
**PENGARUH *TRANSFER OF TRAINING*, MOTIVASI KERJA, *SERVANT LEADERSHIP* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Kopistudio24 Sigura-gura Malang)**

Oleh:

Cellyn Elloise Vorringga *)

Budi Wahono **)

M. Ridwan Basalamah *)**

Email : cellynelloise1804@gmail.com

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to describe the *Transfer Of Training*, Work Motivation, *Servant Leadership* employee performance of the Kopistudio24 Sigura-gura Malang, both partially and simultaneously. This research uses explanative research types with quantitative approaches. The population in this study were employees who worked. Samples taken were 38 respondents. The sampling technique used is *total sampling*. Data were analyzed using multiple linear regression analysis processed with spss 16.0 software. The data collection method used was a questionnaire. The results showed that *Transfer of training*, *Work Motivation*, *Servant Leadership* the effect was significant on employee performance. *Transfer Of Training*, has a significant effect on employee performance, *work motivation* has a significant effect on employee performance, *Servant Leadership* has a significant effect on employee performance. *Transfer Of Training*, *Work Motivation*, *Servant Leadership* Simultaneous effect on employee performance on the kopistudio24 sigura-gura Malang.

Keywords: Transfer Of Training, Work Motivation, Servant Leadership, Employee Performance

Pendahuluan

Latar Belakang

Dalam dunia perusahaan maupun organisasi manajemen sumber daya manusia sangat berpengaruh dalam perkembangan suatu organisasi atau perusahaan tersebut demi tercapainya tujuan sumber daya itu sendiri. Aset yang sesungguhnya ialah sumber daya yang berkompeten dalam bidangnya untuk membantu dalam perkembangan perusahaan itu sendiri, sumber daya harus produktif untuk meningkatkan kinerjanya sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Pentingnya tatanan terhadap observasi ini karena variabel manusia sebagai pelaksana awal dalam setiap kegiatan operasional suatu perusahaan. Semakin baik hasil yang dicapai akan semakin baik juga kinerjanya begitu juga sebaliknya

tanpa didukung oleh sumber daya manusia nan berkualitas akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan tersebut.

Menurut Ismail (2010:111) “Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang, sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain”. Karena sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya.

Fenomena (*transfer of training*) yang terjadi pada kopistudio24 menunjukkan bahwa *Transfer Of Training* pada pelatihan yang terjadi di dalam kopistudio24 kurang efektif karena *Transfer of training* dilakukan dalam bentuk teori dan praktek serta terkadang ada yang ikut *Transfer of training* dan ada yang tidak mengikutinya. selain itu permasalahan lainnya adalah *servant leadership* atau manager dalam kopistudio24 tersebut cenderung kurang bisa menghargai karyawannya. dengan adanya permasalahan pada *servant leadership* nya membuat kinerja karyawan dan motivasi kerjanya menurun.

Kinerja karyawan sangat berpengaruh penting bagi dunia usaha , dengan adanya kinerja karyawan yang berkualitas akan membuat dunia usaha mampu bersaing dengan sector usaha lain, kinerja karyawan pada Kopistudio24 sigura-gura dipicu oleh beberapa hal. Diantaranya *transfer of training*, motivasi Kerja, *servant Leadership* yang ada di Kopistudio24 sigura-gura). Hal-hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ada didalam dunia usaha. Menurut Mathis & Jackson (2012:378) menjelaskan bahwa kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

Transfer Of Training merupakan aspek yang penting dalam menambah kinerja karyawan. Jika semakin sering penyelenggaraan *transfer of training* dilakukan oleh perusahaan maka dapat menambah kompetensi kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. menurut Dessler (2009:4) adalah proses mengerjakan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka

Selain (*transfer of training*) faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, motivasi kerja adalah suatu proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan fisik atau psikis dan dengan kata lain motivasi adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya.” Setiap kegiatan yang dilakukan seseorang didorong oleh suatu kekuatan yang berasal dari diri seseorang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi kerja” (Riva’I 2015:13).

Menurut Hartono (2009:512)” kepemimpinan yang melayani sebagai suatu cara untuk mempengaruhi orang lain sedemikian rupa sehingga mereka mau dan rela memunculkan kebijakan dan kapabilitas terbaiknya di dalam proses penciptaan nilai”. saat ini harus membangun sebetuk konsep atau ide didalam kepemimpinan, sebab dahulu paradigma kepemimpinan hanya dilakukan demi mencari laba nan juga dalam waktu singkat saja. kejadian terlibat saat ini sudah tidak lagi untuk memakai di masa keselarasan dan pengetahuan sekarang.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh *Transfer Of Training*, Motivasi Kerja, *Servant Leadership* terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada Kopistudio24 sigura-gura).**

Rumusan Masalah

1. Bagaimana Deskripsi dari *Transfer Of Training*, Motivasi Kerja, *Servant Leadership* dan Kinerja Karyawan Kopistudio24 sigura-gura?
2. Bagaimana Pengaruh *Transfer Of Training*, Motivasi Kerja, *Servant Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan Kopistudio24 sigura-gura?
3. Bagaimana Pengaruh *Transfer Of Training* Terhadap Kinerja Karyawan Kopistudio24 sigura-gura?
4. Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kopistudio24 sigura-gura?
5. Bagaimana Pengaruh *Servant Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan Kopistudio24 sigura-gura?

Tinjauan Teori

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sangat berpengaruh penting bagi dunia usaha , dengan adanya kinerja karyawan yang berkualitas akan membuat dunia usaha mampu bersaing dengan sector usaha lain, kinerja karyawan pada Kopistudio24 sigura-gura dipicu oleh beberapa hal. Diantaranya *transfer of training*, motivasi Kerja, *servant Leadership* yang ada di Kopistudio24 sigura-gura). Hal-hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ada didalam dunia usaha. Menurut Mathis & Jackson (2012:378) menjelaskan bahwa kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

Dari pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam bekerja, dimana hasil kerja tersebut dapat dibuktikan secara konkrit dan dapat diukur atau dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada empat indikator, yaitu meliputi: (1) kualitas, (2) kuantitas, (3) Pelaksana Tugas, (4) Tanggung Jawab.

Transfer of Training

Transfer of training adalah suatu proses untuk karyawan baru beradaptasi dengan lingkungan baru dalam dunia kerjanya untuk melatih dan meningkatkan keterampilan karyawan. Menurut Kaswan (2011:30) mengemukakan bahwa “*Transfer of training* adalah proses seseorang untuk mengembangkan kemampuannya”. Menurut Swasto (2011:65) menyatakan bahwa “*Transfer of training* berkaitan dengan keterampilan (*skill*) dan diutamakan untuk keperluan masa sekarang”

Dari pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa *Transfer Of Training* proses mengenal lingkungan baru dengan berdaptasi melalui *Transfer Of Training*

yang diadakan diperusahaan tersebut secara individu ada empat indikator, yaitu meliputi: (1)Kualifikasi Peserta, (2)Materi, (3) Kualifikasi Pelatih (4) Tujuan Pelatihan.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu proses atau dorongan dalam diri untuk mengarahkan dan menumbuhkan semangat juang agar mencapai prestasi. Menurut Mangkunegara (2011:185) “Motivasi adalah suatu dorongan dalam diri agar mencapai prestasi”. Hasibuan (2012:141)” motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan”.

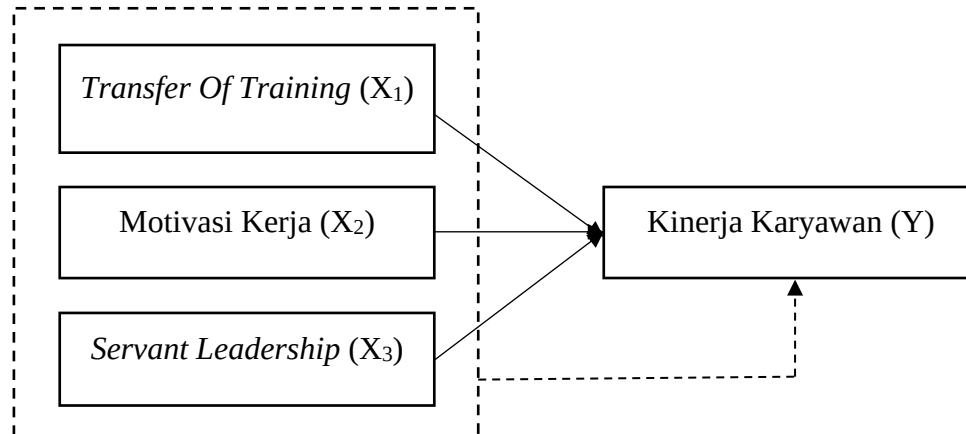
Dari pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi dilakukan untuk mendorong semangat kerja dari karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja secara individu ada empat indikator, yaitu meliputi: (1)Gaji, (2)Kebijakan dan Administrasi, (3) Hubungan Kerja (4)Kondisi Kerja, (5)Tanggung Jawab.

Servant Leadership

Dubrin (2015:3) mengatakan bahwa “pemimpin yang melayani ialah cara memotivasi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan. Menurut Rivai (2014:42) mengatakan bahwa *Servant Leadership* (Kepemimpinan yang melayani) “adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa kepemimpinan yang melayani adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh pemimpin”.

Dari pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa servant leadership merupakan kepemimpinan yang melayani dengan hati menghargai kinerja karyawan secara individu ada empat indikator, yaitu meliputi:(1)Kasih sayang (*Love*), (2)Pemberdayaan(*Empowerment*), (3)Visi(*Vision*), (4)Kerendahan Hati (*Humility*), (5)Kepercayaan (*Trust*).

Kerangka Konseptual



Keterangan:

- ▶ : Simultan
 - - - - -▶ : Parsial

Hipotesis

- H₁ : *Transfer Of Training*, *Motivasi kerja*, dan *Servant Leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kopistudio24 sigura-gura.
 H₂ : *Transfer Of Training* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kopistudio24 sigura-gura.
 H₃ : *Motivasi Kerja* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kopistudio24 sigura-gura.
 H₄ : *Servant Leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kopistudio24 sigura-gura.

Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) melalui pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada karyawan Kopistudio24 sigura-gura jl sigura-gurano No.34, Karangbesuki, Kec Sukun Kota Malang, Jawa Timur 65149. Populasi sasaran dalam penelitian ini yaitu karyawan Kopistudio24 sigura-gura sejumlah 38 orang karyawan. Dan sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh jumlah populasi yakni sebanyak 38 orang karyawan. Menurut Sugiyono (2016:13) Jika jumlah populasinya kurang dari 100 responden maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan atau disebut juga dengan perhitungan sampel jenuh.

Hasil Dan Pembahasan Penelitian

Uji Instrumen

Uji Validitas

Variabel	Indikator	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y1	0,694	0,3202	Valid
	Y2	0,829	0,3202	
	Y3	0,833	0,3202	
	Y4	0,78	0,3202	
Transfer Of Training	X1,1	0,687	0,3202	Valid
	X1,2	0,877	0,3202	
	X1,3	0,838	0,3202	
	X1,4	0,821	0,3202	
Motivasi Kerja	X2.1	0,748	0,3202	Valid
	X2.2	0,797	0,3202	
	X2.3	0,695	0,3202	
	X2.4	0,742	0,3202	
	X2.5	0,568	0,3202	
Servant Leadership	X3.1	0,902	0,3202	Valid
	X3.2	0,82	0,3202	
	X3.3	0,897	0,3202	
	X3.4	0,882	0,3202	
	X3.5	0,882	0,3202	

Berdasarkan mengenai Tabel 4.06 dari variabel disimpulkan bahwa dari variabel *transfer of training*, Motivasi kerja, *servant leadership* dan kinerja karyawan tersebut valid, dibuktikan oleh r tabel dengan r hitung lebih besar r tabel dengan tingkat dari signifikan sebesar 5%.

Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kinerja Pegawai (Y)	0,8201	Reliabel
2	Motivasi (X ₁)	0,7552	Reliabel
3	Disiplin Kerja (X ₂)	0,9138	Reliabel
4	Kepuasan Kerja (X ₃)	0,7915	Reliabel

Dari hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.07 menunjukkan bahwa seluruh item variabel yang digunakan dalam riset ini dinyatakan reliabel, dari hasil tersebut dapat dibuktikan dengan nilai koefisien *Cronbach's alpha* > 0,6.

Maka dari hasil uji reliabilitas mampu menghasilkan data yang dapat dipercaya.

Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters(a, b)	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,60423028
Most Extreme Differences	Absolute	,162
	Positive	,104
	Negative	-,162
Kolmogorov-Smirnov Z		,996
Asymp. Sig. (2-tailed)		,274

Dari tabel 4.8 menunjukkan pengaruh perhitungan diatas menunjukkan pertengahan signifikansi sebesar 0,274 nan artinya lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data residual yang digunakan berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
<i>Transfer Of Training</i> (X ₁)	0,483	2,072	Bebas Multikolinieritas
Motivasi Kerja (X ₂)	0,337	2,966	Bebas Multikolinieritas
Servant Leadership (X ₃)	0,348	2,871	Bebas Multikolinieritas

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.9 diatas dapat dilihat bahwa tidak ditemukan adanya korelasi setiap variabel yang memiliki nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10, dibuktikan dengan hasil tolerance dan VIF pada variabel *Transfer Of Training*(X₁) dengan nilai tolerance sebesar 0,483 > 0,1 sedangkan nilai VIF sebesar 2,072 < 10, maka dapat disimpulakn bahwa tidak terjadi masalah multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
(Constant)	-327	1.027		-319	.752
<i>Transfer Of Training</i>	.111	.087	.301	1.271	.212
Motivasi Kerja	.014	.097	.039	.139	.890
<i>Servant Leadership</i>	-.019	.074	-.071	-.253	.802

Berdasarkan pada tabel 4.10 diatas, diketahui masing-masing nilai signifikan variabel *Transfer Of Training* (X1) sebesar $0,212 > 0,05$, signifikan variabel Motivasi kerja (X2) sebesar $0,890 > 0,05$, signifikan variabel *Servant Leadership*(X3) sebesar $0,802 > 0,05$. Karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
Model	(Constant)	-.075	1.536		-.049	.961
	<i>Transfer Of Training</i>	.302	.130	.299	2,321	,026
	Motivasi Kerja	.309	.145	.328	2,129	,041
	<i>Servant leadership</i>	.232	.110	.320	2.108	.042

Dari hasil perhitungan tersebut dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = -0,075 + 0,302x_1 + 0,309X_2 + 0,232X_3$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dapat dipaparkan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta (a) sebesar -075 menunjukkan tanpa adanya pengaruh dari *TransferOfTraining*(X_1), *MotivasiKerja*(X_2) dan *Servant Leadership* (X_3), maka nilai Kinerja Pegawai (Y) adalah -075
- b. Koefisien regresi (b) variabel *Transfer Of Training* sebanyak 0,302 dan mempunyai tanda pasti dan signifikan nan membuktikan bahwa pengaruh *Transfer Of Training* terhadap Kinerja Karyawan mempunyai ikatan searah. Artinya cenderung naik
- c. Koefisien regresi (b) variabel *Motivasi Kerja* sebanyak 0,309 dan mempunyai pengaruh pasti yang membuktikan maka *Motivasi Kerja* terhadap Kinerja Karyawan mempunyai ikatan searah. Artinya apabila setiap penambahan 1 satuan *Motivasi Kerja* bahwa akan menaikkan Kinerja Karyawan sebesar 0,309 dengan anggapan pengaruh variabel lain diduga konsisten atau sama dengan 0. Serupa itu, dari nilai koefisien *standardized* variabel *Motivasi Kerja* didapatkan nilai 0,328. Hasil ini membuktikan bahwa pengaruh variabel *Motivasi Kerja* terhadap kinerja karyawan yang terjadi sebesar 32,8%.
- d. Koefisien regresi (b) variabel *Koefisien regresi (b) variabel Servant Leadership* sebanyak 0,232 dan mempunyai pengaruh positif yang membuktikan bahwa Koefisien regresi (b) variabel *Servant Leadership* sebanyak 0,232 dan mempunyai pengaruh pasti nan membuktikan bahwa *Servant Leadership* terhadap Kinerja Karyawan mempunyai ikatan searah. Artinya apabila setiap penambahan 1 satuan *Servant Leadership* bahwa akan menaikkan Kinerja Karyawan sebesar 0,232 dengan acuan pengaruh variabel lain diduga konstan atau sama dengan 0. Serupa itu, dari nilai koefisien *standardized* variabel lingkungan kerja dihasilkan nilai 0,320. Perhitungan ini membuktikan maka pengaruh variabel *Servant Leadership* terhadap kinerja Pegawai yang terjadi sebesar 32 %.

Uji F (Uji Simultan)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	254.357	3	84.786	30.274	,000)
	Residual	95.222	34	2.801		
	Total	349.579	37			

Sebesar $0,002 < 0,05$ maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel *Transferoftraining* (X_1) *Motivasi kerja* (X_2), dan *ServantLeadership* (X_3) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji t (Uji Parsial)

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
Model	(Constant)	-075	1.536		-049	0,961
	<i>Transfer Of Training</i>	0,302	0,130	0,299	2.321	0,026
	Motivasi Kerja	0,309	0,145	0,328	2.129	0,041
	<i>Servant leadership</i>	0,232	0,110	320	2.108	0,042

- Berdasarkan uji t antara variabel *Transfer Of Training* (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan pertengahan signifikansi t sebanyak $0,026 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel *Transfer Of Training* (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). uji t antara variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai signifikansi t sebesar $0,041 < 0,05$ bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima, yang artinya ada pengaruh nan pasti antara variabel Motivasi kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- Berlandaskan uji t antara variabel *Servant Leadership* (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menghasilkan pertengahan signifikansi t sebanyak $0,042 < 0,05$ bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima, yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel *Servant Leadership* (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan

A. Pengaruh *Transfer Of Training* terhadap Kinerja Kopistudio24 Sigurgura

Hasil menunjukkan bahwa *TransferOf Training* berdampak signifikan terhadap Kinerja Kopistudio24 Sigurgura. Akhir penelitian ini sejalan dengan Kusuma(2015), Sapengga(2016) Andayani(2016) dan Fernando (2018) *Transfer Of Training* merupakan faktor yang sangat penting dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan, *Transfer of training* dilakukan guna meningkatkan kinerja dan pengetahuan dalam bekerja, sependapat dengan Sutrisno (2011:62), Tujuan lain dari *Transfer of training* adlah untuk meningkatkan profesionalisme dan keterampilan pada karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinyamsecara optimal.

B. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kopistudio24 Sigura-gura

Penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Kopistudio24 sigura-gura. Hasil penelitian ini sejalan dengan Kusuma(2015), Sapengga (2016), Andayani (2016) dan Fernando (2018). Motivasi merupakan faktor yang sangat penting dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan, motivasi timbul dari diri seseorang guna membangun semangat dalam bekerja, sependapat dengan Suwatno dan Priansa (2014:171), motivasi yaitu suatu dorongan yang akan memberikan pengaruh terhadap tindakan dan perbuatan seorang individu maupun kelompok dalam mencapai tujuan, dorongan tersebut sangat mempengaruhi pegawai atau bawahan untuk bergerak mencapai tujuan yang telah ditentukan.

C. Pengaruh *ServantLeadership* terhadap Kinerja Karyawan Kopistudio24 Sigura-gura

Hasil menunjukkan bahwa *Servant Leadership* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kopistudio24 sigura-gura. Hasil penelitian ini sejalan dengan kusuma (2015), sapengga (2016), Andayani (2016) dan Fernando (2018). *Servant Leadership* dalam dunia kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana pemimpin harus melayani karyawan dengan baik agar terjalin komunikasi yang baik antar satu sama lain. Vondey (2010:75) mengemukakan seorang pemimpin yang sangat peduli atas pertumbuhan dan dinamika kehidupan pengikut, dirinya serta komunitasnya, karena itu ia mendahulukan hal-hal tersebut daripada pencapaian ambisi pribadi dan kesukaanya semata.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa Kopistudio24 sigura-gura mempersepsikan cenderung setuju pada semua variabel yaitu *Transfer of training*, Motivasi Kerja, *Servant Leadership*.
2. *TransferOf Training*, Motivasi Kerja Dan *Servant Leadership* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kopistudio24 Sigura-gura.
3. *Transfer Of Training* Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Kopistudio24 Sigura-gura.
4. Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Kopistudio24 Sigura-gura.
5. *ServantLeadership* Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Kopistudio24 Sigura-gura.

Batasan

Berdasarkan hasil penelitian peneliti mengalami keterbatasan antara lain sebagai berikut:

1. Objek dalam penelitian hanya terbatas pada Pegawai Kantor Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Malang
2. Hasil penelitian ini hanya bisa digunakan pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Malang.
3. Penelitian ini hanya menggunakan variabel bebas (Independen) yaitu *Transfer Of Training* , Motivasi Kerja, dan *Servant Leadership* dan variabel terikat (dependen) Kinerja Karyawan

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian dan kesimpulan diatas maka adapun saran yang diberikan sebagai berikut:

1. Seharusnya peraturan yang ada dalam transfer of training harus lebih diperhatikan agar karyawan lebih mematuhi dalam transfer of training tersebut.
2. Dalam motivasi kerja seharusnya harus selalu dijaga agar tidak menurun kinerja karyawannya.
3. Bagi peneliti yang berminat ingin melanjutkan penelitian ini diharapkan menambahkan variabel lain yang berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary .2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: buku 1*. Jakarta:Indeks
- Dubrin Andrew J. 2015. *Leadership (Terjemahan), Edisi Kedua*. Jakarta:Prenada Media
- Ismail. 2010. *Manajemen Perbankan: Dari Teori Menuju Aplikasi*. Jakarta: Kencana
- Kaswan, M. M. 2011. *Pelatihan dan Pengembangan untuk meningkatkan kinerja SDM*. Bandung:CV. Alfabeta
- Mathis, Robert L., dan John H Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Jakarta:Salemba Empat.
- Mangkunegara, A P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakary.
- Sugiyono. 2013 . *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta Hal 118-120
- Swasto, Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
- Cellyn Elloise Vorringga *)** Adalah Alumni FEB Unisma
- Budi Wahono **)** Adalah Dosen Tetap di FEB Unisma
- M. Ridwan Basalamah ***)** Adalah Dosen Tetap di FEB Uni