
DETERMINAN KINERJA SATUAN PENGAMANAN MEMEDIASI PELATIHAN KERJA KARYAWAN PADA PT PANCA KHARISMA UTAMA

Dwi Indica Danida

Universitas Muhammadiyah Jakarta

indicadnd@gmail.com

Abstrak:

Penelitian ini membahas pelaksanaan Proyek Penguatan Profil Pelajar Pancasila (P5) di SMAN 2 Taliwang sebagai bagian dari implementasi Kurikulum Merdeka. Ini bertujuan untuk meningkatkan kesadaran terhadap kelestarian bumi melalui gaya hidup berkelanjutan dan melibatkan seluruh komunitas sekolah. Variabel eksogen pada penelitian ini adalah disiplin kerja dan gaya kepemimpinan. Populasi dalam penelitian tesis ini adalah karyawan di PT Panca Kharisma Utama dengan jumlah populasi sebanyak 361 orang. Terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan yang dikelompokkan menjadi dua yaitu probability sampling dan nonprobability sampling. teknik pengambilan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Panca Kharisma Utama. Dalam kasus disiplin kerja, hasil menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap pelatihan kerja karyawan, sementara dalam kasus gaya kepemimpinan, hasil menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap pelatihan kerja karyawan. Namun, disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh positif disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh pelatihan kerja juga diterima, menunjukkan bahwa pelatihan kerja memainkan peran penting dalam memperkuat pengaruh positif ini. Implikasinya, perusahaan dapat lebih memperhatikan disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan pelatihan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah disiplin kerja memberi pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap pelatihan kerja.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Gaya Kepemimpinan; Pelatihan Kerja; Kinerja Karyawan

Abstract:

This research discusses the implementation of the Strengthening Student Pancasila Profile (P5) Project at SMAN 2 Taliwang as part of the Free Curriculum implementation. The aim is to raise awareness of environmental sustainability through sustainable lifestyles, involving the entire school community. The exogenous variables in this study are work discipline and leadership style. The population in this thesis research is the employees of PT Panca Kharisma Utama, with a total population of 361 individuals. Various sampling techniques were used, categorized into probability sampling and nonprobability sampling. Data were collected through written questionnaires. The analysis shows that work discipline, leadership style, and job training have a positive and significant impact on employee performance at PT Panca Kharisma Utama. In the case of work discipline, the results indicate a positive and significant influence on employee training, while in the case of leadership style, the results show a positive and significant influence on employee training. However, work discipline does not have a significant impact on employee performance. The positive influence of work discipline and leadership style on employee performance mediated by job training is also accepted, indicating that job training plays a crucial role in reinforcing this positive influence. The implication is that companies can pay more attention to work discipline, leadership style, and job

training in efforts to improve employee performance. The conclusion of this research is that work discipline has a direct, positive, and significant influence on job training.

Keywords: *Strawberry, Fragaria x ananassa, etanol extract, antidementia, spatial memory.*

Corresponding: Dwi Indica Danida

E-mail: indicadnd@gmail.com



PENDAHULUAN

Peran dan tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia terus berkembang seiring berjalannya waktu. Saat ini, peran sumber daya manusia telah menjadi semakin kompleks, beragam, dan sangat penting dalam perkembangan perusahaan. Era Revolusi Industri 4.0 telah menjadi pembicaraan umum dalam konteks perkembangan teknologi yang pesat. Periode ini ditandai dengan kemajuan teknologi yang sangat canggih, dan manusia seakan tak bisa lagi terlepas dari teknologi informasi sebagai pondasi utama kehidupan sehari-hari. Semua aspek kehidupan menjadi tampak tak terbatas ("unlimited") berkat konektivitas internet yang cepat dan teknologi digital yang mendukung berbagai aktivitas sehari-hari.

PT Panca Kharisma Utama merupakan salah satu perusahaan jasa outsourcing yang fokus pada layanan keamanan. Perusahaan ini telah berdiri sejak tahun 1990-an dan telah mengakumulasi pengalaman dalam berkolaborasi dengan perusahaan besar, usaha kecil, serta instansi pemerintah. Karyawan, terutama anggota satuan pengamanan (satpam), memegang peran yang sangat penting dalam perkembangan perusahaan ini. Oleh karena itu, pelatihan, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan memiliki dampak langsung pada kualitas dan kinerja individu karyawan.

Pelatihan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan, kompetensi kerja, dan pengetahuan, memungkinkan mereka untuk memahami, menguasai, dan melaksanakan tugas-tugas mereka dengan lebih baik. Hal ini diharapkan akan membawa dampak positif pada keterampilan, wawasan, pengetahuan, dan perilaku karyawan dalam menjalankan tugas mereka, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja perusahaan. Anggota satuan keamanan juga diharapkan untuk memiliki sertifikasi Gada Pratama, Gada Madya untuk komandan regu, dan Gada Utama dari manajemen satuan keamanan perusahaan.

Kinerja karyawan dalam satuan keamanan menjadi perhatian utama perusahaan ini. Selama beberapa tahun terakhir, kualitas kerja menunjukkan fluktuasi yang signifikan, terutama dalam hal kerapian yang mencapai angka 50 pada tahun 2021 dengan kategori "kurang." Indikator ketelitian juga mengalami penurunan berkelanjutan, dengan capaian sebesar 65 pada tahun 2021 dalam kategori "cukup." Sementara itu, aspek kuantitas kerja dalam hal kemampuan dan tanggung jawab serta kecepatan kerja telah mencapai kategori "baik," namun upaya perusahaan diperlukan untuk meningkatkannya ke kategori "sangat baik." Upaya tersebut diharapkan akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya akan memengaruhi kinerja mereka.

Selain pelatihan kerja, disiplin kerja juga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam konteks ini, peneliti menekankan bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang sangat penting.

Perkembangan ini mencerminkan bahwa karyawan satuan pengamanan harus meningkatkan disiplin kerjanya sesuai dengan aturan yang diberlakukan oleh perusahaan. Disiplin yang kuat mencerminkan sejauh mana seseorang patuh pada peraturan perusahaan dan tanggung jawabnya. Semakin tinggi disiplin karyawan, semakin tinggi kinerja yang dapat dicapai. Sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian lain yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan memiliki peran penting dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam satuan pengamanan. Kepemimpinan memengaruhi perilaku organisasi dan menciptakan kesatuan.

Pemimpin bertindak sebagai penggerak, motivator, dan inisiator yang memengaruhi sikap dan perilaku anggota satuan pengamanan. Gaya kepemimpinan memiliki dampak penting dalam menciptakan pemahaman bersama di antara anggota perusahaan mengenai tujuan perusahaan dan perilaku yang diharapkan.

Dalam beberapa tahun terakhir, gaya kepemimpinan di perusahaan ini menjadi faktor penentu dalam mencapai tujuan organisasi. Mencermati hasil penelitian terkait dalam gambar 1.4, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki dampak yang signifikan pada karyawan. Skor terendah adalah 87, yang disebabkan oleh instruksi sebelum memulai pekerjaan yang kurang dipahami oleh karyawan. Oleh karena itu, perlu adanya model gaya kepemimpinan yang baik dan tepat. Di sisi lain, skor tertinggi adalah karyawan yang merasakan sikap ramah dan adil dalam bekerja, yang dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan tersebut.

Kinerja Karyawan

Para peneliti mendefinisikan kinerja merupakan suatu prestasi yang dicapai oleh seorang karyawan dalam setiap melakukan pekerjaan/tugasnya, dimana karyawan tersebut dapat menggunakan segenap kemampuan pengetahuan, bagi tenaga kerja atau karyawan yang berbasis kompetensi, kinerjanya diukur berdasarkan kemampuan, skill, dan attitude-nya pada setiap saat melaksanakan tugasnya (Fauzi, 2020). Peneliti lain menyatakan bahwa kinerja karyawan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Daulay, Kurnia, & Maulana, 2019). Kinerja dapat berjalan dengan baik dan meningkat apabila karyawan mendapatkan gaji sesuai harapan, mendapatkan pelatihan dan pengembangan, lingkungan kerja yang kondusif, mendapat perlakuan yang sama, penempatan karyawan sesuai dengan keahliannya, serta terdapat umpan balik dari perusahaan.

Pelatihan

Menurut para peneliti pelatihan adalah proses sistematis untuk mengubah perilaku pegawai, yang diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi (Mandang, Lumanauw, & Walangitan, 2017). Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan pekerjaan saat ini. Orientasinya adalah saat ini membantu pegawai mengawasi keterampilan dan kemampuan spesifik agar berhasil dalam pekerjaan. Pelatihan dalam ilmu pengetahuan perilaku adalah suatu kegiatan lini dan staf yang tujuannya adalah mengembangkan pemimpin untuk mencapai efektifitas pekerjaan perorangan yang lebih besar, hubungan antar pribadi dalam organisasi yang lebih baik dan penyesuaian pemimpin yang ditinggalkan kepada konteks seluruh lingkungannya.

Disiplin Kerja

Menurut para peneliti disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku (Bagis, Pratama, & Kharismasyah, 2019). Sedangkan menurut peneliti lain mendefinisikan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang ada dalam suatu perusahaan pemerintah (Damri, Marzolina, & Haryetti, 2017). Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas dasar paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Peneliti kepemimpinan adalah proses memengaruhi kegiatan individu dan kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu (Nasution, 2016). Upaya untuk mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan. Menurut peneliti lain kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain (Isvandiari & Al Idris, 2018).

Berdasarkan konteks ini, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara pelatihan, disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan kinerja karyawan di PT Panca Kharisma Utama. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih dalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan ini dan memberikan rekomendasi untuk perbaikan dan pengembangan di masa depan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk menggambarkan karakter variabel dengan mengumpulkan data berupa angka melalui kuesioner atau angket. Waktu penelitian pada penelitian ini dilakukan pada bulan yaitu April 2022 – Desember 2022. Tempat penelitian dilakukan di Kantor Pusat PT Panca Kharisma Utama yang beralamat di Jalan Pangkalan Jati II, Cinere, Depok – Jawa Barat. Variabel eksogen pada penelitian ini adalah disiplin kerja dan gaya kepemimpinan. Sedangkan variabel endogen pada penelitian ini adalah kinerja karyawan. Kemudian untuk variabel mediasinya adalah pelatihan kerja. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah cross-sectional, penelitian ini dilakukan hanya dalam satu waktu tertentu dengan satu fokus dengan tujuan untuk memperoleh informasi dari responden melalui sampel yang diteliti. Populasi dalam penelitian tesis ini adalah karyawan di PT Panca Kharisma Utama dengan jumlah populasi sebanyak 361 orang. Teknik sampling yang digunakan yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

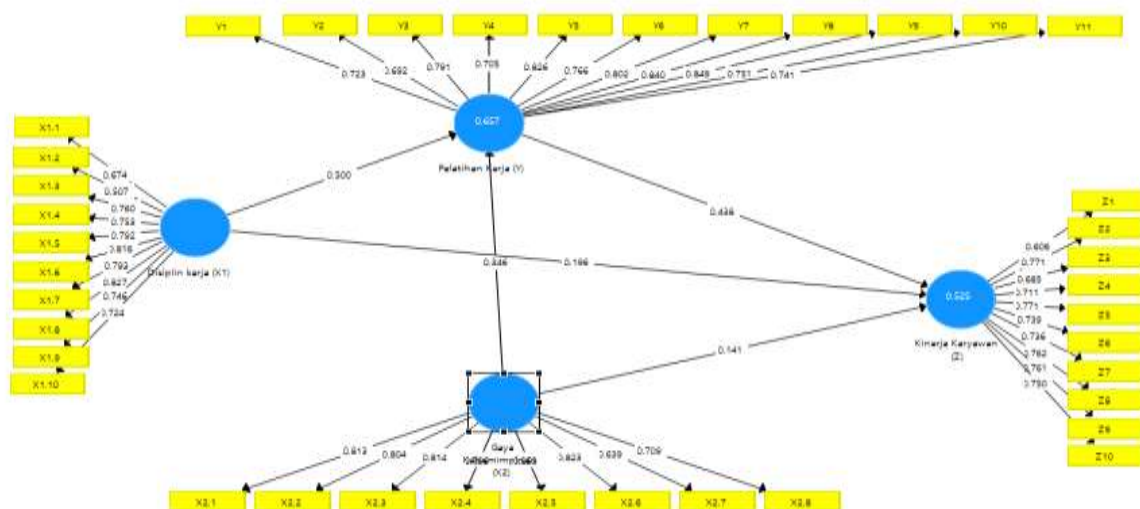
Uji Validitas

Validitas Konvergen (Convergent Validity)

Validitas konvergen mempunyai makna bahwa seperangkat indikator mewakili satu variabel laten dan mendasari variabel laten tersebut. Peneliti mengemukakan bahwa rule of thumb yang digunakan untuk menguji validitas konvergen adalah outer loading > 0.5 (Setiawan, 2017). Berikut ini adalah penjelasan dan pemaparan data dari hasil uji *convergent validity*, *discriminant validity*, *average variance extracted (AVE)*, *composit reliability*, dan *Cronbach alpha*.

Loading Outer

Model pengukuran yaitu bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya. Berikut adalah gambar model pengukuran (outer model) pada penelitian ini, yaitu :



Gambar 1 Model Pengukuran (Outer Model)

Dapat disimpulkan bahwa nilai outer loading > 0.5, sehingga semua variabel manifest telah memenuhi model pengukuran.

Discriminant Validity

Memprediksi indikator pada blok hitam lebih baik dibandingkan dengan indikator di blok yang lain, sehingga dapat dikatakan telah memenuhi discriminant validity karena nilai ukuran blok pada masing-masing konstruk laten lebih dari 0,5.

Average Variance Extracted (AVE)

Metode lain untuk melihat discriminant validity adalah melihat nilai Average Variance Extracted (AVE). Nilai untuk AVE yang disarankan adalah di atas 0,5.

Tabel 1 AVE

Variabel	AVE
Disiplin Kerja	0.554
Gaya kepemimpinan	0.615
Pelatihan kerja	0.598
Kinerja karyawan	0.534

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1 nilai tersebut menggambarkan validitas konvergen yang memadai. Artinya bahwa satu variabel laten mampu menjelaskan lebih dari setengah varian dari indikator-indikatornya dalam rata-rata.

Uji Reliabilitas**Composite Reliability**

Composite reliability mengukur suatu variabel laten *Discriminant* yang nilainya harus di atas 0,70.

Tabel 2 Composite Reliability

Variabel	Composite reliability
Disiplin Kerja	0.925
Gaya kepemimpinan	0.927
Pelatihan Kerja	0.942
Kinerja karyawan	0.909

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan nilai *composite reliability* diatas dapat disimpulkan bahwa semua variabel laten memenuhi kriteria reliabel yang tinggi.

Cronbach Alpha

Uji reliabilitas diperkuat dengan *Cronbach Alpha*, Nilai yang diharapkan > 0,70 untuk semua konstruk.

Tabel 3 Cronbach Alpha

Variabel	Cronbach Alpha
Disiplin Kerja	0.909
Gaya kepemimpinan	0.909
Pelatihan Kerja	0.903
Kinerja karyawan	0.932

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan Pada nilai semua variabel dalam pengujian reliabilitas baik menggunakan *Cronbach Alpha* ataupun *Composite Reliability* nilainya > 0.7. Sehingga variabel-variabel yang diujikan adalah reliabel, oleh karena itu dapat dilanjutkan untuk menguji model struktural.

Uji R Square (R^2)

R Square merupakan koefisien determinasi pada konstruk endogen. Menurut peneliti nilai r square sebesar 0,67 (kuat), 0,33 (moderat), 0,19 (lemah) (Dikdoyo, Amalia, & Ramadhoni, 2023).

Tabel 4 Nilai R^2 Variabel Endogen

Variabel	R Square
Pelatihan kerja Y	0.657
Kinerja karyawan Z	0.525

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel 4 menyatakan bahwa model disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan memberikan nilai sebesar 0.525. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel konstruk kinerja karyawan dapat di jelaskan oleh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan sebesar 52,5 % sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Begitu juga dengan model disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap pelatihan kerja memberikan nilai sebesar 0.657. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel konstruk pelatihan kerja dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan sebesar 65,7% sedangkan sisanya di jelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis

Estimasi koefisien jalur dilakukan dengan prosedur Bootstraping. Adapun hasil Bootstraping untuk estimasi koefisien jalur Original Sampel (O), T – Statistics dan P- Value dari Tortal Effect adalah sebagai berikut:

Table 5 Hipotesis Pengaruh Langsung

Korelasi Antar Variabel	Original Sample (O)	Sampel Mean (M)	Standard Deviaton (STDEV)	T – Statistics (O/STDEV)	P – lue
Disiplin Kerja - > Pelatihan Kerja	0.196	0.197	0.099	1.972	0.049
Gaya Kepemimpinan - > Pelatihan Kerja	0.500	0.508	0.093	5.365	0.000
Disiplin Kerja - > Kinerja Karyawan	0.141	0.149	0.116	1.210	0.227
Gaya Kepemimpinan - > Kinerja	0.346	0.342	0.099	3.492	0.001
Pelatihan Kerja - > Kinerja	0.438	0.434	0.106	4.137	0.000

Sumber: Data diolah, 2023

Table 6 Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Korelasi Antar Variabel	Original Sample (O)	Sampel Mean (M)	Standard Deviaton (STDEV)	T – Statistics (O/STDEV)	P – Value
Disiplin kerja- > Pelatihan kerja - > Kinerja	0.219	0.219	0.064	3.440	0.001
Gaya Kepemimpinan - > Pelatihan Kerja - > Kinerja	0.151	0.149	0.058	2.600	0.010

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil persamaan struktural pada tabel di atas, diketahui bahwa koefisien jalur:

1. Diketahui bahwa hasil original sampel disiplin kerja adalah 0,196 yaitu bernilai positif. Sedangkan untuk p – values sebesar $0,049 < 0,05$ sehingga berpengaruh signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pelatihan kerja karyawan pada PT Panca Kharisma Utama. (diterima)

2. Diketahui bahwa hasil original sampel gaya kepemimpinan adalah 0,500 yaitu bernilai positif. Sedangkan $p - \text{values}$ sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga berpengaruh signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pelatihan kerja karyawan pada PT Panca Kharisma Utama. (diterima)
3. Diketahui bahwa hasil original sampel disiplin kerja adalah 0,141 yaitu bernilai positif. Sedangkan $p - \text{values}$ sebesar $0,227 > 0,05$ sehingga berpengaruh tidak signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Panca Kharisma Utama. (ditolak)
4. Diketahui bahwa hasil original sampel gaya kepemimpinan adalah 0,346 yaitu bernilai positif. Sedangkan $p - \text{values}$ sebesar $0,001 < 0,05$ sehingga berpengaruh signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Panca Kharisma Utama. (diterima)
5. Diketahui bahwa hasil original sampel pelatihan kerja adalah 0,438 yaitu bernilai positif. Sedangkan $p - \text{values}$ sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga berpengaruh signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Panca Kharisma Utama. (diterima)
6. Diketahui bahwa hasil original sampel pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,219 yaitu bernilai positif. Sedangkan $p - \text{values}$ sebesar $0,001 < 0,05$ sehingga berpengaruh signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh pelatihan kerja pada PT Panca Kharisma Utama. (diterima)
7. Diketahui bahwa hasil original sampel pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah 0,151 yaitu bernilai positif. Sedangkan $p - \text{values}$ sebesar $0,010 < 0,05$ sehingga berpengaruh signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh pelatihan kerja pada PT Panca Kharisma Utama. (diterima)

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka kesimpulan dari penelitian ini adalah disiplin kerja memberi pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap pelatihan kerja. Gaya kepemimpinan memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap pelatihan kerja. Disiplin kerja juga memberi pengaruh positif dan tidak signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan juga memberi pengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan kerja juga memberi pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan kerja mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pelatihan kerja kurang mampu memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. Manajemen sumber daya manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Al Anaqbi , R.A.K., Rosman, and Fadillah (2018) The Effect of Incentive System on Job Performance Motivation as Mediator for Public Sector Organization in UAE. *International Journal of Engineering & Technology*, 7(4.7): 380-388
- Armstrong, M and Taylor, S. (2014) *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice 13th Edition*. Kopan Page. London
- Armstrong, M. (2010). *Armstrong's Handbook of Reward Management Practice: Improving Management through Reward 3rd Edition*. Kopan Page. London

Armstrong, M. (2015) *Armstrong's Handbook of Management and Leadership for HR: Developing effective people skills for better leadership and management 4th ed.* Kopan Page. London McGraw-Hill Education. New York

Bungin, Burhan. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*. Depok: PT Raja Grafindo.

Colquitt, J.A., Lepine, J.A., and Wesson, M.J. (2018). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace 6th Edition*. Mc Graw Hill Education. New York

Darmawan, Y.Y., Supartha, W.G., dan Rahyuda, A.G. (2017) Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja di Prama Sanur Beach-Bali. *E- Journal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 6.3(2017):1265-1290

Dessler, G. (2016). *Human Resource Management 5th Edition*. Pearson Education Inc. USA England

George J.M. and Jones G.R. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior 6th Edition*. Prentice Hall. New Jersey

Ghozali, Imam, Hengky Latan. 2015. *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip. Semarang

Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., Donnelly, J.H., and Konopaske, R. (2012) *Organizations: Behavior, Structure, Processes 14th Edition*. McGraw- Hill Irwin. New York. USA.

Griffin R.W. and Moorhead G. (2014) *Organizational Behavior: Managing People and Organizations 11th Edition*. South-Western Cengage Learning. Canada