

**ANALISIS PENGARUH ORIENTASI, PELATIHAN DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR CABANG
CU. KELING KUMANG DI SINTANG**

Januaris Dami Nanjung

e-mail: Januarisdami9@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui variabel Orientasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang terdapat pada Credit Union Keling Kumang di Sintang. Penulis menggunakan bentuk penelitian asosiatif dan menggunakan teknik analisis data kuantitatif. Teknik pengambilan data dilakukan melalui studi dokumenter dan penyebaran kuesioner. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada CU Keling Kumang di Sintang. Dengan menggunakan metode *sampling total* atau menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel sehingga sampel yang digunakan adalah sebanyak 42 responden. Hasil dari penyebaran kuesioner diolah dengan memberikan bobot penilaian berdasarkan skala *likert*. Dari hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan Orientasi dan Pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Credit Union Keling Kumang di Sintang, kemudian dapat disimpulkan pula bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Credit Union Keling Kumang di Sintang. Orientasi, Pelatihan dan Lingkungan kerja juga berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Credit Union Keling Kumang di Sintang.

KATA KUNCI: Orientasi, Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan hal utama yang dilihat perusahaan untuk melakukan penilaian dan evaluasi kerja. Oleh karena itu kinerja karyawan dianggap sebagai bagian terpenting oleh perusahaan karena hal tersebut bersangkutan langsung dengan hasil kemampuan dan keterampilan semua sumber daya manusia perusahaan yang merupakan otak utama perusahaan untuk membantu pencapaian tujuan utama perusahaan.

Melihat dari perkembangan dunia ekonomi saat ini sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang paling berharga dibandingkan dengan aset-aset lain karena merupakan penggerak utama organisasi perusahaan. Sumber daya manusia harus dikelola secara optimal, *continue*, dan diberikan ekstra perhatian serta memenuhi hak-haknya. Selain itu sumber daya manusia adalah patner perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. (Lianto, 2019)

Sumber daya manusia juga harus senantiasa meningkatkan kompetensinya seiring dengan perkembangan era globalisasi. Agar dapat bersaing dalam bisnis, perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi banyak dipengaruhi oleh pelaku pesertanya serta fungsinya sangat mendukung keberhasilan organisasi. Untuk mewujudkan tujuan organisasi diperlukan sumber daya manusia yang mampu menunjang tercapainya organisasi yang baik.

Untuk dapat mengetahui apakah kinerja karyawan semakin meningkat atau malah semakin menurun, perusahaan CU Keling Kumang dapat melakukan cara-cara yang dapat memberi dorongan dan semangat kerja kepada setiap karyawan yang bekerja di perusahaannya.

Menberikan orientasi merupakan langkah awal perusahaan dalam pembentukan sumber daya manusia profesional. Orientasi adalah penyediaan informasi dasar berkenaan dengan perusahaan bagi pegawai baru, yaitu informasi yang mereka perlukan untuk melaksanakan pekerjaan secara memuaskan. Informasi dasar ini mencakup fakta-fakta seperti jam kerja, cara memperoleh kartu pengenalan, cara pembayaran gaji dan orang-orang yang akan bekerja sama dengannya. Orientasi pada dasarnya merupakan salah satu komponen proses sosialisasi pegawai baru, yaitu suatu proses penanaman sikap, standar, nilai, dan pola perilaku yang berlaku dalam perusahaan kepada pegawai baru. Tujuan orientasi yaitu untuk membantu karyawan baru membuat penyesuaian mulus dan positif ditempat kerja mereka seperti mengurangi tingkat kegelisahan karyawan, mendorong sikap positif terhadap organisasi, menjawab pertanyaan-pertanyaan yang tidak tertangani pada saat perekrutan, memperkuat dan menetapkan ekspektasi kerja karyawan yang realitas.

Pelatihan adalah suatu usaha untuk memperbaiki performansi pada suatu pekerjaan untuk menguasai pengetahuan, keahlian serta perilaku yang harus ditekankan dalam program pelatihan untuk diterapkan dalam kehidupan sehari-hari karyawan yang menjadi tanggung jawab bersama antara perusahaan dan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekeliling para pekerja yang sangat berperan penting dan dapat mempengaruhi diri para pekerja dalam

menjalankan tugas-tugas yang dikerjakannya. Yang berarti lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila para pekerja dapat melaksanakan kerjanya dengan optimal, aman, sehat, dan nyaman.

Kinerja karyawan adalah segala hasil yang dicapai dan yang dapat merujuk pada tindakan pencapaian pelaksanaan sesuatu pekerjaan terhadap tugas-tugas didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu menurut standar dan kinerja yang telah diterapkan.

KAJIAN TEORITIS

1. Orientasi

Menurut Sunyoto (2012:127) menyatakan orientasi merupakan suatu program untuk memperkenalkan pegawai baru pada peran-peran mereka, organisasi, kebijakan-kebijakannya, nilai-nilai, keyakinan-keyakinan dan pada rekan kerja mereka. Ardana, Mujiati dan Utama (2012:86) menyatakan orientasi merupakan kegiatan yang dilaksanakan dengan maksud untuk memperkenalkan tenaga kerja baru dengan tenaga kerja lama atau manajemen secara menyeluruh sesuai dengan hierarki perusahaan. Kemudian Sedarmayanti (2012:114), menyatakan bahwa orientasi adalah pengakrapan dan penyesuaian dengan situasi atau lingkungan. Dan French (2012:65), menyatakan bahwa orientasi adalah program upaya pelatihan dan pengembangan awal bagi para pegawai baru untuk dapat menyesuaikan diri dan juga memberi mereka informasi mengenai perusahaan, jabatan dan kelompok kerja.

Orientasi terdiri dari indikator yang dikemukakan oleh French (2012:65), yaitu:

- a. Pendekatan partisipatif. Suatu proses kegiatan yang melibatkan berbagai pihak manajemen terkait, sehingga meningkatkan kemampuan pegawai pada segala keseluruhan proses orientasi.
- b. Sambutan hangat. Suatu perlakuan dari pihak perusahaan kepada pegawai baru untuk menunjukkan sikap gembira atas kedatangannya.
- c. Perhatian terhadap pegawai. Sikap peduli perusahaan terhadap pegawai dengan mendengarkan atau memenuhi apa yang mereka butuhkan.

2. Pelatihan

Menurut Widodo dalam Hamalik (2007: 11) pelatihan juga diberikan dalam bentuk pemberian bantuan. Bantuan dalam hal ini dapat berupa pengarahan, bimbingan, fasilitas, penyampaian informasi, latihan keterampilan, pengorganisasian suatu lingkungan belajar, yang pada dasarnya peserta telah memiliki potensi dan

pengalaman, motivasi untuk melaksanakan sendiri kegiatan latihan dan untuk memperbaiki dirinya sendiri sehingga dia mampu membantu dirinya sendiri. Selain itu menurut Mutiara Widodo dalam Panggabean (2002: 51) mengungkapkan bahwa pelatihan lebih berorientasi pada pekerjaan saat ini untuk meningkatkan keterampilan-keterampilan tertentu.

Menurut Sulistiyani (2003: 129) Pelatihan adalah proses sistematis pengubahan perilaku para pegawai dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Menurut Mangkuprawira (2003: 135) pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Menurut Sinambela dalam Sagala (2016: 169) pelatihan adalah proses yang sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat itu.

Menurut Lubis (2018: 145: 146) mengatakan bahwa pelatihan yang baik harus memiliki dimensi yang jelas diantaranya adalah:

- a. Terencana. Tujuannya agar peserta pelatihan dapat mempersiapkan diri dan waktu yang baik.
- b. Terarah. Tujuannya agar pelatihan yang dibuat sesuai kebutuhan, misalnya, untuk mengatasi kesenjangan yang ada seperti kompetensi, atau untuk mempersiapkan karyawan pada posisi baru.
- c. Evaluasi. Tujuannya untuk melihat sejauh mana efektivitas dari hasil pelatihan yang pernah dilakukan.
- d. Berkelanjutan. Tujuannya agar kompetensi yang ada tetap terjaga dan meningkat.

3. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan harus didukung oleh suasana lingkungan yang baik. lingkungan kerja adalah bahwa segala sesuatu baik secara fisik maupun non fisik disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di embankan kepadanya (Sedarmayati, 2001:21-31).

Sihombing dan Naibaho (2010: 22) menyatakan bahwa lingkungan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

- a. Fasilitas kerja. Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerja ikut menyebabkan kinerja yang buruk, seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, ventilasi yang kurang, serta prosedur yang tidak jelas.
- b. Hubungan kerja. Kelompok kerja dengan kekompak dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja. Karena antara satu pekerja dengan pekerjaan lainnya akan saling mendukung.

Sedarmayati (2011:26), menyatakan lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

- a. Lingkungan kerja fisik
Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.
- b. Lingkungan kerja non fisik
Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

4. Kinerja karyawan

Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan Bintoro dalam Mangkunegara (2002: 22). Menurut Bintoro dalam Supriyono (2010 : 281) mengemukakan bahwa: “Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasari atas kecakapan, pengalaman, dan kesanggupan serta waktu”.

Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan Bintoro dalam Luthans (2005: 165). Menurut Bintoro dalam Fahmi (2010: 20) defenisi kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

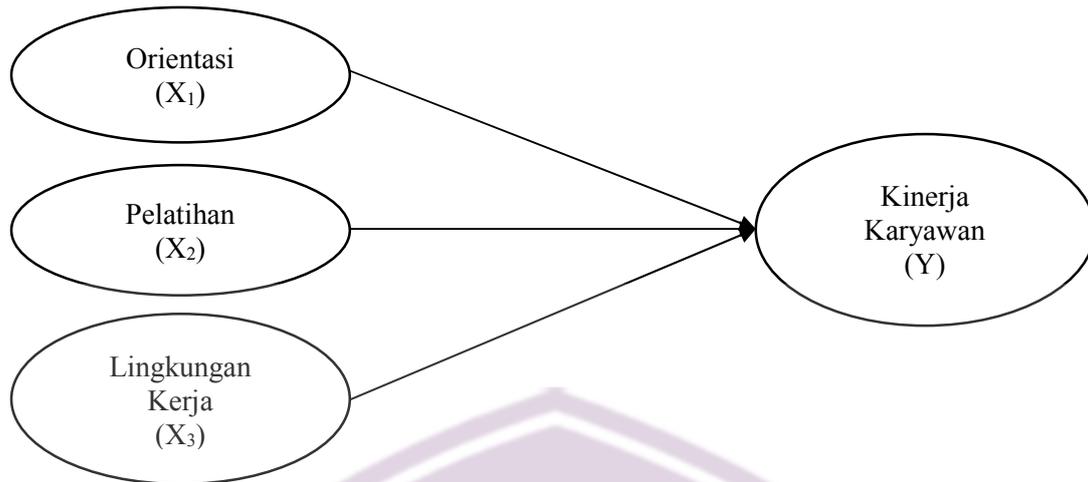
Terdapat enam Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu yaitu Robbins dalam Bintoro (2006: 260).

- a. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan secara kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut kordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waku yang tersedia untuk aktivitas lain.

- d. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud memainkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian. Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan di mana dia bekerja.

Penelitian terdahulu menjadi pedoman atau acuan penulis dalam melakukan penelitian ini. Dari penelitian terdahulu, penulis menemukan penelitian dengan judul yang sama, namun perusahaannya yang berbeda. Penulis ingin mencoba apakah ada pengaruh orientasi, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CU Keling Kumang. Penulis menjadikan penelitian terdahulu sebagai referensi untuk memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis.

Makarau (2016) dengan judul penelitian Analisis Lingkungan Kerja dan Orientasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Di PT. Agung Utara Sakti. Mengemukakan bahwa lingkungan kerja dan orientasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian Pratama (2018) dengan judul penelitian Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Mengemukakan bahwa pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian Wibowo (2013) dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknisi Pada PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Area Bojonegoro. menyatakan bahwa Pelatihan dan kreativitas kinerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian Rompas (2018) dengan judul penelitian Dampak Pelatihan, Orientasi dan Motivasi Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Bpbd Provinsi Sulut. Menyatakan bahwa pelatihan, orientasi dan motivasi berpengaruh secara positif dalam peningkatan kinerja pegawai.



Berdasarkan pembahasan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H₁: Orientasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H₂: Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H₃: Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H₄: Orientasi, pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Objek penelitian dalam penelitian ini menggunakan karyawan CU Keling Kumang di Sintang. Data penelitian yang dilakukan berupa data hasil kuesioner yang telah disebar kepada responden. Sampel yang digunakan adalah sebanyak 42 responden dengan metode pengambilan sampling jenuh. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan program aplikasi *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 22. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan pengujian data kuesioner dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas serta uji asumsi klasik sedangkan pengujian model dan pengujian hipotesis menggunakan uji F, uji t dan analisis regresi linear berganda.

PEMBAHASAN

Berikut ini adalah hasil dan analisis regresi linear berganda pada variabel Orientasi, Pelatihan dan Lingkungan kerja sebagai variabel bebas serta variabel kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk melihat apakah terdapat pengaruh yang positif atau negatif antara variabel Orientasi, Pelatihan dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan pada CU Keling Kumang di Sintang. Berdasarkan hasil pada tabel di bawah ini, maka diperoleh persamaan $Y = 7,272 + 0,772 X_1 - 0,388 X_2 + 0,463 X_3$ dimana nilai koefisien Orientasi sebesar 0,772 menunjukkan terdapat pengaruh positif antara orientasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti orientasi yang sesuai dapat meningkatkan kerja karyawan pada CU Keling Kumang di Sintang. Dan nilai koefisien regresi Pelatihan sebesar -0,388 menunjukkan tidak terdapat pengaruh positif antara pelatihan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti pelatihan yang tinggi belum tentu dapat meningkatkan kerja karyawan CU Keling Kumang di Sintang. Serta nilai koefisien regresi Lingkungan kerja sebesar 0,463 menunjukkan terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti lingkungan kerja yang sesuai dapat meningkatkan kerja karyawan CU Keling Kumang di Sintang.

TABEL 1
ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Model	Coefficients ^a		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	7,272	4,597	
ORIENTASI	,772	,389	,294
PELATIHAN	-,388	,294	-,195
LINGKUNGAN KERJA	,463	,129	,548

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN
Sumber: Data Olahan, 2019

2. Analisis Koefisien Determinasi (R square)

Berdasarkan hasil dari uji tabel di bawah ini maka dapat diketahui bahwa sebanyak 38,4 persen kinerja karya dipengaruhi oleh variabel Orientasi, Pelatihan dan Lingkungan kerja sedangkan sisanya sebesar 61,6 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang di luar penelitian ini.

TABEL 2
ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,655 ^a	,429	,384	4,12300

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI_KERJA, GAYA_KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber: Data Olahan, 2019

3. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Berdasarkan hasil uji F dapat diketahui bahwa F_{hitung} memiliki nilai sebesar 9,533 lebih besar dari F_{tabel} yaitu 3,304 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dinyatakan model regresi ini layak dan lolos uji F. Dari hasil pengujian di atas maka dapat dinyatakan bahwa variabel Orientasi, Pelatihan dan Lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Credit Union Keling Kumang di Sintang.

TABEL 3
HASIL UJI F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	486.152	3	162.051	9.533	.000 ^b
	Residual	645.967	38	16.999		
	Total	1132.119	41			

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN_KERJA, PELATIHAN, ORIENTASI

Sumber: Data Olahan, 2019

4. Uji t

Uji t dikenal dengan parsial yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variable bebas terhadap variabel terikatnya. Uji t dilakukan dengan melihat nilai signifikansi, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima.

a. Pengujian terhadap variabel Orientasi

Berdasarkan hasil pada Tabel 4 di bawah menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,055 lebih besar dari 0,05, dari hasil ini menunjukkan bahwa Orientasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Credit Union Keling Kumang di Sintang. Dari hasil tersebut

dapat menggambarkan bahwa Orientasi tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga kinerja karyawan kurang meningkat dalam orientasi.

b. Pengujian terhadap variabel Pelatihan

Berdasarkan hasil pada Tabel 4 di bawah menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,195 lebih besar dari 0,05, dari hasil ini menunjukkan bahwa Pelatihan tidak mempunyai berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Credit Union Keling Kumang di Sintang. Dari hasil tersebut dapat menggambarkan bahwa Pelatihan tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga kinerja karyawan kurang meningkat pelatihan.

c. Pengujian terhadap variabel Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil pada Tabel 4 di bawah menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05, dari hasil ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Credit Union Keling Kumang di Sintang. Dari hasil tersebut dapat menggambarkan bahwa Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga kinerja karyawan akan meningkat ketika karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerja.

TABEL 4
HASIL UJI t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.272	4.597		1.582	.122
	ORIENTASI	.772	.389	.294	1.984	.055
	PELATIHAN	-.388	.294	-.195	-1.319	.195
	LINGKUNGAN KERJA	.463	.129	.548	3.575	.001

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber: Data Olahan, 2019

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Orientasi dan Pelatihan terhadap kinerja karyawan CU Keling Kumang di Sintang. Dan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CU Keling Kumang di Sintang baik secara simultan maupun parsial.

Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan kepada perusahaan yaitu perusahaan harus memberi orientasi yang lebih baik terhadap karyawan baru supaya mempunyai kesan kenyamanan atas kedatangannya sehingga dapat berkerja dengan baik.

Adapun saran bagi pelatihan agar pelatihan diadakan lebih serius kepada karyawan agar dapat menumbukan komitmen yang tinggi pada setiap diri karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan dapat mencapai tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang., Mujiati dan Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bintoro, dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- French dalam Gary Desler. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Bahasa Indonesia), Prentice Hall, Inc.
- Mangkuprawira, Sjafrri. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Naibaho. 2010. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jakarta.
- Rompas. 2018. *Penelitian Dampak Pelatihan, Orientasi dan Motivasi Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai*. Bpbd Provinsi Sulut.
- Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju, 2013.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta:PT.Bumi Aksara.
- Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Sumber Daya Manusia. Teori; Kuisisioner; dan Analisis data Cetakan 1*. CAPS Publishing, Yogyakarta.
- Wibowo. 2013. “Pengaruh Pelatihan dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknisi” pada PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Area Bojonegoro.
- Lianto. (2019). Self-Efficacy: A Brief Literature Review. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 15(2), 55-61
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
-