

Pengaruh Pelatihan Gada Madya Terhadap *Work Role Performance* Pada Supervisor Keamanan PT. Swabina Gatra

Barkatul Mi'Rojiah

Universitas Muhammadiyah Gresik

Prianggi Amelasasih

Universitas Muhammadiyah Gresik

Alamat: Jl. Sumatera No. 101, Gn. Malang, Randuagung, Kec. Kebomas, Kabupaten Gresik, Jawa Timur 61121

Korespondensi penulis: barkatulmirojiah19@gmail.com

Abstract. *A staff who will be promoted as a security supervisor needs to receive Gada Madya training to support their competence in carrying out their main duties, one of which is the performance of their work role as a security supervisor. So this research aims to determine the value of work role performance in security supervisors after and before receiving Gada Madya training. The research method used was a pre-experimental design experiment with one group pretest-posttest type and hypothesis testing was carried out using the Wilcoxon test. From the results of data analysis, the Asymp. Sig. (2-tailed) $0.000 < 0.005$, which means the hypothesis is accepted so there is a difference in work role performance scores for security supervisors PT. Swabina Gatra before and after being given Gada Madya training. The implications of this research state that Gada Madya training is able to improve work role performance security supervisors in PT. Swabina Gatra.*

Keywords: *Gada Madya, Work Role Performance*

Abstrak. Seorang staff yang akan dipromosikan sebagai supervisor keamanan perlu mendapat pelatihan Gada Madya untuk menunjang kompetensi yang dimiliki dalam menjalankan tugas pokoknya, salah satunya yaitu penampilan peran kerja sebagai seorang supervisor keamanan. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengetahui nilai *work role performance* pada supervisor keamanan setelah dan sebelum mendapatkan pelatihan Gada Madya. Metode penelitian yang digunakan adalah eksperimen desain *pre-experimental* dengan jenis *one group pretest-posttest* dan uji hipotesis dilakukan dengan uji *Wilcoxon*. Dari hasil analisis data, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) $0,000 < 0,005$ yang artinya hipotesis diterima sehingga terdapat perbedaan nilai *work role performance* pada Supervisor Keamanan PT. Swabina Gatra antara sebelum dan sesudah diberikan pelatihan Gada Madya. Implikasi dari penelitian ini menyatakan bahwa pelatihan Gada Madya mampu meningkatkan *work role performance* pada supervisor keamanan PT. Swabina Gatra.

Kata kunci: *Gada Madya, Work Role Performance*

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia memegang peranan yang penting dalam membangun sebuah perusahaan yang ideal (Cahya et al., 2021:233). Promosi termasuk elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia dan tidak mudah untuk menempatkan karyawan pada posisi yang tepat (Gustiana et al., 2022:659). Pelaksanaan promosi karyawan didasarkan pada keterampilan, kemampuan dan usia karyawan (Purwaningsih & Supriyanto, 2020:79). Dengan pengadaan sumber daya manusia dari perusahaan sendiri, maka dapat menekan biaya pelatihan serta meningkatkan motivasi dalam bekerja.

Evaluasi kinerja karyawan dilakukan sebelum promosi. Jika terdapat peluang promosi, maka pegawai tersebut akan mendapatkan pelatihan lanjutan atau tambahan yang diperlukan untuk menunjang kompetensinya pada jabatan tersebut (Gustiana et al., 2022:670).

Pada tingkat staff, penampilan peran kerja (*work role performance*) yang ditunjukkan konsisten dengan tanggung jawab dan wewenang jabatan tersebut. Ketika staff dipromosikan ke level supervisor, pelatihan harus diberikan untuk meningkatkan kemampuan dalam beradaptasi dengan tugas di tingkat supervisor. Salah satu kursus pelatihan yang dilakukan di PT. Swabina Gatra adalah pelatihan Gada Madya dan merupakan pelatihan lanjutan bagi petugas keamanan yang telah memiliki kualifikasi Gada Pratama. Pelatihan berlangsung 1 minggu dan mencakup 160 jam pelajaran. Pelatihan Gada Madya ditujukan bagi individu yang menduduki posisi setingkat pemimpin tim ke atas, seperti supervisor.

Sebelumnya penelitian mengenai *work role performance* pada perusahaan *start-up* dilakukan oleh Kinasih & Adiati (2023:6). Hasil penelitian menunjukkan bahwa 40,5% karyawan berada pada *work role performance* kategori rendah, 34,2% karyawan berada pada *work role performance* kategori sedang dan 25,3% karyawan berada pada *work role performance* kategori tinggi. Lebih lanjut, Husen et al., (2023:80) dalam survei terhadap pegawai bank ditemukan bahwa sebanyak 17,6% karyawan memiliki *work role performance* yang buruk, 72,9% karyawan memiliki *work role performance* yang memadai dan 9,5% karyawan memiliki *work role performance* yang tinggi.

Untuk menghindari rendahnya *work role performance* pada karyawan PT. Swabina Gatra yang akan di promosikan menjadi supervisor keamanan, maka dilakukan asesmen terlebih dahulu pada 17 staff keamanan yang terpilih. Adapun asesmen yang dilakukan meliputi psikotest dengan alat tes *Intelligenz Structure Test* (IST) yang disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan, PAPI Kostick, D4, analisis kasus (*case analyse*) dan wawancara (*interview*).

Dari hasil asesmen, diperoleh bahwa 17 staff keamanan mendapatkan skor dengan rentang 250-500 yang artinya disarankan untuk memperoleh promosi sebagai supervisor tetapi dengan persyaratan mengikuti pelatihan Gada Madya.

Kurangnya skor yang diperoleh para staff keamanan mengartikan bahwa masih rendahnya kinerja yang berkaitan dengan peran dalam pekerjaan (*work role performance*). Beberapa penelitian mengungkapkan bahwa apabila karyawan memiliki *work role performance* yang rendah maka karyawan akan mengalami stress kerja (*work stress*) yang berdampak pada penurunan kinerja organisasi (*organizational performance*), penurunan kinerja karyawan (*employee performance*), penurunan kualitas tenaga kerja (*quality of labor*), tingginya pergantian staf (*staff turnover*) dan tingginya ketidakhadiran (*absenteeism*) (Pandey,

2020:133). Selain itu, dampak dari rendahnya *work role performance* adalah kurangnya kepuasan kerja (*job satisfaction*) (Nguyen et al., 2020:3308) dan timbulnya rasa ketidakamanan pekerjaan (*job insecurity*) (Darvishmotevali & Ali, 2020:8). Dengan beberapa dampak tersebut, maka *work role performance* dapat berdampak negatif jika tidak segera ditangani. Para karyawan akan merasakan berbagai hal yang mengganggu kenyamanannya dalam bekerja.

Tripathi et al., (2020:795) dalam sebuah penelitian terhadap karyawan yang bekerja di organisasi sektor publik di India, menemukan bahwa variabel kepemimpinan (*leadership*) berhubungan positif dengan variabel *work role performance*. Hasil ini menunjukkan bahwa hubungan ini sebagian dimediasi oleh berbagi pengetahuan dan pemberdayaan psikologis. Dalam sebuah penelitian terhadap karyawan penuh waktu di US, Kim (2020:3) menemukan bahwa *work role performance* berhubungan positif dengan *organizational resilience*. Penelitian dengan menggunakan variabel serupa dilakukan oleh Kinasih & Adiati (2023:7) pada karyawan perusahaan *start up* di Indonesia dan menemukan bahwa variabel *organizational resilience* mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel *work role performance*.

Berbeda dari penelitian sebelumnya, pada penelitian ini memakai alat ukur *Work Role Performance Scale* (Griffin et al., 2007:330) yang diadaptasi oleh (Saviera et al., 2021:252) dengan aspek-aspek yang mencakup *proficiency*, *adaptivity* dan *proactivity*. Adapun tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui perbedaan *Work Role Performance* sebelum dan sesudah mendapat pelatihan Gada Madya pada Supervisor Keamanan di PT. Swabina Gatra.

KAJIAN TEORITIS

Work role performance adalah seperangkat total tanggung jawab kinerja yang terkait dengan pekerjaan individu (Griffin et al., 2007:330). Adapun indikator pada variabel *work role performance* adalah *proficiency*, *adaptivity* dan *proactivity*. Pada indikator *proficiency* terdiri dari subindikator *individual task proficiency*, *team member proficiency* dan *organization member proficiency*. Pada indikator *adaptivity* terdiri dari subindikator *individual task adaptivity*, *team member adaptivity* dan *organizational member adaptivity*. Pada indikator *proactivity* terdiri dari subindikator *individual task proactivity*, *team member proactivity* dan *organizational member proactivity* (Griffin et al., 2007:331-332).

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap *work role performance* terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Dalam faktor yaitu keterlibatan karyawan (*employee engagement*) (Taru & Gupta, 2021:2), motivasi kerja (*work motivation*) dan kompetensi (*competence*) (Nguyen et al., 2020:645). Sedangkan faktor eksternal yaitu kepemimpinan demokratis

(*democratic leadership*) dan budaya organisasi (*organizational culture*) (Diana et al., 2021:6), kondisi kerja (*working conditions*) dan tanggung jawab pekerjaan (*job autonomy*) (Leroy et al., 2020:1678), lingkungan kerja (*work environment*), kinerja pekerjaan (*job performance*) dan kompensasi (*compensation*) (Nguyen et al., 2020:648).

Pelatihan gada madya merupakan kursus pelatihan bagi calon supervisor *security* yang bertujuan untuk membekali dalam membangun tim keamanan yang kuat, membekali dengan keterampilan manajemen dan kepemimpinan serta memenuhi kualifikasi personel keamanan.

Peserta pelatihan yang menyelesaikan pelatihan Gada Madya diharapkan memimpin berbagai pasukan keamanan seperti tim, peleton dan kompi. Oleh karena itu, lulusan pelatihan Gada Madya akan dibekali dengan kemampuan untuk mengidentifikasi, mengatur dan mengerahkan pasukan keamanan di bawah komando untuk mencapai misi. Setiap anggota yang mengikuti pelatihan Gada Madya, akan mengikuti pelatihan selama satu minggu dengan pola pengajaran selama 160 jam (Mardiansa & Sunarti, 2022:170).

Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat perbedaan antara nilai *Work Role Performance* Supervisor PT. Swabina Gatra sebelum dan sesudah diberikan Pelatihan Gada Madya.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode eksperimen dengan desain *pre-experimental* dengan jenis *one group pretest-posttest* yaitu terdapat satu kelompok yang diberikan perlakuan dan selanjutnya diukur hasilnya (dengan perlakuan sebagai variabel bebas dan hasil sebagai variabel terikat) (Hikmawati, 2020:147).

Populasi dalam penelitian ini seluruh staff keamanan PT. Swabina Gatra yang berjumlah 256 orang. Kemudian, diambil sampel penelitian berjumlah 17 orang melalui metode *non probability sampling* dengan teknik *purposive sampling* karena subjek ditentukan atas hasil asesmen awal dan termasuk dalam peserta Pelatihan Gada Madya.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui kuesioner (angket) menggunakan *Work Role Performance Scale* (Griffin et al., 2007:330) yang diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh Saviera et al., (2021:252) untuk mengukur *work role performance* pada supervisor PT. Swabina Gatra sebelum dan sesudah diberikan perlakuan (*treatment*) berupa pelatihan gada madya selama tujuh hari dengan pola 160 jam pelajaran.

Teknik analisis yang digunakan adalah uji *Wilcoxon* dengan asumsi bahwa data yang dimiliki tidak lolos dalam uji normalitas dan uji homogenitas. Dalam uji normalitas, menggunakan *Shapiro-Wilk* karena responden penelitian kurang dari 30, sedangkan uji

homogenitas menggunakan *Levene Statistics* yang dibantu dengan SPSS. Kriteria pengambilan keputusan pada uji normalitas mengacu pada Nuryadi et al., (2021:87) yang menyatakan bahwa jika nilai Sig. > 0,05 maka data dikatakan berdistribusi normal dan sebaliknya. Sedangkan, kriteria pengambilan keputusan pada uji homogenitas mengacu pada Nuryadi et al., (2021:93) yang menyatakan bahwa jika nilai *based on mean* < 0,05 maka kedua data tidak berbeda secara signifikan dan sebaliknya. Pada uji *Wilcoxon* menggunakan kriteria pengambilan keputusan dari Suciptawati (2016:41) yang menyatakan bahwa nilai *Asymp Sig (2-tailed)* < 0,05 maka hipotesis diterima.

Validitas yang digunakan adalah validitas konstruksi. Dalam uji validitas konstruksi (*construct validity*) data disajikan dalam bentuk tabel dan di uji validitas konstruksinya dengan mengkorelasikan jumlah skor faktor dengan skor total. Sebagai kriteria, digunakan batasan dari Azwar, (2010:47) dengan standar 0,30 dan dapat turun menjadi 0,25 agar jumlah aitem yang diperlukan dapat tercapai.

Reliabilitas yang digunakan yaitu teknik varians *Alpha Cronbach*. Standar reliabilitas suatu instrumen memerlukan nilai koefisien reliabilitas yang mendekati 1 atau lebih besar atau sama dengan 0,7. Oleh karena itu, apabila korelasi antar aitem dengan skor total lebih kecil dari 0,7 maka aitem tersebut dikatakan tidak reliabel (Azwar, 2016:35).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini, peneliti mengumpulkan data *pretest* dan *posttest* melalui proses penyebaran kuesioner dengan *google form* kepada responden. Rentang waktu yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah 1 hari untuk *pretest*, 7 hari pelatihan dan 1 hari untuk *posttest*. Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Pusdiklat SWA *Army*. Prosedur pelatihan Gada Madya selama 7 hari akan dijelaskan sebagai berikut:

Hari Pertama:

Pada hari pertama, dilaksanakan upacara pembukaan pelatihan Gada Madya. Kemudian, dilanjutkan pemberian *pretest* sebagai bentuk pengukuran *work role performance* pada peserta pelatihan. Setelah itu, pemberian materi *interpersonal skill*, psikologi massa, penegakan hukum secara terbatas, ketenagakerjaan dan manajemen tanggap darurat serta praktik pengamanan TKP (tempat kejadian perkara). Pada malam hari, dilaksanakan apel malam sebagai bentuk penutupan kegiatan per hari.

Hari Kedua:

Pada hari kedua, para peserta pelatihan melaksanakan olahraga pagi dan dilanjutkan apel pagi. Kemudian, pemberian materi berupa kesehatan keselamatan kerja, *community*

development, praktik PBB dan pengawalan serta ditutup dengan apel malam. Pada hari kedua hingga hari keenam akan rutin dilaksanakan apel pagi dan apel malam setiap harinya.

Hari Ketiga:

Pada hari ketiga, pelatihan dibuka dengan acara olahraga pagi dan persiapan pelaksanaan tugas kesamaptaaan. Setelah itu, para peserta pelatihan melakukan praktik patroli dan penanganan obat-obat terlarang atau narkoba serta dilanjutkan dengan pemberian materi kepemimpinan.

Hari Keempat:

Pada hari keempat, peserta pelatihan rutin melakukan olahraga pagi. Setelah itu, praktik penjagaan wilayah keamanan, pemberian materi terkait hak asasi manusia (HAM), tugas pokok sasaran satpam dan etika profesi satpam.

Hari Kelima:

Pada hari kelima, para peserta pelatihan melakukan olahraga pagi terlebih dahulu dan pemeriksaan kesehatan oleh dokter. Kemudian, melakukan praktik kesamaptaaan jasmani, laporan informasi di lapangan dan pemberian pelayanan secara prima.

Hari Keenam:

Pada hari keenam, peserta melakukan olahraga di pagi hari dan dilanjutkan beberapa praktik. Adapun praktik yang dilakukan terdiri dari bela diri, penggunaan tongkat dan borgol serta latihan teknis kesamaptaaan.

Hari Ketujuh:

Hari ketujuh merupakan hari terakhir pelatihan Gada Madya dilaksanakan. Para peserta melakukan latihan upacara penutupan terlebih dahulu dan dilanjutkan pembekalan akhir sebagai bekal para peserta pelatihan untuk terjun langsung dalam profesinya sebagai seorang supervisor keamanan. Setelah itu, para peserta pelatihan diberikan *posttest* sebagai bentuk pengukuran *work role performance* setelah diberikan pelatihan. Pada siang hari, dilaksanakan upacara penutupan sebagai bentuk bahwa pelatihan Gada Madya resmi ditutup.

Dari analisis data, pada uji validitas alat ukur *work role performance scale* menghasilkan bahwa aitem nomor 7, 8, 13, 16, 19, 22 dan 25 gugur karena nilai validitas lebih kecil dari 0,25 (Azwar, 2010:47). Sehingga terdapat 20 aitem valid yang digunakan dalam penelitian ini. Pada uji reliabilitas menggunakan Alpha Cronbach's memperoleh nilai $0,822 > 0,7$ sehingga dapat dikatakan alat ukur *work role performance scale* reliabel (Azwar, 2016:35).

Pada uji normalitas menghasilkan bahwa nilai *pretest* $0,030 < 0,05$ dan nilai *posttest* $0,045 < 0,05$ artinya data tidak berdistribusi normal (Nuryadi et al., 2021:87).

Tabel 1. Output Uji Normalitas Tests of Normality

	Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.
PreTest WRP	,878	17	,030
PostTest WRP	,889	17	,045

Sumber: IBM SPSS 25 for Windows

Pada uji homogenitas menghasilkan bahwa nilai kelompok *pretest* dan *posttest* 0,781 > 0,05 artinya data berbeda secara signifikan (Nuryadi et al., 2021:93).

Tabel 2. Output Uji Homogenitas Test of Homogeneity of Variance

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Y	Based on Mean	,079	1	32	,781
	Based on Median	,044	1	32	,836
	Based on Median and with adjusted df	,044	1	30,789	,836
	Based on trimmed mean	,052	1	32	,822

Sumber: IBM SPSS 25 for Windows

Pada uji hipotesis menggunakan statistik non parametrik dengan uji *Wilcoxon* karena data tidak lolos dalam uji asumsi. Dari uji *Wilcoxon*, menghasilkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) 0,000 < 0,05 artinya hipotesis diterima sehingga terbukti terdapat perbedaan antara nilai *Work Role Performance* Supervisor PT. Swabina Gatra sebelum dan sesudah diberikan Pelatihan Gada Madya.

Tabel 3. Output Uji Wilcoxon Test Statistics^a

	PostTest - PreTest
Z	-3,622 ^b
Asymp. Sig. (2-tailed)	,000

Sumber: IBM SPSS 25 for Windows

Nilai *mean* sebelum diberikan pelatihan adalah 72,00 lebih rendah daripada setelah diberikan pelatihan dengan nilai 108,47. Artinya, terjadi peningkatan nilai *work role performance* sebesar 36,47 pada Supervisor setelah mendapatkan pelatihan Gada Madya.

Tabel 4. Output Mean Pretest-Posttest Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
PreTest	17	72,00	7,297	62	93
PostTest	17	108,47	6,236	101	126

Sumber: IBM SPSS 25 for Windows

Presentase peningkatan nilai antara *pretest* dan *posttest* pada setiap indikator adalah pada indikator *proficiency* sebesar 22,88%, indikator *adaptivity* sebesar 25,88% dan indikator *proactivity* sebesar 35,95%.

Tabel 5. Presentase Peningkatan *Pretest-Posttest*

Kriteria Per Indikator		Hasil Per Sub-Indikator		Hasil Per Indikator		Hasil Peningkatan
		<i>Pre Test</i>	<i>Post Test</i>	<i>Pre Test</i>	<i>Post Test</i>	
<i>Proficiency</i>	<i>Individual task proficiency</i>	65,10 %	84,71%	62,35%	85,23%	22,88%
	<i>Team member proficiency</i>	60,78 %	87,45%			
	<i>Organizational member proficiency</i>	61,18 %	83,53%			
<i>Adaptivity</i>	<i>Individual task adaptivity</i>	57,25 %	83,53%	56,60%	82,48%	25,88%
	<i>Team member adaptivity</i>	54,90 %	81,96%			
	<i>Organizational member adaptivity</i>	57,65 %	81,96%			
<i>Proactivity</i>	<i>Individual task proactivity</i>	45,88 %	83,92%	46,80%	82,75%	35,95%
	<i>Team member proactivity</i>	43,53 %	81,18%			
	<i>Organizational member proactivity</i>	50,98 %	83,14%			

Dalam *work role performance* terdapat 3 indikator yaitu *proficiency*, *adaptivity* dan *proactivity*. Pada indikator *proficiency* yang mengalami peningkatan antara presentase sebelum dan sesudah diberikan pelatihan memberikan dampak bahwa karyawan mampu memenuhi persyaratan suatu peran yang telah ditentukan yakni sebagai seorang supervisor keamanan (Griffin et al., 2007:331). Pada indikator *adaptivity* yang juga mengalami peningkatan memberikan efek pada karyawan yang mampu beradaptasi dengan perubahan sistem kerja dan mampu mengatasi, menanggapi serta mendukung perubahan dalam perusahaan (Griffin et al., 2007:332). Peningkatan pada indikator *proactivity* memiliki peran yang penting karena dalam penelitian terdahulu pada karyawan yang proaktif akan memiliki kontribusi terhadap keberhasilan perusahaan dengan berani mengambil tanggung jawab untuk melakukan perubahan melalui inisiatif pribadi (Campbell, 2000:60). Dengan demikian, maka pelatihan Gada Madya dapat meningkatkan *work role performance* pada Supervisor PT. Swabina Gatra

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan *Wilcoxon*, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) $0,000 < 0,05$ yang artinya hipotesis diterima sehingga terdapat perbedaan antara nilai *Work Role Performance* pada Supervisor PT. Swabina Gatra sebelum dan sesudah diberikan Pelatihan Gada Madya. Adapun hasil peningkatan nilai sebelum dan sesudah diberikan pelatihan pada ketiga indikator adalah sebesar 22,88% untuk indikator *proficiency*, 25,88% untuk indikator *adaptivity* dan 35,95% untuk indikator *proactivity*.

Saran untuk peneliti selanjutnya yaitu dengan memberikan pelatihan dan responden dengan tingkatan yang lebih tinggi sehingga variabel *work role performance* dapat digunakan sebagai alat ukur untuk level manajerial yang lebih tinggi dari supervisor.

DAFTAR REFERENSI

- Azwar, S. (2010). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2016). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Cahya, A. D., Rahmadani, D. A., Wijiningrum, A., & Swasti, F. F. (2021). Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *YUME : Journal of Management*, 4(2), 230–242. Retrieved from <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.861>
- Campbell, D. J. (2000). The Proactive Employee: Managing Workplace Initiative. *Academy of Management Perspectives*, 14(3), 52–66.
- Darvishmotevali, M., & Ali, F. (2020). Job Insecurity, Subjective Well-being and Job Performance: The Moderating Role of Psychological Capital. *International Journal of Hospitality Management*, 87(102462), 1–10.
- Diana, I. N., Supriyanto, A. S., Ekowati, V. M., & Ertanto, A. H. (2021). Factor Influencing Employee Performance: The Role of Organizational Culture. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(2), 545–553. Retrieved from <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no2.0545>
- Griffin, M. A., Neal, A., & Parker, S. K. (2007). A New Model of Work Role Performance: Positive Behavior in Uncertain and Interdependent Contexts. *Academy of Management Journal*, 50(2), 327–347. Retrieved from <https://doi.org/10.5465/AMJ.2007.24634438>
- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 657–666.
- Hikmawati, F. (2020). *Metodologi Penelitian*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Husen, A. I., Fitriani, L. K., & Supriatna, O. (2023). The Influence of Work Culture, Leadership, and Employee Involvement on Employee Performance Through Career Planning. *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(03), 69–78.

- Kim, Y. (2020). Organizational Resilience and Employee Work-Role Performance After A Crisis Situation: Exploring the Effects of Organizational Resilience on Internal Crisis Communication. *Journal of Public Relations Research*, 32(1–2), 47–75. Retrieved from <https://doi.org/10.1080/1062726X.2020.1765368>
- Kinasih, T., & Adiati, R. P. (2023). Pengaruh Antara Employee Work-Role Performance Terhadap Organizational Resilience pada Karyawan Start-Up Selama Pandemi COVID-19. *BRPKM: Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental*, 10(2), 1–9.
- Leroy, H., Anseel, F., Gardner, W. L., & Sels, L. (2020). Authentic Leadership, Authentic Followership, Basic Need Satisfaction, and Work Role Performance: A Cross-Level Study. *Journal of Management*, 41(6), 1677–1697. Retrieved from <https://doi.org/10.1177/0149206312457822>
- Mardiansa, H., & Sunarti, V. (2022). Persepsi Peserta Pelatihan Satuan Pengamanan Gada Pratama Terhadap Pelaksanaan Program Di PT Wiratama Jaya Perkasa. *Jurnal Family Education*, 2(2), 167–176. Retrieved from <https://doi.org/10.24036/jfe.v2i2.50>
- Nguyen, P. T., Yandi, A., & Mahaputra, M. R. (2020). Factors That Influence Employee Performance: Motivation, Leadership, Environment, Culture Organization, Work Achievement, Competence and Compensation (A Study of Human Resource Management Literature Studies). *DIJDBM: Dinasti International Journal Business Management*, 1(4), 645–662. Retrieved from <https://doi.org/10.31933/DIJDBM>
- Nuryadi, Astuti, T. D., Utami, E. S., & Budiantara, M. (2021). *Buku Ajar Dasar-dasar Statistik Penelitian*. Sibuku Media. Yogyakarta: Gramasurya.
- Pandey, D. L. (2020). Work Stress and Employee Performance: An Assessment of Impact of Work Stress. *International Research Journal of Human Resource and Social Sciences*, 7(5), 124–135.
- Purwaningsih, Y., & Supriyanto, R. (2020). Sistem Pendukung Keputusan Promosi Pejabat Struktural Melalui Diklat Kepemimpinan IV Menggunakan Metode Profile Matching Studi Kasus Di PPPPTK Bahasa Jakarta. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 6(1), 74–85. Retrieved from <https://doi.org/10.17358/jabm.6.1.74>
- Saviera, B., Susanto, H., & Kadiyono, A. L. (2021). Uji Validitas Konstruk Work Role Performance pada Karyawan di Indonesia. *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 26(2), 251–270.
- Suciptawati, N. L. P. (2016). *Statistika Non Parametrik Dengan SPSS 21*. Jimbaran: Universitas Udayana.
- Taru, R. D., & Gupta, A. (2021). Identification of Determining Factors of SME Business. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 21(October), 1–5.
- Tripathi, D., Priyadarshi, P., Kumar, P., & Kumar, S. (2020). Does Servant Leadership Affect Work Role Performance Via Knowledge Sharing and Psychological Empowerment? *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 51(5), 792–812.