 - (3 + 1)) = 145$ adalah jumlah data dan adalah jumlah variabel independen. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan < 0.05 maka secara parsial variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Hasil uji t ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 10 Hasil Uji Signifikan (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	2.617	3.279			.798	.426
X1	.453	.188	.423		2.408	.017
X2	.380	.167	.400		2.277	.024
X3	-.002	.035	-.003		-.053	.958

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data Olahan SPSS 24

Dari tabel 10 diatas dapat dilihat masing-masing nilai t hitung dan signifikansi variabel bebas. Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikan 5% (2-tailed) dengan persamaan berikut(Ghozali, 2016):

$$\begin{aligned} t \text{ tabel} &= n - k : \alpha / 2 \\ &= 149 - 2 : 0,05/2 \\ &= 147 : 0,025 \\ &= 1,7441 \end{aligned}$$

Keterangan: n : Jumlah sampel
k : Jumlah Variabel bebas

Dengan demikian diperoleh hasil sebagai berikut

1. Kepemimpinan. Diketahui t hitung (2,408) > t tabel (1,7441) dan Sig. (0,017) < 0,05. Artinya H1 diterima yaitu kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Prima Pekanbaru
2. Pelatihan. Diketahui t hitung (2,277) > t tabel (1,7441) dan Sig. (0,024) < 0,05. Artinya H2 diterima yaitu pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Prima Pekanbaru
3. *Turnover Intention*. Diketahui t hitung (-0,053) t tabel (1,7441) dan Sig. (0,958) > 0,05. Artinya H3 ditolak yaitu *turnover intention* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Prima Pekanbaru.

Uji Simultan (Uji F)

Menurut (Ghozali, 2013) uji simultan, digunakan untuk menguji secara bersama-sama signifikan pengaruh variabel, kepemimpinan, pelatihan dan *turnover intention* terhadap kerja karyawan. Pengujian ini menggunakan alat uji statistik metode Fisher (uji F) pada tingkat kepercayaan signifikan 0,05.

Tabel 11 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressi	2692.839	3	897.613	95.520	.000 ^b
	Residual	1362.584	145	9.397		
	Total	4055.423	148			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Turnover, Pelatihan, Kepemimpinan

Sumber: Data Olahan SPSS 24

Dari tabel 11 diatas, diketahui bahwa Fhitung sebesar 95,520 dengan nilai signifikan 0,000 dan jumlah Ftabel sebesar 3,06. Dengan demikian diketahui Fhitung sebesar (87,482) > Ftabel (3,06) dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya yaitu secara simultan atau bersamaan Kepemimpinan dan Pelatihan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan di Rumah Sakit Prima Pekanbaru.

Uji Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen dalam penelitian.

Tabel 12 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Model Summary ^b		Std. Error of the Estimate
			Adjusted R Square		
1	.815 ^a	.664	.657		3.065

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS 24

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,664. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan pelatihan secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 66,4% terhadap variabel kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 33,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan merupakan kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan perusahaan ataupun organisasi (Ardiputra, 2022). Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung (2,408) > t tabel (1,7441) dan $Sign. (0,017) < 0,05$. Artinya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Prima Pekanbaru. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Redianis et al, (2020) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja perawat. Dan penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan Saputri dan Andayani (2018) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pimpinan yang baik senantiasa menjaga pengaruh positif kepemimpinan yang telah menunjukkan pengaruh baik terhadap kinerja karyawan dengan mendelegasikan tugas kepada karyawan tanpa membedakan dan dalam melaksanakan tugas selalu berkoordinasi dengan unit yang lain, atau bahkan dapat di tingkatkan serta bisa mensejahterakan karyawan agar kinerja karyawan meningkat.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung (2,277) > t tabel (1,7441) dan $Sign. (0,024) < 0,05$. Artinya pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Prima Pekanbaru. Pengaruh yang paling signifikan dan dari variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan yaitu indikator metode dan tujuan. Sementara itu, indikator peserta menjadi indikator paling rendah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sari (2018) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa pelatihan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan Andayani dan Hidayat (2021) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Pratama dan Wismar^{ein}, 2018) berdasarkan penelitian terdahulu adanya perbedaan dalam hasil penelitian tentang pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Dengan diadakan pelatihan secara rutin dan merata, kinerja karyawan di Rumah Sakit Prima Pekanbaru akan meningkat sehingga tujuan Rumah Sakit Prima akan tercapai yaitu memberikan pelayanan yang unggul dan prima.

Pengaruh *Turnover Intention* Terhadap Kinerja Karyawan

Turnover Intention memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung (-0,053) < t tabel (1,7441) dan $Sign. (0,0958) > 0,05$. Artinya *turnover intention* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Prima Pekanbaru. Semakin besar tingkat *turnover* maka semakin meningkat pula kinerja karyawan di Rumah Sakit Prima Pekanbaru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Khusnul (2018) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa *turnover intention* memiliki hubungan negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggara (2020) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa *turnover intention* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan. Kemudian, (Surya, 2021) *turnover intention* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan.

Dengan adanya *turnover intention* di Rumah Sakit Prima Pekanbaru, tidak membuat kinerja menurun dikarenakan hanya keinginan untuk keluar dari tempat kerja sekarang dan mencari tempat kerja yang baru, dan dengan di evaluasi kembali oleh kepala ruangan dan dianalisis oleh peneliti, *turnover intention* tidak ada pengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Prima Pekanbaru

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya bahwa tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Prima Pekanbaru, untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Prima Pekanbaru dan apakah *turnover intention* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Prima Pekanbaru. Maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Prima Pekanbaru. Semakin bijaksana seorang pemimpin sehingga sejahteranya karyawan, maka akan meningkat pula kinerja karyawan di Rumah Sakit Prima Pekanbaru.
- 2) Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Prima Pekanbaru. Semakin sering karyawan mengikuti pelatihan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan di Rumah Sakit Prima Pekanbaru.
- 3) *Turnover Intention* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Prima Pekanbaru. Semakin tinggi tingkat *turnover intention* maka tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Prima Pekanbaru.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu seperti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel yaitu variabel kepemimpinan, pelatih, dan *turnover intention*, sedangkan masih ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti kepuasan kerja, loyalitas kerja dan motivasi kerja.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan terkait dengan keterbatasan penelitian ini, selanjutnya dapat diusulkan saran yang diharapkan akan bermanfaat sebagai berikut :

Bagi Rumah Sakit Prima Pekanbaru

1. Untuk meningkatkan kinerja yang perlu dilakukan oleh perusahaan adalah bagaimana seorang pemimpin dapat memberikan kesejahteraan kepada karyawan di Rumah Sakit Prima Pekanbaru.
2. Untuk meningkatkan kinerja karyawan yang perlu dilakukan oleh perusahaan adalah mengikut sertakan semua karyawan dalam setiap pelatihan.
3. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan juga harus menempatkan karyawan sesuai profesinya agar tidak terjadi *turnover intention* kepada karyawan di Rumah Sakit

Prima Pekanbaru.

Bagi Akademisi

Dalam penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengambil sampel yang lebih banyak, hal ini bertujuan untuk keakuratan data yang lebih baik dalam penelitiannya.

1. Melakukan penelitian yang berkelanjutan, hal ini agar dapat melihat dan menilai setiap perubahan perilaku responden dari waktu ke waktu.
2. Diharapkan adanya tambahan variabel lain yang mungkin juga mempengaruhi banyak hal dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, S. A., & Hidayat, Y. (2021). Membangun Kemandirian Pangan Keluarga Melalui Pelatihan Penanaman Teknik Hidroponik Sistem Sumbu. *BERNAS: Jurnal Pengabdian ...*, 2(1), 135-139. <https://doi.org/10.31949/jb.v2i1.658>
- Andika. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Internal Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tata Karya Gemilang Yogyakarta*. Vol. 29, Hal.2-3.
- Anggara, P. (2020). *Pengaruh pelatihan terhadap kinerja perawat dengan motivasi sebagai variabel moderasi (s)*.
- Ardiputra. (2022). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Feniks Muda Sejahtera. <https://books.google.co.id/books?id=0UhrEAAAQBAJ>
- Arraniri, I., & Firmansyah, H. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Insania. <https://books.google.co.id/books?id=jYZZEAAAQBAJ>
- Asmara, A. P. (2018). Pengaruh Turnover Intention terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 5(2), 123. <https://doi.org/10.20473/jaki.v5i2.2017.123-129>
- Azan. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Kajian Teoritis Dan Praktis Dalam Pendidikan*. CV. DOTPLUS Publisher. <https://books.google.co.id/books?id=DPw8EAAAQBAJ>
- Badrianto, Sudirman, Mulyani, Tiong, Hutar, Bimo, Lataruva, Djadi, Putra, & Ayuningtias. (2022). *Pelatihan dan Pengembangan SDM*. Media Sains Indonesia. <https://books.google.co.id/books?id=ooaEAAAQBAJ>
- Bija, & Hamidah. (2021). *Employee Engagement Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, dan Kepuasan Kerja*. Penerbit Lakeisha. <https://books.google.co.id/books?id=yLMoEAAAQBAJ>
- Capah, A. S. (2020). Pengaruh Efektifitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Jasa di Kabupaten Subang). *Prisma (Platform Riset Mahasiswa Akuntansi)*, 1(6), 1-14.
- Darma. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol.24, Hal 12.
- Dewi, P. E. S., & Rahmawati, P. I. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Munduk Moding Plantation Nature Resort and Spa. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 221-230.
- Ghozali. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan program IBM SPSS*. Semarang : Universitas diponegoro.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (cetakan ke)*. Semarang : Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kartono, J. (2021). Enrichment: Journal of Management is Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY-NC 4.0) Enrichment: Journal of Management Influence of High-Performance Work Practices and Public Service Motivation toward T. *Enrichment: Journal of Management*, 12(1), 565-571.
- Kesehatan, P. M. (2019). Tipe Rumah Sakit. *Jurnal Ilmiah Manajemen Rumah Sakit*, Vol.21, Hal.14.
- Khusnul, M. (2018). *Pengaruh Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan Honorer Di Rumah Sakit Tk. IV Madiun Tahun 2018*.

- Mahulae. (2018). *Manajemen Sumber Daya Mahasiswa*. PT Inovasi Pratama Internasional. <https://books.google.co.id/books?id=xs52EAAAQBAJ>
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mose, R. E. (2020). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Perawat di Ruang Perawatan Kelas III
- Ahyaruddin, M. and Akbar, R. (2016) 'the Relationship Between the Use of a Performance Measurement System, Organizational Factors, Accountability, and the Performance of Public Sector Organizations', *Journal of Indonesian Economy and Business*, 31(1), pp. 1-21. Available at: <https://doi.org/10.22146/jieb.10317>.
- Azmi, Z. and Aprayuda, R. (2021) 'Apakah Kompensasi Eksekutif Bank dapat Mempengaruhi Manajemen Laba?', *Jurnal Kajian Akuntansi*, 5(2), pp. 193-211.
- Darwin, R., Sari, D.W. and Heriqbaldi, U. (2022) 'Dynamic Linkages between Energy Consumption, Foreign Direct Investment, and Economic Growth: A New Insight from Developing Countries in Asia', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 12(6), pp. 30-36. Available at: <https://doi.org/10.32479/ijeep.13552>.
- Fikri, K. et al. (2021) 'Mediation and moderation models on the effect of empowering leadership and professionalism toward lecturer performance', *Quality - Access to Success*, 22(184), pp. 192-202. Available at: <https://doi.org/10.47750/QAS/22.184.25>.
- Fikri, K. et al. (2023) 'The Influence Of Empowering Leadership And Professionalism On Lecturer Performance With Motivation As A Moderating Variables', *Quality - Access to Success*, 24(196), pp. 175-182. Available at: <https://doi.org/10.47750/QAS/24.196.23>.
- Hadi, M.F. et al. (2021) 'The role of electricity and energy consumption influences industrial development between regions in Indonesia', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 11(3), pp. 403-408.
- Hardilawati, W.L., Farhanidhya, N. and Hinggo, H.T. (2023) 'The Effect of Market Orientation, E-Commerce, and Product Innovation on Marketing Performance in MSMEs Culinary Sector', *Jurnal Manajemen Teknologi*, 22(2), pp. 168-181.
- Haris, A. and Amalia, A. (2018) 'MAKNA DAN SIMBOL DALAM PROSES INTERAKSI SOSIAL (Sebuah Tinjauan Komunikasi)', *Jurnal Dakwah Risalah*, 29(1), pp. 16-19. Available at: <https://doi.org/10.24014/jdr.v29i1.5777>.
- Hidayat, M. et al. (2022) 'Does Investment and Energy Infrastructure InfluencConvergence in Sumatra Island, Indonesia?', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 12(4), pp. 274-281. Available at: <https://doi.org/10.32479/ijeep.13214>.
- Hidayat, M. et al. (2023) 'The Influence of Investment, Energy Infrastructure, and Human Capital Towards Convergence of Regional Disparities in Sumatra Island, Indonesia; Using Oil and Gas Data and Without Oil and Gas', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 13(4), pp. 139-149. Available at: <https://doi.org/10.32479/ijeep.14117>.
- Hidayat, M., Darwin, R. and Hadi, M.F. (2018) 'Inequality of Interregional Development in Riau Indonesia; Panel Data Regression Approach', *International Journal of Economics and Financial Issues*, 8(5), pp. 184-189.
- Hidayat, M., Darwin, R. and Hadi, M.F. (2020) 'Does energy infrastructure reduce inequality inter-regional in riau province, indonesia?', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 10(1), pp. 160-164. Available at: <https://doi.org/10.32479/ijeep.8658>.
- Marlina, E., Tjahjadi, B. and Ningsih, S. (2021) 'Factors Affecting Student Performance in E-Learning: A Case Study of Higher Educational Institutions in Indonesia', *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(4), pp. 993-1001. Available at: <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no4.0993>.
- Rangkuty, D.M. and Hidayat, M. (2021) 'Does Foreign Debt have an Impact on Indonesia's Foreign Exchange Reserves?', *Ekilibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 16(1), p. 85. Available at: <https://doi.org/10.24269/ekuilibrum.v16i1.3365>.
- Samsiah, S., Marlina, E. and Ardi, H.A. (2018) 'The Influence of Knowledge Management and Information Technology on Competitive Advantage and University Performance', *Jurnal Manajemen*, 22(2), pp. 154-167.
- Siregar, D.I. and Binangkit, I.D. (2021) 'Business Value-Added Within the Circular Business Model: a Multiple Case Analysis', *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 7(1), pp. 231-239. Available at: <https://doi.org/10.17358/jabm.7.1.231>.
- Siregar, D.I., Binangkit, I.D. and Wibowo, A.P. (2021) 'Exploring the internationalisation strategy of higher education: A case of Muhammadiyah Higher Institution', *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 15(1), pp. 55-63. Available at:

<https://doi.org/10.11591/edulearn.v15i1.17436>.

Widiarsih, D., Darwin, R. and Murdy, K. (2021) 'Efektivitas Fiskal - Moneter: Strategi Pemulihan Ekonomi Provinsi Riau Dalam Menghadapi Era New Normal', *Jurnal Inovasi Pendidikan Ekonomi (JIPE)*, 11(1), p. 67. Available at: <https://doi.org/10.24036/011122490>.

Yulisman et al. (2022) 'Implementation of lot-Based Hydroponics for Slb Pembina Pekanbaru Students', *Journal of Applied Engineering and Technological Science*, 4(1), pp. 312-317. Available at: <https://doi.org/10.37385/jaets.v4i1.1074>.

- RS Husada Jakarta. *Jurnal Kesehatan Holistic*, 4(1), 1-11. <https://doi.org/10.33377/jkh.v4i1.58>
- Mulang, H. (2022). Analysis of The Effect of Organizational Justice, Worklife Balance on Employee Engagement and Turnover Intention. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 86-97.
- 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).
- Prasetyorini, A. (2017). Analisis Work Attitude dan Job Performance Program Pokok Puskesmas Di Kabupaten Gresik. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS. Dr. Soetomo*, 1(1), 23-36.
- Pratama, Y. F., & Wismar"ein, D. (2018). Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 1(1), 37-48.
- Rakhmat, N. (2016). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Studi Empiris pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Cabang Bandung). In *Tesis : Progam Magister Manajemen Pasca Sarjana - Univeristas Diponegoro*. Universitas Diponegoro Semarang.
- 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.
- Safitri, E. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*], 1(4), 1044-1054.
- Saputri, R., & Andayani, N. R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di Pt Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam. *Journal of Applied Business Administration*, 2(2), 307-316. <https://doi.org/10.30871/jaba.v2i2.1109>
- Sari, I. (2018). #Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasi.
- Shahab, M. A., & Nisa, I. (2014). The influence of leadership and work attitudes toward job satisfaction and performance of employee. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 2(5), 69-77.
- Surajiyo, Nasruddin, & Paleni. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori Dan Aplikasi (Menggunakan Ibm Spss 22 For Windows)*. Deepublish.
<https://books.google.co.id/books?id=ZUKQEAAAQBAJ>
- Surya, R. C. (2021). *Pengaruh Total Asset Turnover, Firm Growth, Profitability, Firm Size Terhadap Dividend Policy Pada Perusahaan Manufaktur Tahun 2018-2020*. Universitas Tarumanagara.
- Tangdigiling, M. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit At-Medika Kota Palopo Oleh. *Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palopo*, 1-5.
http://repository.umpalopo.ac.id/id/eprint/110%0Ahttp://repository.umpalopo.ac.id/110/4/LAMPIRAN_201620058.pdf
- Wahyuningsih, H. D. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Di Rumah Sakit "Yakksi" Gemolong Sragen. *Khasanah Ilmu*, 6(2), 11-20.