Journal Research Management (JARMA)
Vol. 01 No. 1 Desember 2019: 92 - 100

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PELATIHAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL THE PATRA BALI RESORT & VILLAS (Studi Pada The Patra Bali Resort & Villas)

Ayu Ega Oktaviany[1]
I Nengah Aristana[2]

Fakultas Bisnis, Universitas Triatma Mulya, Badung - Bali[1,2]
email: ayuega.oktaviany@gmail.com

Abstract

Human resources are the main role of a company because it can create various innovations to move the company. In order for the company to be more advanced, it must have leadership knowledge and skills that are appropriate to the field and business in managing the company. Improving employee performance is a priority made by each company to run in accordance with the company's vision and mission. One way to improve the performance of human resources is by providing training programs. The Patra Bali Resort & Villas has several aspects of assessment in improving employee performance, namely, quality of work, knowledge of work, quantity of work, level of attendance, responsibility, expertise, honesty. This research was conducted at The Patra Bali Resort & Villas with a total employee of 238 people consisting of 11 departments. The sample taken in this study amounted to 100 people calculated using Solvin formula withtechnique Proportional Sampling. The data analysis tool used is descriptive analysis, data quality test, classic assumption test and multiple linear regression test with the application Statistical Package For Social Science (SPSS) Version 24.0. The results showed that leadership and training had a positive effect on employee performance with a determination coefficient of 0.217 or 21.7% while the remaining 78.3% was influenced by other factors outside of this study. Hypothesis test results of leadership influence (X1) on employee performance (Y) show a significance level of 0.029 smaller than α = 0.05. This means that leadership influences employee performance. Leadership regression coefficient (X1) of 0.182 indicates a positive influence of leadership on employee performance. These results accept the hypothesis H1 which states leadership has a positive effect on employee performance and the results of the training hypothesis test (X2) on employee performance (Y) in Table 4.5 shows a significance level of 0.003 smaller than α = 0.05. This means that the training variable has an effect on employee performance. The regression coefficient of the training variable (X2) of 0.373 indicates a positive effect of training on employee performance. This result accepts the hypothesis H2 which states that training has a positive effect on employee performance The Patra Bali Resort & Villas

Keywords: *leadership, training, employee performance.*

PENDAHULUAN

The Patra Bali Resort & Villas memiliki program-program untuk mengembangkan kinerja karyawan. Berdasarkan *Key Performance Index*

(KPI) yang dimiliki oleh bagian personalia dilihat pada tahun 2017, rata-rata hasil kinerja karyawan di The Patra bali Resort & Villas sebesar 2,8 yang artinya tergolong kategori kurang baik. Dari seluruh departemen di The Patra Bali Resort & Villas, departemen *Security* dan *House Keeping* memiliki nilai kinerja karyawan terendah sebesar 2.0% yang termasuk dalam kategori kurang baik. Menurut Rivai dan Sagala (2011) untuk meningkatkan kinerja karyawan, dapat dilakukan dengan cara memberikan pelatihan pada karyawan agar kinerja karyawan dapat meningkat.

Pola pelatihan yang diberikan kepada karyawan The Patra Bali Resort & Villas yaitu *General Training* dan *Department Training*. Setiap departemen mendapatkan pelatihan sesuai dengan kemampuan bidang berdasarkan departemen.

Pada tahun 2017, jam pelatihan seluruh karyawan terendah pada bulan maret yaitu 2.26 jam dan tertinggi pada bulan september 10.61 jam. *Department security* memiliki jam pelatihan terendah yaitu sebanyak 21.40 jam, sedangkan *department finance* memiliki jam pelatihan tertinggi yaitu 100.75 jam. Total rata-rata jam pelatihan di tahun 2017 adalah sebanyak 49.88 jam dan melebihi target jam pelatihan dalam 1 tahun yaitu sebanyak 48 jam. Jam pelatihan karyawan berdasarkan hasil dari perhitungan absen setiap karyawan mengikuti pelatihan dan diolah oleh *Human Resources Department* (HRD) dalam data *Man Hours Training*.

Namun hasil rata-rata *Key Performance Index* (KPI) seluruh departemen masih tergolong sangat rendah, ini berarti efektivitas pelatihan di The Patra Bali Resort & Villas masih belum efektif. Oleh sebab itu, peneliti ingin melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di The Patra Bali Resort and Villas.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kepemimpinan

Masalah kepemimpinan erat kaitannya dengan manajemen. Sukses tidaknya suatu tujuan yang dicapai sangat tergantung dari pemimpinnya. Karena itu kepemimpinan adalah inti dari pada manajemen yang menyentuh berbagai segi kehidupan manusia dan mengingat bahwa apa yang digerakan oleh seorang pemimpin dan bukan benda mati tetapi manusia yang mempunyai perasaan, akal dan sifat maka masalah kepemimpinan tidak dapat dipandang mudah. Kemampuan seorang pemimpin merupakan suatu sarana untuk memenuhi kebutuhannya tergantung pada ketrampilan dan kemampuan pemimpin.

Wibowo (2014) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu tidak disenanginya. Menurut Robbins dalam Wibowo (2014) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah proses memengaruhi kegiatan individu dan kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Indikator-indikator Kepemimpinan Yulk (2004) indikator yang mempengaruhi kepemimpinan antara lain: 1) merencanakan, 2) mengorganisir, 3) memantau, 4) mendelegasikan, 5) membimbing, 6) mengelola konflik, 7) membangun jaringan kerja.

Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam perusahaan.

Widodo (2015), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Indikator-indikator Pelatihan menurut Yuniarti (2016), antara lain:

1. Pelatih (*Trainer*)
   Pelatih harus bisa mengajarkan bahan-bahan pelatihan dengan metode tertentu sehingga peserta akan memperoleh pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diperlukan sesuai dengan sasaran yang ditetapkan.
2. Bahan-bahan pelatihan (Materi)
   Bahan latihan harus disusun berdasarkan sasaran pelatihan yang telah ditetapkan.
3. Metode pelatihan (Alat bantu)
   Setelah bahan dari latihan ditetapkan maka langkah berikutnya menyusun metode latihan yang tepat.
4. Peserta (*Trainee*)
   Peserta merupakan komponen yang penting, sebab keberhasilan suatu program pelatihan tergantung pada peserta.

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan salah satu tuntutan manajemen atas tugas yang diberikan dalam mencapai tujuan utama perusahaan. Dengan kinerja kerja yang maksimal maka diharapkan perusahaan mempunyai kemampuan bersaing dan lebih unggul dibandingkan dengan pesaing sehingga mampu bertahan dan berkompetensi. Oleh sebab itu, untuk mencapai tujuan tersebut manajemen membutuhkan karyawan sebagai salah satu aset berharga yang dimiliki perusahaan. Dengan adanya dukungan penuh dari karyawan dalam melaksanakan tugasnya diharapkan perusahaan dapat memaksimalkan pencapaian tujuan untuk maju dan berkembang. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut, diharapkan karyawan yang diberikan tugas dapat memberikan kinerja kerja yang maksimal bagi kepentingan perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan perlu ditingkatkan secara signifikan agar kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas baru lebih baik di masa mendatang.

Sinambela (2012) kinerja karyawan adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil yang sesuai dengan apa yang diharapkan. Definisi ini menunjukan bahwa kinerja lebih ditekankan pada proses, dimana selama pelaksanaan pekerjaan tersebut dilakukan penyempurnaan-penyempurnaan sehingga pencapaian hasil pekerjaan atau kinerja dapat di optimalkan. Indikator-indikator Kinerja Karyawan menurut Mangkunegara (2009) ada beberapa indikator yang mempengaruhi kinerja, antara lain: 1) kualitas, 2) ketepatan

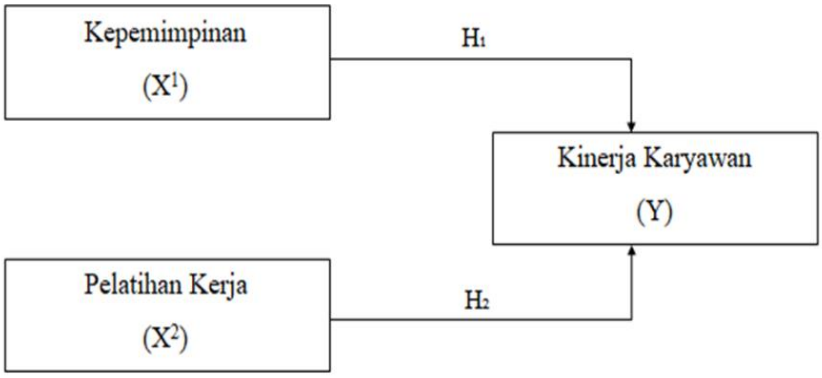
waktu, 3) kemampuan, 4) kerja sama, 5) komunikasi.

Kerangka Konseptual

Sumber daya manusia merupakan komponen yang sangat penting bagi perusahaan, hal ini dikarenakan sumber daya manusia penggerak yang mengelola seluruh faktor produksi yang ada di perusahaan. Pemimpin merupakan salah satu faktor penting karena faktor kepemimpinan dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan The Patra Bali Resort & Villas. Karena kepemimpinan yang merencanakan, menginformasikan, membuat, dan mengevaluasi berbagai keputusan yang harus dilaksanakan karyawan dalam perusahaan.

Kemampuan yang perlu dikembangkan dan diarahkan oleh seseorang pemimpin kedalam perusahaan yang mengarah kearah kinerja yang baik yakni membimbing untuk bekerja secara efektif dan efisien, kualitas pekerjaannya baik dimana hal ini akan menjadi faktor pendukung dan pendorong yang strategis dan memajukan perusahaan. Sehingga dengan demikian kemampuan pemimpin menjadi salah satu faktor penting yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam memajukan sumber daya manusia perlu membina pelatihan yang baik, hal tersebut sangat penting untuk diperhatikan dalam membentuk perusahaan. Pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu dalam melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan standar. Pelatihan mempunyai pengaruh langsung terhadap kegiatan kerja karyawan sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan The Patra Bali Resort & Villas. Berdasarkan paparan diatas, maka dapat digambarkan kerangka konseptual dalam penelitian ini sebagai berikut:



GAMBAR 1.
KERANGKA KONSEPTUAL PENELITIAN PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PELATIHAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN HOTEL THE PATRA BALI RESORT & VILLAS

Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, kajian teoritis dan kajian empiris makan dapat dipaparkan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Hotel The Patra Bali Resort & Villas.
2. Terdapat pengaruh positif pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Hotel The Patra Bali Resort & Villas.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kausal komparatif dengan pendekatan kuantitatif dengan karakteristik masalah yang berupa hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2013). Penelitian kausal biasanya menggunakan metode eksperimen yaitu dengan mengendalikan *independent variable* yang akan mempengaruhi *dependent variable* pada situasi yang telah direncanakan. Pada penelitian kali ini dirancang untuk mengetahui bagaimana hubungan antara pengaruh kepemimpinan, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan The Patra Bali Resort & Villas. Penulis akan menggunakan dua buah eksperimen, yang masing-masing akan diukur dengan menggunakan kuesioner yang berbeda. Variabel Independen (variabel bebas) adalah variabel yang tidak dipengaruhi oleh variabel lain, yang dapat disimbolkan dengan (X). Dalam penelitian yang dimaksud dengan variabel bebas adalah kepemimpinan (X_1) dan pelatihan (X_2). Variabel Dependen (variabel terikat) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas yang dapat disimbolkan dengan (Y). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikat adalah kinerja karyawan.

Operasionalisasi variabel merupakan upaya penelitian secara rinci meliputi nama variabel, indikator, dan item pertanyaan yang diarahkan untuk memperoleh nilai variabel penelitian. Pada penelitian ini terdapat dua variabel yang menjadi variabel bebas yaitu Kepemimpinan (X_1) dan Pelatihan (X_2) serta Kinerja Karyawan (Y) merupakan variabel terikat. Variabel-variabel tersebut sebagai berikut: Dalam penelitian ini, data yang dikumpulkan dengan cara dokumentasi dan kuesioner. Untuk mengolah nilai kuesioner tersebut diberikan bobot atau skor untuk setiap jawaban responden dengan menggunakan 4 sekala likert. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan The Patra Bali Resort & Villas sejumlah 238 Karyawan. Data jumlah karyawan diperoleh dari *Human Resorce Department* The Patra Bali Resort Bali & Villas. Yang menjadi sampel adalah seluruh karyawan di The Patra Bali Resort & Villas berjumlah 238 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah *probability sampling* dengan teknik yang diambil yaitu *proportional sampling*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji Regresi linier berganda yang bertujuan untuk menguji pengaruh variabel Kepemimpinan Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Model analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \quad \ldots\ldots(1)$$

Keterangan :
Y : Kinerja Karyawan
α : Konstanta
β_1 : Koefisien Regresi X_1
β_2 : Koefisien Regresi X_2
X_1 : Motivasi
X_2 : Disiplin Kerja
e : Standar error.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada The Patra Bali Resort & Villas. Hasil uji hipotesis pengaruh kepemimpinan (X1) pada kinerja karyawan (Y) pada Tabel 4.5 menunjukan tingkat signifikansi 0,029 lebih kecil dari α = 0,05. Hal ini berarti kepemimpinan berpengaruh pada kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi kepemimpinan (X1) sebesar 0,182 menunjukkan adanya pengaruh positif kepemimpinan pada kinerja karyawan. Hasil ini menerima hipotesis H_1 yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa, jika kepemimpinan baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan teori Wibowo (2014) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu tidak disenanginya. Dalam hal ini kepemimpinan yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pengaruh pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada The Patra Bali Resort & Villas. Hasil uji hipotesis pelatihan (X2) pada kinerja karyawan (Y) pada Tabel 4.5 menunjukan tingkat signifikansi 0,003 lebih kecil dari α = 0,05. Hal ini berarti variabel pelatihan berpengaruh pada kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi variabel pelatihan (X2) sebesar 0,373 menunjukkan adanya pengaruh positif pelatihan pada kinerja karyawan. Hasil ini menerima hipotesis H_2 yang menyatakan pelatihan berpengaruh positif pada kinerja karyawan The Patra Bali Resort & Villas. Hasil penelitian menunjukan bahwa, jika dengan memberikan program pelatihan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Widodo (2015), mengemukakan bahwa tujuan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan adalah untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas, mendukung perencanaan SDM, meningkatkan moral anggota, memberikan kompensasi yang tidak langsung, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, mencegah kedaluarsa kemampuan dan pengetahuan karyawan, meningkatkan perkembangan kemampuan dan keahlian karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil suatu simpulan sebagai berikut : Kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif pada kinerja karyawan (Y) The Patra Bali Resort & Villas.Pelatihan (X_2) berpengaruh positif pada kinerja karyawan (Y) The Patra Bali Resort & Villas. Kontribusi yang disumbangkan kepemimpinan (X1) dan pelatihan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) The Patra Bali Resort & Villas adalah sebesar 0,217 atau 21,7%, sedangkan sisanya sebesar 78,3% dipengaruhi

oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan maka saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut: Dalam penelitian ini meneliti pengaruh kepemimpinan dan pelatihan pada kinerja karyawan di The Patra Bali Resort & Villas. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya melakukan penelitian tentang pengaruh kinerja karyawan terhadap kepuasan pelanggan. Penelitian ini menggunakan sampel 100 karyawan di The Patra Bali Resort & Villas. Diharapkan penelitian selanjutnya menggunakan seluruh karyawan The Patra Bali Resort & Villa Agar diperoleh hasil penelitian dengan tingkat generalisasinya lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah Maruf. 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan, Aswaja Pressindo, Yogyakarta.

Brahmasari, Ida Ayu. Agus Suprayetno. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol.10, No.2, Surabaya.

Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga. Jakarta.

Dwi Yulis Susanto yulissusanto76@gmail.com Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Need For Achievement Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Malang Journal An-nafs: Vol. 3 No. 1 Juni 2018 | 105.

Danang, Sunyoto. 2013. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.

Dessler, Gary. 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ketujuh. Jakarta.

Ghozali, H.Imam. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.

Ghozali, H. Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi ketiga. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, H. Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi keempat. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Heidjrahman dan Suad Husnan. 2002. Manajemen Personalia. BKFE, Yogyakarta.

Hasibuan, S. P, Malayu. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, S. P, Malayu. 2001. Manajemen Sumber Daya

Manusia. Bandung:Bumi Akasara.

Hasibuan, S. P, Melayu. 2007. Manajemen Sumber daya Manusia, cetakan kesepuluh, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.

Hasibuan, S. P, Melayu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Herman, Sofyandi, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan. Jakarta, PT. Prehallindo.

Iqbal, Anwar dan Haider. 2015. Effect of Leadersship Style on Employee Performance. Arabian Journal of Business and Management Review. Vol. 5, No. 5, pp. 1-6.

Kartono, Kartini. 2001. Pathologi Sosial 1 Bandung : Alumni. Kusumaatmaja.

Mangkunegara, AA. Prabu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A.A. Prabu. 2013. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT. Refika Aditama.

Mangkunegara, A.A. Prabu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.

Nutisemito. Alex. S. 2004, Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia), Edisi II. Ghalia Indonesia, Jakarta.

Pranoto. 2007. Konsep Kepatuhan. Yogyakarta: Yayasan Bina Pustaka.

Rivai, Veithzal. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Dari teori ke praktik. Jakarta, Penerbit PT. Rajagrafindo Persada.

Rivai Veithzal. Sagala Ella Jauvani. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. Jakarta: Raja Granfindo Persada.

Rony Salinding, (2011) . Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Erajaya Swasembada Cabang.

Riani, Asri Laksmi (2011),Budaya Organisasi, Graha Ilmu, Yogyakarta.

Sinambela, Lijan Poltak, Prof. Dr. MM. M.Pd. 2012. *Kinerja Pegawai (Teori Pengukuran dan Implikasi)*. : Graha Ilmu.

Sinambela, Lijan. (2012). Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Suwatno. & Priansa, D. 2011. Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. (2009). Sumber Daya Manusia. Surabaya: Gramedia.

Simamora, Henry. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2. Yogyakarta: STIE YKPN.

Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono, 2001. Metode Penelitian, Bandung: CV Alfa Beta.

Sudjana. 2000. Metode Statistika. Bandung : PT. Gramedia Pustaka Utama.

Thoha, Miftah. 2001. Prilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Wibowo, 2006. Manajemen Perubahan, Cetakan Pertama, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.

Wibowo. (2014). Manajemen Kinerja. Edisi:Keempat. Jakarta: Penerbit Rajawali Pers PT. RajaGrafindo Persada.

Widodo, Suparno Eko. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Yulk,G.A.(1989).Managerial leadership: A review of theory and research.Journal of Management,15(2),251-289

Yuniarti.2016. Pengaruh *On The Job Training Dan Off The Job Training* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Divisi Operasional dan Teknik dan Personalia dan Umum Kantor Pusat PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya).*Jurnal Administrasi Bisnis.*