

ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN GRAND MAHKOTA HOTEL DI PONTIANAK

Yohanes Vingky Duivensa

Email: yohanesvingkyduivensa17@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui analisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan grand mahkota hotel pontianak . Bentuk penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan model asosiatif kausal dengan menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data. Populasi pada penelitian ini adalah sebanyak 77 orang dan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Pembahasan menggunakan uji modek pengukuran(*outer model*), uji validitas konvergen, uji validitas diskriminan, dan uji reliabilitas, uji model struktural(*inner model*), uji efek mediasi, uji hipotesis penelitian, serta alat analisis data yang digunakan penulis yaitu *software* Smartpls 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Grand Mahkota Hotel Pontianak.

KATA KUNCI: Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam perusahaan sehingga tidak bisa digantikan oleh apapun. Perusahaan harus terus mengembangkan kemampuan tenaga kerjanya sehingga dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan. Untuk dapat menghasilkan kinerja yang baik maka perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah kompetensi dan motivasi kerja. Kompetensi yang dimiliki karyawan berbeda-beda, oleh sebab itu perusahaan harus mengetahui kompetensi dari karyawannya, sehingga dapat menentukan bidang pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan, dengan begitu kinerja yang dihasilkan pun dapat ikut meningkat, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Budiman, Saerang, & Sendow (2016) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja. Ketika karyawan tidak memiliki kompetensi dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan tidak akan maksimal namun sebaliknya bila karyawan memiliki kompetensi di bidang pekerjaannya maka kinerja yang dihasilkan akan dapat dimaksimalkan.

Motivasi salah satu faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja. Setiap karyawan pasti membutuhkan motivasi dalam bekerja, ketika karyawan tidak memiliki motivasi

maka akan cenderung malas bekerja sehingga kinerja yang dihasilkan akan menurun, dengan begitu akan berdampak pada tujuan perusahaan sebaliknya karyawan yang memiliki motivasi akan mempunyai minat kerja tinggi dan keinginan yang kuat untuk berhasil mencapai tujuan perusahaan, hasil penelitian Priambodo (2019) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

Perusahaan harus mampu meningkatkan kompetensi dan motivasi kerja sebab keduanya memiliki tujuan yang sama dalam perusahaan. Apabila kompetensi yang dimiliki karyawan tinggi dan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan, maka akan menjadikan karyawan lebih bersemangat dan termotivasi untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin sehingga hal ini menjadi kinerja karyawan juga secara otomatis menjadi meningkat.

KAJIAN PUSTAKA

Kompetensi adalah “segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan keterampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki” (Busro, 2018: 26). Kompetensi adalah “suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki nilai jual dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas serta inovasi yang dihasilkan” (Fahmi, 2016: 52).

Motivasi dapat didefinisikan sebagai “keadaan dalam diri individu yang menyebabkan mereka berperilaku dengan cara untuk dapat menjamin tercapainya suatu tujuan” (Suhariadi, 2013: 133). Motivasi diartikan sebagai “suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu agar memperoleh hasil atau tujuan yang diharapkan” (Supartha & Sintaasih, 2017: 26).

Menurut Masram & Mu’ah (2015: 116) “kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Mangkunegara (2016: 67) Mengemukakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

HIPOTESIS

H1: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Grand Mahkota Hotel Pontianak.

H2: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada Grand Mahkota Hotel Pontianak.

H3: Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Grand Mahkota Hotel Pontianak.

METODOLOGI PENELITIAN

Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif yang bersifat asosiatif kausal, yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Kompetensi (X) terhadap kinerja karyawan (Y1) di mediasi motivasi kerja (Y2). Teknik pengumpulan data melalui pembagian kuesioner dan melakukan studi dokumentasi pada karyawan Grand Mahkota Hotel Pontianak. Populasi pada penelitian ini yaitu sebanyak 97 orang, serta sampel yang di ambil sebanyak 77 responden. Instrumen pengukuran yang digunakan untuk menjelaskan setiap jawaban dari responden dalam penelitian ini yaitu menggunakan model skala Likert (Solimun, Fernandes, & Nurjannah, 2017: 166).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas Konvergen

Uji Validitas konvergen merupakan korelasi antara skor indikator dengan skor konstruksinya. Validitas konvergen dapat dikatakan valid apabila nilai loading faktornya $>0,6$ (Ghozali & Latan, 2015: 74). Hasil pengujian validitas konvergen dapat dilihat pada Tabel 3.5 berikut ini:

TABEL 3.5
GRAND MAHKOTA HOTEL PONTIANAK
UJI VALIDITAS KONVERGEN

Variabel	Indikator	Nilai Loading	Keterangan
Kompetensi (X1)	KO.1	0.706	Valid
	KO.2	0.767	Valid
	KO.3	0.813	Valid
	KO.4	0.888	Valid
	KO.5	0.712	Valid
	KO.6	0.790	Valid
	KO.7	0.812	Valid
	KO.8	0.759	Valid
	KO.9	0.791	Valid
	KO.10	0.737	Valid
	KO.11	0.698	Valid
	KO.12	0.740	Valid

Variabel	Indikator	Nilai Loading	Keterangan
	KO.13	0.841	Valid
	KO.14	0.769	Valid
Motivasi Kerja (Y1)	MO.1	0.841	Valid
	MO.2	0.834	Valid
	MO.3	0.807	Valid
	MO.4	0.820	Valid
	MO.5	0.751	Valid
	MO.6	0.846	Valid
	MO.7	0.893	Valid
	MO.8	0.777	Valid
	MO.9	0.677	Valid
	MO.10	0.894	Valid
Kinerja Karyawan (Y2)	KK.1	0.610	Valid
	KK.2	0.773	Valid
	KK.3	0.761	Valid
	KK.4	0.775	Valid
	KK.5	0.885	Valid
	KK.6	0.783	Valid
	KK.7	0.844	Valid
	KK.8	0.814	Valid
	KK.9	0.829	Valid
	KK.10	0.835	Valid

Sumber: Data Olahan 2022

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk memastikan ketepatan dalam mengukur variabel dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*.

1. *Cronbach Alpha Reliability*

Menurut Ghazali dan Latan (2015: 74) bahwa uji *Cronbach Alpha reliability* digunakan untuk mengukur reliabilitas dari setiap indikator penelitian, apakah indikator tersebut bersifat reliabel atau tidak. Uji reliabilitas dapat dinyatakan reliabel apabila $Cronbach\ Alpha > 0,60$ dan tidak reliabel apabila nilai $Cronbach\ Alpha < 0,60$.

Berikut pengujian *Cronbach Alpha Reliability* item pernyataan dari semua variabel diuraikan sebagai berikut:

TABEL 3.8
GRAND MAHKOTA HOTEL PONTIANAK
UJI RELIABILITAS CRONBACH'S ALPHA

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompetensti	0,948	Reliabel
Motivasi Kerja	0,943	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,934	Reliabel

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel 3.8 nilai dari cronbach's alpha yang dihasilkan secara berturut-turun untuk X1 adalah 0,948 untuk X2 adalah 0,943 dan untuk X3 adalah 0,934 maka semua data sudah reliabel.

2. Composite Reliability

Menurut Ghozali dan Latan (2015: 74) mengemukakan bahwa Composite Reliability merupakan parameter pengukuran dari reliabilitas indikator, Composite Reliability adalah hubungan konsisten dari suatu indikator apakah masih dapat dikatakan reliabel atau tidak. Kriteria nilai Composite Reliability diterima bila nilai loading factor $> 0,60$.

TABEL 3.9
GRAND MAHKOTA HOTEL PONTIANAK
UJI RELIABILITAS COMPOSITE RELIABILITY

Variabel	Composit reliability	Keterangan
Kompetensi	0.954	Reliabel
Motivasi Kerja	0.952	Reliabel
Kinerja karyawan	0.944	Reliabel

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan Tabel 3.9 dapat diketahui bahwa konstruk untuk semua variabel memenuhi kriteria reliabel. Pengujian ini memenuhi standar *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* karena memiliki nilai $> 0,60$.

3. Uji Inner Model

a. Uji R Square

Nilai R Square merupakan pengujian yang digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian R^2 dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut ini:

TABEL 4.1
GRAND MAHKOTA HOTEL PONTIANAK
UJI R SQUARE

Variabel	R Square
Motivasi kerja	0.880
Kinerja Karyawan	0.883

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa hasil uji R-Square sebesar 0,880 atau 88% dan 0,883 atau 88%. Yang artinya variabel kompetensi mempengaruhi motivasi kerja sebesar 88%, dan variabel kompetensi dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 88%. Dalam hal ini hasil dari uji R Square dikategorikan tinggi karena nilai yang di dapat 0,880 dan 0,883 $> 0,67$ dikategorikan kuat.

b. Uji Q Square

Uji Q Square merupakan pengujian yang digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model. Nilai Q Square dapat dikatakan predictive relevance apabila >0 (Ghozali & Latan, 2015: 79). Hasil pengujiannya dapat dilihat pada Tabel 4.6 sebagai berikut:

TABEL 4.2
GRAND MAHKOTA HOTEL PONTIANAK
UJI Q SQUARE

Variabel	Q-Square
Kinerja Karyawan	0.525
Motivasi Kerja	0.565

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa nilai Q Square Motivasi Kerja sebesar 0,565 dan nilai Q Square Kinerja Karyawan sebesar 0,525 yang artinya keduanya $>0,1$ sehingga menunjukkan bahwa model mempunyai *predictive relevance*. Selanjutnya untuk melihat *Quality Index* menggunakan Goodness of Fit (GoF) diperoleh sebagai berikut:

$$\text{GoF} = \sqrt{\text{Com} \times R^2}$$

$$\text{GoF} = \sqrt{\frac{(0,600+0,666+0,631)}{3} \times \frac{(0,880 + 0,883)}{2}}$$

$$\text{GoF} = \sqrt{0,632 \times 0,8815}$$

$$\text{GoF} = 0,746$$

Keterangan:

Com = Rata-rata nilai AVE

R^2 = Rata-rata nilai *R-Square*

Nilai GoF menurut Tenenhaus *et al* (2004) dapat dikatakan kecil/rendah jika nilai GoF $<0,1$, moderat/sedang jika nilai GoF $>0,25$, dan besar/tinggi jika nilai $>0,36$ hasil perhitungan *quality index* menggunakan Goodness of Fit (GoF) diperoleh nilai dari perhitungan sebesar 0,746 artinya model yang digunakan pada penelitian ini memiliki prediksi model yang besar atau tinggi.

3.6.3. Uji Efek Mediasi

Uji efek mediasi merupakan uji yang digunakan untuk melihat apakah ada hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, melalui variabel mediasi atau

variabel penghubung. Maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat bisa secara langsung tetapi juga bisa melalui variabel mediasi.

Pengujian hipotesis mengenai efek mediasi dapat dilakukan dengan sobel test dalam solimun, Fernandes & Nurjannah (2018: 92) sebagai berikut:

$$Z_{\text{value}} = \frac{P1 \times P2}{\sqrt{(P1^2 \times SE1^2) + (P2^2 \times SE2^2)}}$$

$$Z_{\text{value}} = \frac{0,880 \times 0,883}{\sqrt{(0,880^2 \times 0,038^2) + (0,883^2 \times 0,154^2)}}$$

$$Z_{\text{value}} = 5,549$$

Keterangan:

- P1 = Koefisien regresi variabel Kompetensi terhadap variabel Motivasi Kerja
 P2 = Koefisien regresi variabel motivasi kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan
 SE1 = Standar deviasi dari pengaruh variabel Kompetensi terhadap variabel Motivasi Kerja
 SE2 = Standar deviasi dari pengaruh Motivasi terhadap variabel Kinerja Karyawan

Dari Perhitungan Z value nilai Z yang didapat sebesar 5,419. Dalam sobel test statistik apabila nilai Z value $\geq 1,96$ dengan nilai signifikan 5% maka variabel tersebut dinyatakan dapat menjadi variabel penghubung antara variabel bebas dan variabel terikat. Nilai dari Z value adalah $5,419 > 1,96$, maka terdapat pengaruh peran mediasi secara tidak langsung. Dengan begitu variabel motivasi terbukti berpengaruh secara signifikan dalam memediasi variabel kompetensi terhadap variabel kinerja.

3.6.4. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak, yang menjadi tolak ukur hipotesis diterima atau tidak dilihat berdasarkan nilai signifikan antar konstruk, t-statistik dan p-value. Ketika nilai koefisien jalur tinggi maka

pengaruh yang dihasilkan antar variabel juga semakin besar. Berikut dijabarkan hasil hipotesis penelitian:

1. Analisis Pengaruh Langsung

TABEL 4.3
GRAND MAHKOTA HOTEL PONTIANAK
ANALISIS PENGARUH LANGSUNG

Variabel	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T statistik (/O/STDEV/)	P Value
Kompetensi (X1) → Kinerja Karyawan (Y2)	0,395	0,388	0,150	2,630	0,011
Kompetensi (X1) → Motivasi Kerja (Y1)	0,938	0,926	0,038	24,993	0,000
Motivasi Kerja (Y1) → Kinerja Karyawan (Y2)	0,559	0,560	0,154	3,629	0,000

Sumber: Data Olahan 2022

PEMBAHASAN TUJUAN PENELITIAN

1. Pengujian Hipotesis Pertama

Hasil dari hipotesis pertama Kompetensi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan dari nilai koefisien jalur sebesar 0,395, sedangkan untuk nilai *P-value* sebesar $0,011 < 0,05$. Nilai koefisien jalur positif menunjukkan bahwa variabel Kompetensi memiliki hubungan yang searah dengan variabel kinerja karyawan, apabila karyawan memiliki kompetensi yang baik dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik. Maka dari itu hipotesis pertama dinyatakan diterima.

Diperkuat oleh hasil penelitian Priambodo (2019) yang menyatakan Kompetensi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengujian Hipotesis Kedua

Hasil dari hipotesis kedua Kompetensi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja ditunjukkan dari nilai koefisien jalur sebesar 0,938, sedangkan untuk nilai *P-value* sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien jalur positif menunjukkan bahwa variabel Kompetensi memiliki hubungan yang searah dengan variabel motivasi kerja, apabila karyawan memiliki kompetensi dalam bekerja maka karyawan juga akan termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya. Maka dari itu hipotesis kedua dinyatakan diterima. Diperkuat oleh hasil penelitian Idayati, Surajiyo &

Hazalena (2020) yang menyatakan Kompetensi memiliki pengaruh yang Signifikan terhadap Motivasi Kerja

- Pengujian Hipotesis Ketiga Hasil dari hipotesis ketiga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ditentukan dari nilai koefisien jalur sebesar 0,559, sedangkan untuk nilai *P-value* sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien jalur positif menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki hubungan yang searah dengan variabel kinerja karyawan, apabila karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, maka tingkat keberhasilan dalam bekerja juga akan tinggi. Maka dari itu hipotesis ketiga dinyatakan diterima. Diperkuat oleh hasil penelitian Rapika & Sulaiman (2020) yang menyatakan Motivasi kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

2. Analisis Pengaruh Tidak Langsung

TABEL 4.4
GRAND MAHKOTA HOTEL PONTIANAK
ANALISIS PENGARUH TIDAK LANGSUNG

Variabel	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (/O/STDEV/)	P Value
Kompetensi (X1) → Motivasi Kerja (Y1) → Kinerja Karyawan (Y2)	0,525	0,528	0,149	3,514	0,000

Sumber: Data Olahan 2022

Nilai koefisien jalur dari hasil pengujian hipotesis pengaruh variabel Kompetensi terhadap variabel Kinerja Karyawan dengan variabel Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi, sebesar 0,525 dengan *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti kompetensi variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan, serta memiliki peran mediasi antara variabel kompetensi dan motivasi kerja. Maka dari itu hipotesis keempat dinyatakan diterima.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan atas penelitian yang dilakukan pada variabel Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan Grand Mahkota Hotel di Pontianak. Dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja
3. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan sebagai variabel mediasi dalam hubungan kompetensi terhadap kinerja karyawan

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang dilakukan pada variabel Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan Grand Mahkota Hotel di Pontianak. Peneliti memberikan beberapa saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam pemecahan masalah bagi pihak manajemen dalam mengambil kebijakan perusahaan, mengenai kompetensi, motivasi kerja dan kinerja karyawan untuk kedepannya. Saran-saran yang diberikan sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

- a. Hasil penelitian membuktikan bahwa kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Grand Mahkota Hotel, dengan begitu meningkatkan kompetensi dan motivasi kerja dari setiap karyawan dapat mempertahankan pekerjaan dan juga untuk meningkatkan kualitas pekerjaan.
- b. Untuk meningkatkan kompetensi dan motivasi kerja karyawan pihak Grand Mahkota Hotel perlu memperhatikan kompetensi yang dimiliki setiap karyawan, sesuai dengan bidang pekerjaannya masing-masing, sehingga kompetensi yang ada dapat dikembangkan dengan baik. Begitu juga dengan tingkat motivasi karyawan dalam bekerja. Dengan adanya motivasi karyawan dalam bekerja dapat mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dan kinerja karyawan menjadi lebih terarah serta maksimal.

2. Bagi Penelitian selanjutnya

Diharapkan bagi penelitian selanjutnya untuk mengadakan pengembangan penelitian ini dengan menambahkan variabel bebas yang baru. Karena kinerja karyawan masih banyak yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, serta guna untuk ilmu pengetahuan dimasa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiman, N. P., Saerang, I. S., & Sendow, G. M. (2016). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Hasjrat Abadi Tendea Manado). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(3).
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenada Media. CV. Alfabeta.
- Fahmi, I. (2016). *Teori dan Aplikasi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2017). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi menggunakan Program SmartPls 3.0*. Edisi 2. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Mangkunegara, A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Masram, M. A., & Mu'ah, D. H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama Publisher.
- Priambodo, S. (2019). Pengaruh Motivasi Sebagai Mediasi Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja pada PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(4), 1118-1128.
- Solimun, F., Fernandes, N., & Nurjannah, N. (2017). *Metode Statistika Multivariat Pemodelan Persamaan Struktural (SEM) Pendekatan WarpPLS*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Suhariadi, F. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dalam Pendekatan Teoritis-Praktis*. Surabaya: Airlangga University Press
- Supartha, W. G., & Sintaasih, D. K. (2017). *Pengantar Perilaku Organisasi: Teori, Kasus dan Aplikasi Penelitian*. Denpasar: CV. Setia Bakti.