

**PENGARUH PELATIHAN, KEPEMIMPINAN, DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN:
STUDI PADA FLORA WISATA SANTERRA DE LAPONTE**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh:

RIRIS SEPTIA PUTRI

NPM 22101081031



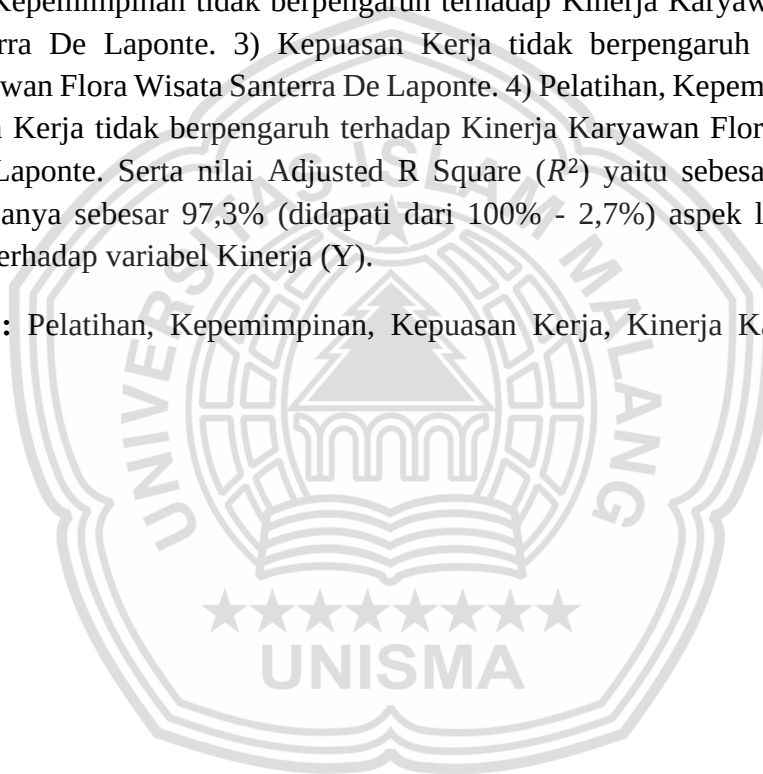
**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGAM STUDI MANAJEMEN**

2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan, Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Flora Wisata Santerra De Laponte. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik random sampling dengan responden sebanyak 84 karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda sebagai teknik analisis data dengan bantuan *software Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Pelatihan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Flora Wisata Santerra De Laponte. 2) Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Flora Wisata Santerra De Laponte. 3) Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Flora Wisata Santerra De Laponte. 4) Pelatihan, Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Flora Wisata Santerra De Laponte. Serta nilai Adjusted R Square (R^2) yaitu sebesar 2,7 %. Sementara sisanya sebesar 97,3% (didapati dari 100% - 2,7%) aspek lain yang berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y).

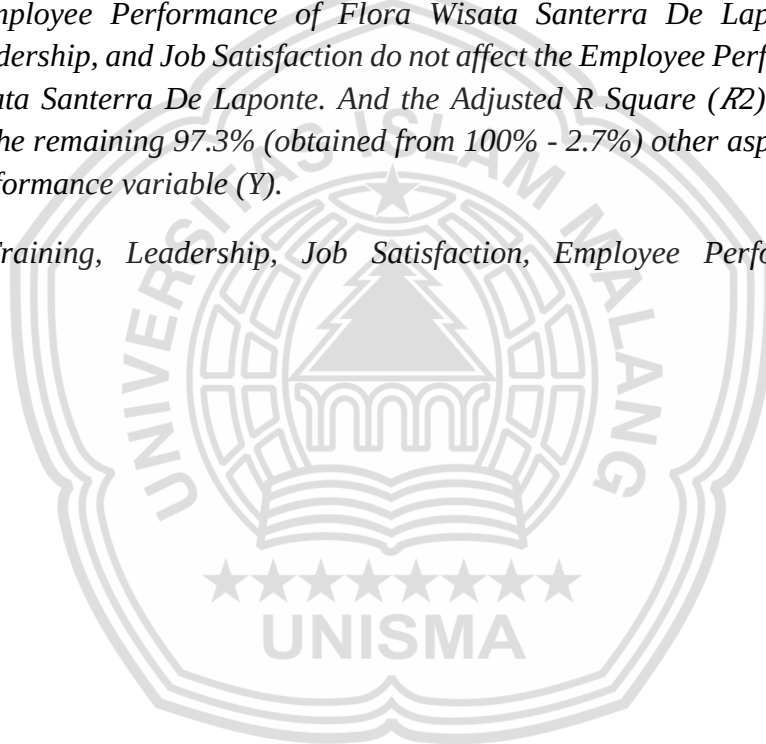
Kata Kunci : Pelatihan, Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Wisata.



ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Training, Leadership, and Job Satisfaction on Employee Performance at Flora Wisata Santerra De Laponte. The determination of the sample in this study used a random sampling technique with 71 employees as respondents. Data collection using a questionnaire which was then analyzed using multiple linear regression as a data analysis technique with the help of Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) software. The results of this study indicate that 1) Training does not affect the Employee Performance of Flora Wisata Santerra De Laponte. 2) Leadership does not affect the Employee Performance of Flora Wisata Santerra De Laponte. 3) Job Satisfaction does not affect the Employee Performance of Flora Wisata Santerra De Laponte. 4) Training, Leadership, and Job Satisfaction do not affect the Employee Performance of Flora Wisata Santerra De Laponte. And the Adjusted R Square (R^2) value is 2.7%. While the remaining 97.3% (obtained from 100% - 2.7%) other aspects that affect the Performance variable (Y).

Keywords: Training, Leadership, Job Satisfaction, Employee Performance, Tourism.



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Salah satu sektor ekonomi utama Indonesia, pariwisata, telah berkembang pesat selama beberapa tahun terakhir. Data yang dikumpulkan oleh Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif menunjukkan kontribusi pariwisata terhadap produk domestik bruto (PDB) Indonesia mencapai 4,2 % pada tahun 2024. Jumlah wisatawan domestik dan asing yang mencari pengalaman unik di berbagai tempat wisata mendorong pertumbuhan ini. Dengan pulihnya kunjungan wisatawan mancanegara dan pergerakan wisatawan domestik setelah pandemi Covid-19, sektor ini mengalami kebangkitan yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Pelatihan, kepemimpinan, dan kepuasan kerja menjadi faktor kunci yang memengaruhi kinerja karyawan dalam sektor pariwisata, sehingga penting untuk menganalisis interaksi antara ketiga elemen ini.

Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2024, jumlah wisatawan mancanegara yang berkunjung ke Indonesia mencapai 6,2 juta jiwa, meningkat sebesar 13% dibandingkan tahun sebelumnya. Peningkatan ini menciptakan kebutuhan yang lebih tinggi akan layanan berkualitas, yang menuntut karyawan untuk memiliki keterampilan dan pengetahuan yang memadai. Peningkatan pengunjung ini juga langsung pada keuntungan yang diperoleh tempat wisata. Hal ini tidak terlepas dari peran manajemen wisata,

yang menggunakan konsep dan fungsi manajemen untuk menyusun strategi serta menghadapi kompetitor dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam industri pariwisata, tenaga kerja berkualitas menjadi aset utama dalam menjalankan bisnis karena industri hospitality berorientasi pada pelayanan kepada konsumen dengan baik sehingga dapat membantu mencapai tujuan perusahaan. Kemampuan karyawan untuk mengaplikasikan pengetahuan dan teknologi akan menjadi aset berharga dalam mencapai keunggulan kompetitif (Suhendra & Hayati, 2006:24). Menurut Kasmir (2016:182), kinerja merujuk pada hasil dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam periode tertentu. Wibowo (2016:7) mengungkapkan bahwa kinerja tidak hanya mencakup hasil kerja, tetapi juga proses pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Kinerja memiliki peran krusial sebagai penentu keberhasilan dan kelangsungan organisasi. Tanpa kinerja karyawan yang baik, sebuah organisasi tidak akan mampu mencapai tujuannya (Sadat et al., 2020).

Kinerja yang baik menjadi salah satu alat ukur penting dalam menilai efektivitas kerja yang membutuhkan kontribusi positif dari karyawan, yang akan mempengaruhi kinerja dan citra perusahaan. Salah satu faktor yang memiliki dampak besar terhadap kinerja adalah pelatihan. Dessler (2011:280) mendefinisikan pelatihan sebagai proses mengajarkan keterampilan kepada karyawan, baik yang baru maupun yang sudah ada untuk melaksanakan tugas-tugas mereka. Adapun pembelajaran kompetensi mencakup

pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan Noe (2012: 95).

Pelatihan yang efektif dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka. Menurut Suhendra dan Hayati (2006), kemampuan karyawan untuk mengaplikasikan pengetahuan dan teknologi menjadi aset berharga dalam mencapai keunggulan kompetitif. Hal ini sangat relevan dalam sektor pariwisata, di mana pelayanan yang berkualitas menjadi kunci untuk menarik dan mempertahankan pelanggan.

Selain pelatihan, kepemimpinan yang efektif juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kasmir (2016:189) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja. Seorang pemimpin yang baik mampu mempengaruhi dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Busro (2018:218), kepemimpinan adalah proses di mana seseorang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain sehingga mereka secara sukarela terlibat dalam aktivitas bersama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks sektor wisata, kepemimpinan yang inspiratif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja mereka.

Dalam konteks ini, pemimpin yang mampu memotivasi dan menginspirasi karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja mereka. Wibowo (2016) menambahkan bahwa kinerja tidak hanya mencakup hasil

kerja, tetapi juga proses pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Dengan demikian, kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan proses kerja dan hasil yang dicapai oleh karyawan.

Kepuasan kerja merupakan faktor lain yang tidak kalah penting dalam menentukan kinerja karyawan. (Sadat et al., 2020) menegaskan bahwa tanpa kinerja karyawan yang baik, sebuah organisasi tidak akan mampu mencapai tujuannya. Dalam sektor pariwisata, kepuasan kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan, yang pada akhirnya akan meningkatkan reputasi dan keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk fokus pada pengembangan pelatihan, kepemimpinan yang efektif, dan peningkatan kepuasan kerja untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal.

Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi berhubungan positif dengan kinerja individu (Locke, 1976). Dalam sektor wisata, di mana pelayanan pelanggan menjadi prioritas utama, kepuasan kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk memberikan pelayanan yang lebih baik kepada tamu. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk fokus pada pengembangan pelatihan yang efektif, kepemimpinan yang baik, dan peningkatan kepuasan kerja untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal.

Kinerja karyawan dalam sektor wisata sangat dipengaruhi oleh pelatihan, kepemimpinan, dan kepuasan kerja. Pelatihan yang efektif

merupakan salah satu alat ukur penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Dessler (2011:280), pelatihan adalah proses mengajarkan keterampilan kepada karyawan, baik yang baru maupun yang sudah ada, untuk melaksanakan tugas-tugas mereka. Pelatihan yang baik tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga mencakup pengembangan kompetensi yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan (Noe, 2012:95). Namun, berdasarkan wawancara dengan manajer HRD di Flora Wisata Santera De Laponte, masih terdapat tantangan dalam pelaksanaan pelatihan, seperti kurangnya antusiasme karyawan terhadap trainer internal dan metode pelatihan yang dianggap tidak menarik.

Untuk meninjau lebih dalam mengenai pengaruh pelatihan, kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dalam sektor wisata, hasil wawancara dengan manajer HRD di Flora Wisata Santera De Laponte menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan kepada karyawan tidak hanya berfokus pada aspek teknis, tetapi juga pada pengembangan soft skills yang diperlukan dalam memberikan pelayanan yang optimal kepada pengunjung. Manajer HRD menyatakan bahwa pelatihan dilakukan untuk memastikan karyawan memiliki keterampilan yang sesuai dengan standar industri. Namun, meskipun pelatihan telah dilaksanakan, masih terdapat tantangan dalam penerapannya di lapangan.

Berdasarkan survei pra-penelitian yang dilakukan terhadap 10 karyawan tetap di Flora Wisata Santera De Laponte, ditemukan bahwa 60%

karyawan merasa bahwa pelatihan yang diberikan belum sepenuhnya efektif dalam meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, 55% karyawan mengungkapkan bahwa kepemimpinan yang ada di perusahaan berpengaruh besar terhadap motivasi kerja mereka. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Goleman, 2000). Namun, 50% karyawan juga mengaku merasa kurang puas dengan kondisi kerja yang ada, yang dapat mempengaruhi kinerja mereka secara keseluruhan.

Kepuasan kerja yang rendah ini tercermin dari hasil wawancara yang menunjukkan bahwa 70% karyawan merasa terbebani dengan target kinerja yang ditetapkan, dan 60% dari mereka pernah menerima teguran terkait kinerja yang dianggap tidak memenuhi standar. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun ada upaya untuk meningkatkan kinerja melalui pelatihan dan kepemimpinan, masih ada faktor-faktor yang perlu diperbaiki untuk mencapai kinerja optimal. Penelitian ini menekankan pentingnya evaluasi berkelanjutan terhadap program pelatihan dan kepemimpinan untuk memastikan bahwa karyawan merasa didukung dan termotivasi dalam menjalankan tugas mereka.

Berdasarkan wawancara dengan manajer HRD di Flora Wisata Santera De Laponte, kegiatan briefing harian dilakukan untuk memberikan arahan dari pimpinan kepada karyawan mengenai tanggung jawab masing-masing dan untuk menghindari miskomunikasi. Kegiatan ini berlangsung selama satu jam setiap pagi, dari jam 07.00 hingga 08.00 WIB. Selain itu, setiap

departemen dipimpin oleh kepala departemen yang bertugas mengawasi kepatuhan karyawan terhadap standar operasional prosedur (SOP) tempat wisata. Hasil pra-penelitian yang dilakukan terhadap 10 karyawan menunjukkan bahwa 65% karyawan merasa setuju bahwa pimpinan selalu memberikan arahan yang jelas dan dapat menetapkan tujuan yang akan dicapai.

Selain pelatihan dan kepemimpinan, kepuasan kerja juga merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Menurut Locke (1976), kepuasan kerja yang tinggi berhubungan positif dengan kinerja individu. Namun, berdasarkan wawancara dengan HRD, masih terdapat tantangan dalam hal kepuasan kerja, di mana beberapa karyawan merasa terbebani dengan target yang ditetapkan dan kurang mendapatkan dukungan dari manajemen.

Dari hasil pra-penelitian, 60% karyawan mengungkapkan bahwa mereka tidak merasa didukung dalam pengembangan keterampilan yang diperlukan untuk melayani tamu dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun ada upaya untuk meningkatkan kinerja melalui pelatihan dan kepemimpinan, masih ada faktor-faktor yang perlu diperbaiki untuk mencapai kinerja optimal.

Dari hasil pra-penelitian, terungkap fenomena permasalahan yang ingin dikaji oleh penulis. Dengan demikian, setelah mempertimbangkan fenomena-fenomena tersebut, penulis melakukan penelitian dengan judul

"PENGARUH PELATIHAN, KEPEMIMPINAN, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA FLORA WISATA SANTERA DE LAPONTE)".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah di atas, rumusan masalah yang akan dianalisis dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan Flora Wisata Santerra De Laponte?
2. Apakah terdapat pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Flora Wisata Santerra De Laponte?
3. Apakah terdapat pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Flora Wisata Santerra De Laponte?
4. Apakah terdapat pengaruh variabel pelatihan, kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Flora Wisata Santerra De Laponte?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang disebutkan, adapun tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Menganalisis pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan Flora Wisata Santerra De Laponte.

2. Menganalisis pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Flora Wisata Santerra De Laponte.
3. Menganalisis pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Flora Wisata Santerra De Laponte.
4. Menganalisis pengaruh variabel pelatihan, kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Flora Wisata Santerra De Laponte.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat yang signifikan bagi berbagai pihak, di antaranya yaitu:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris yang kuat terkait pengaruh pelatihan, kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Flora Wisata Santerra De Laponte.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi yang berharga, referensi, dan wawasan tambahan di lingkungan akademis serta memperkaya perkembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Berdasarkan pertimbangan masalah dan tujuan penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti berharap dapat memberikan beberapa manfaat terkait penelitian ini, antara lain:

a. Bagi Perusahaan

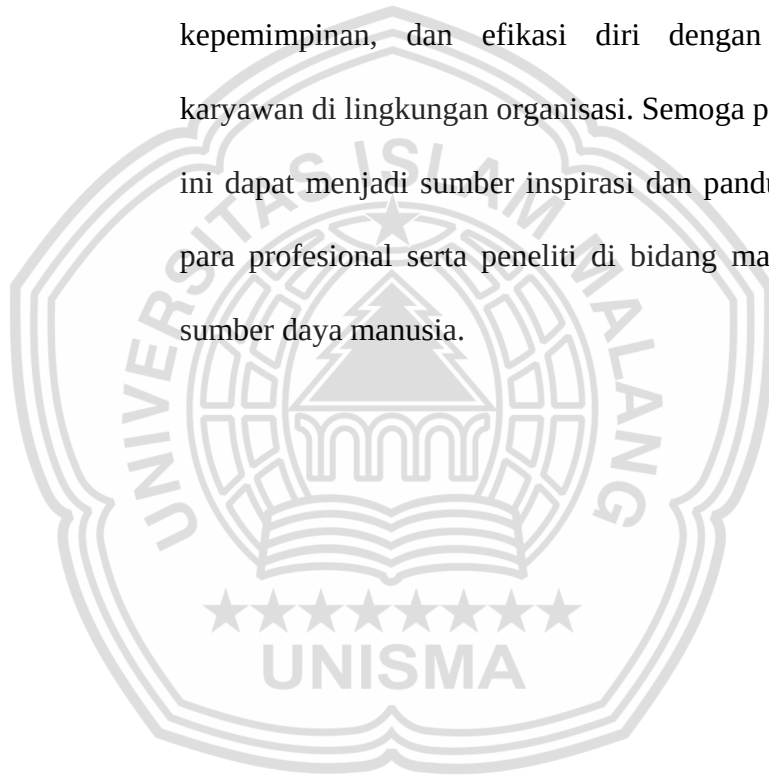
Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berharga bagi kemajuan organisasi dalam pengelolaan sumber daya manusia, termasuk pengembangan kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM. Selain itu, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi pertimbangan penting dalam meningkatkan motivasi karyawan dalam pekerjaan mereka di masa yang akan datang.

b. Bagi Akademisi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan yang kuat sebagai bahan referensi utama, literatur yang berharga, dan pertimbangan yang esensial bagi penelitian-penelitian berikutnya dalam ranah manajemen sumber daya manusia, terutama dengan tema “Pengaruh Pelatihan, Kepemimpinan dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Luminor Hotel Kota”.

c. Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini diharapkan tidak hanya menambah pengetahuan dan wawasan mahasiswa sebagai persiapan untuk memasuki dunia kerja, melainkan juga memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antara pelatihan, kepemimpinan, dan efikasi diri dengan kinerja karyawan di lingkungan organisasi. Semoga penelitian ini dapat menjadi sumber inspirasi dan panduan bagi para profesional serta peneliti di bidang manajemen sumber daya manusia.



BAB V

SIMPULAN

1.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan, Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Flora Wisata Santerra De Laponte. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan dilakukan pengujian dengan menggunakan model regresi linear berganda, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini, sebagai berikut:

1. Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Flora Wisata Santerra De Laponte.
2. Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Flora Wisata Santerra De Laponte.
3. Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Flora Wisata Santerra De Laponte.
4. Pelatihan, Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Flora Wisata Santerra De Laponte.

1.2 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka terdapat beberapa rekomendasi yang dapat dijadikan masukan bagi pihak terkait :

1. Penelitian ini hanya berfokus pada karyawan Flora Wisata Santerra De Laponte yang mungkin sebagian belum pernah mengikuti pelatihan

2. Karyawan Flora Wisata Santerra De Laponte cenderung memberikan jawaban yang dianggap “baik” sesuai harapan daripada jawaban sebenarnya.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan serta berdasarkan kesimpulan di atas, maka terdapat beberapa saran bagi pihak- pihak yang terlibat dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Flora wisata Santerra De Laponte
Dengan adanya hasil penelitian ini, diharapkan Flora wisata Santerra De Laponte dapat memanfaatkan penelitian ini sebagai bahan pertimbangan untuk mengambil keputusan dan kebijakan terkait dengan peningkatan kinerja karyawan, seperti:

- a. Terkait variabel Pelatihan

Wisata ini sudah baik dalam memberikan program pelatihan kepada karyawan. Namun, untuk meningkatkan kualitas kerja, perusahaan perlu lebih memperhatikan untuk menoptimalkan program pelatihan agar bisa mempertahankan dan meningkatkan hasil dari program pelatihan, perusahaan harus memberikan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dan tuntutan pekerjaan yang terus berkembang .

Perusahaan juga harus melakukan evaluasi berkala terhadap program pelatihan untuk memastikan efektivitas dalam meningkatkan keterampilan dan kinerja yang lebih berpengalaman dan sesuai dengan kebutuhan karyawan.

b. Terkait variabel Kepemimpinan

Kepemimpinan di Flora Wisata Santerra De Laponte sudah berjalan dengan baik, namun indikator pelatihan menunjukkan nilai paling rendah dalam kuesioner terkait kesejahteraan karyawan. Untuk meningkatkan kualitas kerja, perlu dilakukan evaluasi kinerja kepemimpinan melalui survei kepuasan kerja karyawan, yang menilai bagaimana pimpinan memperlakukan karyawan dan mendukung kesejahteraan mereka. Selain itu, pelatihan bagi pimpinan juga perlu dilakukan yang berfokus pada pengembangan keterampilan interpersonal, empati, dan manajemen stres.

c. Terkait variabel Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. Namun, perusahaan dapat melakukan survei kepuasan karyawan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang paling berkontribusi terhadap kepuasan kerja di perusahaan dan perusahaan harus menciptakan budaya yang mendukung, bi bekerja sama dengan karyawan untuk mendorong komunikasi terbuka dan memberikan ruang untuk menyampaikan pendapat atau ide.

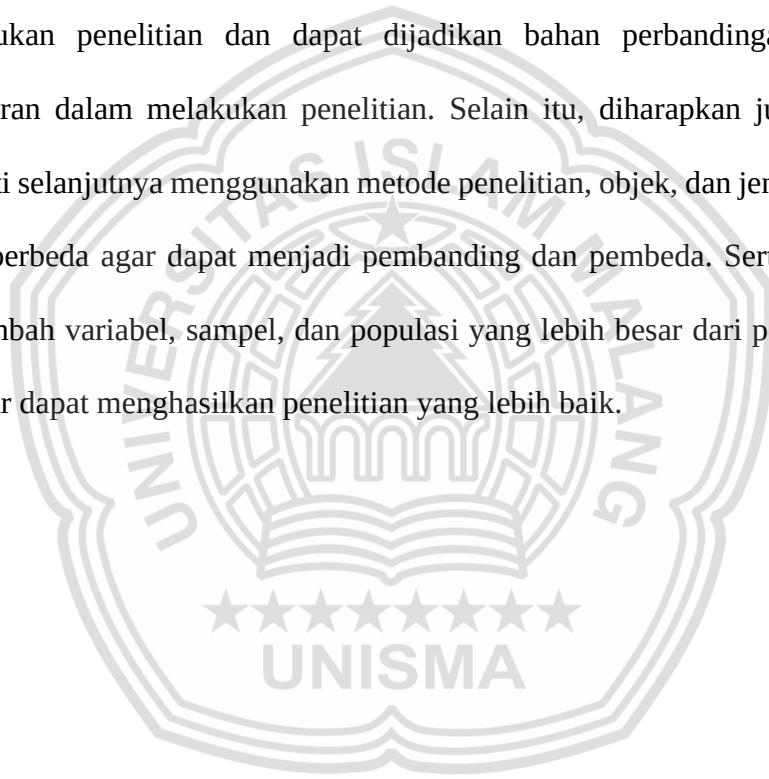
d. Terkait variabel Kinerja

Pada variabel kinerja karyawan ditemukan adanya karyawan yang kurang mematuhi peraturan perusahaan, seperti masuk atau pulang kerja tidak sesuai jadwal. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa indikator disiplin kerja memiliki nilai terendah. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, manajemen Flora Wisata Santerra De Laponte diharapkan dapat menerapkan kebijakan yang meningkatkan kedisiplinan, seperti

memberikan surat teguran atau peringatan bagi karyawan yang melanggar peraturan, dan memberikan reward bagi karyawan yang menaati peraturan perusahaan.

2. Bagi Akademisi

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat terbantu dengan adanya penelitian ini sebagai bahan referensi atau kepustakaan dan gambaran untuk melakukan penelitian dan dapat dijadikan bahan perbandingan serta gambaran dalam melakukan penelitian. Selain itu, diharapkan juga agar peneliti selanjutnya menggunakan metode penelitian, objek, dan jenis usaha yang berbeda agar dapat menjadi pembandingan dan pembeda. Serta, dapat menambah variabel, sampel, dan populasi yang lebih besar dari penelitian ini agar dapat menghasilkan penelitian yang lebih baik.



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator: Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Apriyani. (2022). Pengaruh Pelatihan Karyawan, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Multidisciplinary*, 1(4), 1686.
- Bangun, Wilson. 2012. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta: Erlangga
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)* Prenadamedia.
- Crow, Matthew S., Lee, Chang-Bae., Joo, Jae-Jin. (2012). *Organizational Justice and Organizational Commitment Among Police Officers: An Investigation of Job Satisfaction as a mediator. Policing: An International Journal of Police Strategies and Management*, 352, 402-423
- Dessler, G. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1 Edisi 10. Jakarta: PT. Indeks
- Dole, Carol and Schroeder, Richard G. (2001). *The Impact of Varios Factors on the Personality, Job Satisfaction and Turn Over Intentions of Profesional Accountants. Managerial Auditing Journal*, Vol. 16 No. 4.
- Erdiansyah, E. 2016. *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada CV Patakaran Palembang. Journal Ecoment Global*, 1(1), 93-108.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS (Edisi 9)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 (Edisi 10)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. 2009. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (edisi2)*. Yogyakarta: BPFE.

- Hartomo, N. K., & Luturlean, B. S. (2020). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung*. Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA), 4(1), 200-207.
- Hardani, Ustiawaty, J., Andriani, H., Fatmi Utami, E., Rahmatul Istiqomah, R., Asri Fardani, R., Juliana Sukmana, D., & Hikmatul Auliya, N. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Dalam Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu (Nomor Maret).Jakarta Press.
- Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers, 72
- Luthans, F. (2007). *Organizational Behavior* (11 ed.). Singapore: McGraw Hill Company.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Mathis, Robert. L., & John H Jackson (2008), *Human Resource Management*, Edisi 12, Mason: Thomson South – Western .
- Mea, J. I. (2020). *cluster sampling*). 4(1), 200–207.
- Noe, R. A. (2012). *Employee Training and Development*. New York: Mc Graw Hill
- Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*. 3(2), 321-325.
- Putra, I, P., et al (2017). *Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Warung Mina Denpasar*. JAGADHITA: Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 4(2), 89-100
- R. Elburdah (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Provinsi Riau*. Jurnal Mandiri, 443-445

- Robbins, P. S dan Judge, T. A. 2017. *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat. Jakarta.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). *Disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara Kantor Cabang Palembang*. *Inovator: Jurnal Manajemen*, 9(1), 23–29.
- Sari, D. E, Sunarti., Nilawati., M. lin dan Y. Dian. 2020. *Identifikasi Lalat Buah (Diptera: Tephritidae) Pada Beberapa Tanaman Hortikultura*. *Jurnal Agrominansia*. 5(1): 1-9. ISSN 2527-4538.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business, A Skill Building Approach (7th Edition)*. United Kongdom: John Wiley & Sons, Ltd.
- Sinaga, K., & Sitinjak, P. A. (2021). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kawasan Industri Modern (Persero) Medan*. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Politik*, 1(2), 225-241.
- Sinambela & Sinambela. (2019). *Manajemen Kinerja*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Suhendra, & Hayati, M. (2006). *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan Disiplin. Sumber Daya Manusia*. Jakarta: UIN Sutanjar, T & Saryono, O. (2019).
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Sobirin. (2015). *Organisasi dan Perilaku Organisasi*.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta
- Andi. Sutanjar, T & Saryono, O. (2019). *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai*. *Journal of Management Review*. 3(2), 321-325.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group

Wawancara Pribadi dengan HRD Flora Wisata Santerra De Laponte, 2 Januari 2025.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Jakarta: Rajawali Pers.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Jakarta Rajawali Pers.

Yanti, R., et al (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Felousa Trimedika Indonesia (Studi Kasus Pada PT. Felousa Trimedika Indonesia)*. Economics, Accounting, and Business Journal, 2(2) 377-386.

