

**ANALISIS PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL MELDY
DI KABUPATEN SANGGAU**

Rendi

email: alvensiusrendy@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah pelatihan dan motivasi. Pelatihan merupakan salah satu bagian yang cukup penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi, karena dalam sebuah organisasi atau perusahaan haruslah memberikan pelatihan kepada karyawannya terlebih untuk karyawan baru. Dengan adanya pelatihan yang baik dalam sebuah organisasi atau perusahaan maka akan membuat kinerja karyawan dalam organisasi atau perusahaan tersebut meningkat, begitu pula dengan dukungan motivasi yang baik dalam organisasi dimana tempat karyawan bekerja, karena didalam sebuah organisasi atau perusahaan yang memiliki motivasi kuat membuat karyawan menjadi semangat dalam melakukan pekerjaannya. Bentuk penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif dengan menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 32 responden yang merupakan karyawan Hotel Meldy di Kabupaten Sanggau. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *sampling* jenuh. Pembahasan menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, uji F, dan uji *t*. *Software spss versi 22* digunakan untuk pengujian model penelitian. Hasil dari penelitian ini adalah pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan dan positif baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.

KATA KUNCI: Pelatihan, Motivasi, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang sangat mahal, hal ini dikarenakan sumber daya manusia adalah penggerak utama perusahaan dalam menjalankan kegiatan bisnisnya. Dengan dikelolanya sumber daya manusia secara benar maka akan menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik. Perusahaan harus terus melakukan kegiatan yang mengarahkan sumber daya manusianya kearah yang baik bagi perusahaan. Pelatihan merupakan kegiatan yang penting dan bermanfaat bagi karyawan agar mereka dapat bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Dengan diberikannya pelatihan yang baik kepada karyawan maka kinerja mereka akan baik bagi perusahaan, adapun hal lain yang memengaruhi kinerja karyawan yakni motivasi.

Motivasi diberikan dengan tujuan untuk mendorong semangat kerja, meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan kedisiplinan. Dengan adanya

dukungan motivasi, maka karyawan akan merasa semangat untuk menjalankan pekerjaannya dengan baik serta dapat pula menurunkan tingkat kemangkiran dalam bekerja. Karena segala sesuatu yang ada dalam perusahaan dijalankan oleh sumber daya manusia, maka bekal pelatihan dan motivasi sangat diperlukan guna meningkatkan kualitas pekerjaan yang berdampak pada kelanjutan hidup perusahaan maupun keuntungan secara finansial. (Lianto, 2019).

Berdasarkan kondisi tersebut peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam keterkaitan pelatihan dan motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Hotel Meldy di Kabupaten Sanggau. Untuk itu peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Meldy di Kabupaten Sanggau”.

KAJIAN TEORITIS

1. Pelatihan

Menurut Simamora (2006: 273): “Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan terdiri atas serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang”.

Selanjutnya menurut Sunyoto (2015: 138): “Pelatihan tenaga kerja bagi suatu perusahaan merupakan aktivitas yang cukup penting dilakukan, yang mana hal ini akan memengaruhi tingkat produktivitas kerja dan prestasi kerja bagi tenaga kerja dan perusahaan di mana tenaga kerja tersebut bekerja”.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan merubah hasil kerja seseorang yang mengikutinya, perubahan ini memengaruhi keahlian, pengetahuan, dan pengalaman seseorang. Tujuan dari pelatihan adalah melatih karyawan untuk berpikir lebih kreatif dan inovatif dalam mengembangkan potensinya dalam bekerja di perusahaan serta efektif dan efisien dalam bekerja.

Untuk mengetahui efektivitas pelatihan meliputi penilaian, menurut Simamora (2006: 328) mencakup tentang :

1. Hasil, hasil yang paling sulit untuk dihubungkan dengan pelatihan dan pengembangan adalah peningkatan efektivitas organisasional.

2. Perilaku, evaluasi perilaku dari program pelatihan memeriksa apakah para partisipan mengindikasikan adanya perubahan perilaku dalam pekerjaan mereka.
3. Pembelajaran, ukuran pembelajaran menilai sejauh mana partisipan menguasai konsep, informasi, dan keahlian yang coba ditanamkan selama proses pelatihan.
4. Reaksi, mengukur reaksi biasanya terfokus pada perasaan para partisipan terhadap subyek pelatihan dan pelatihan, saran perbaikan dalam program, dan tingkat bantuan pelatihan terhadap pelaksanaan pekerjaan mereka secara lebih baik.

2. Motivasi

Dari pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan munculah motivasi yang memengaruhi kinerja karyawan. Motivasi adalah dampak dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang akan ia hadapi. Oleh sebab itu akan terdapat beberapa perbedaan dalam mental seseorang yang akan ditunjukkan seseorang dalam menghadapi situasi tertentu bila dibandingkan dengan orang lain yang akan menghadapi situasi yang sama. Menurut Sutrisno (2015: 109) “motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.”

Suwatno (2011:171) menyatakan motivasi berasal dari kata latin *moreve* yang berarti dorongan, daya penggerak, atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Robbins dan Mary dalam suwanto (2011:171) merumuskan bahwa motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Rivai dan Sagala (2011:837) menyatakan motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Berikut adalah indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut Syahyuti (2010) :

1. Dorongan mencapai tujuan
Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan.
2. Semangat kerja

Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Inisiatif dan kreativitas

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seorang karyawan untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh semangat tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak diri sendiri, sedangkan kreativitas adalah kemampuan seorang karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu hal yang baru. Dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya.

4. Rasa tanggung jawab

Sikap individu karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan tepat waktu.

3. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2000: 67) “kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Sedangkan menurut Busro (2018: 95):Kinerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi karyawan sedangkan Faktor eksternal meliputi gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, dan sistem manajemen yang terdapat pada perusahaan tersebut.

Menurut Rahadi (2010: 34-35) terdapat enam ukuran penilaian kinerja karyawan yaitu :

1. *Quality* atau kualitas yang berarti tingkat dimana proses atau hasil dari suatu kegiatan yang sempurna, dengan kata lain dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang ideal. Ukuran kualitas menjelaskan seberapa baik atau seberapa lengkap suatu hasil harus dicapai.
2. *Quantity* atau kuantitas yang berarti jumlah yang dihasilkan dalam bentuk nilai uang, jumlah produksi atau jumlah kegiatan yang diselesaikan. Ukuran kuantitas ini merupakan ukuran yang paling mudah untuk disusun dan diukur, yaitu hanya dengan menghitung seberapa banyak unit keluaran kinerja yang harus dicapai dalam kurun waktu tertentu.
3. *Timelines* atau ketepatan waktu yang berarti tingkat ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tingkat di mana suatu kegiatan diselesaikan lebih cepat daripada waktu yang telah ditentukan dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

4. *Cost effectiveness* atau efektivitas biaya yang berarti tingkat penggunaan sumber daya perusahaan dimaksimalkan untuk mencapai target tertinggi atau sebaliknya, pengurangan dari setiap bagian atau instansi.
5. *Need for supervision* atau kebutuhan akan pengawasan yang berarti tingkat di mana karyawan melaksanakan kegiatan pekerjaannya tanpa memerlukan bantuan pengawas atau sebaliknya untuk menghindari kesalahan.
6. *Interpersonal impact* atau dampak hubungan individu yang berarti karyawan menunjukkan rasa harga diri, nama baik, dan kerjasama diantara rekan kerja dan bawahan.

PENELITIAN TERDAHULU

Berikut adalah penelitian terdahulu yang pernah dilakukan mengenai pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Tabel 1 sebagai berikut:

TABEL 1
PENELITIAN TERDAHULU

No	Peneliti / Tahun	Judul Penelitian	Hasil
1	Patricia M Sahanggamu dan Silvy L Mandey, 2014	Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya	Pelatihan kerja, motivasi, dan disiplin kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2	Ririvega Kasenda, 2013	Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bangun Wenang Beverages Company Manado	Kompensasi dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bangun Wenang Beverages Company Manado
3	Kelvin Aldrian Widijanto, 2017	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Pemasaran di PT Sumber Hasil Sejati Surabaya	Pelatihan kerja memiliki pengaruh positif yang lebih besar daripada motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sumber Hasil Sejati Surabaya
4	Kusuma, 2013	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang	Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Muria

			Semarang
--	--	--	----------

Sumber: Data olahan 2019.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang sudah diuraikan diatas maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H₁ : Ada pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Meldy di Kabupaten Sanggau.
- H₂ : Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Meldy di Kabupaten Sanggau.
- H₃ : Ada pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Meldy di Kabupaten Sanggau.
- H₄ : Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Meldy di Kabupaten Sanggau.

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih serta mengetahui pengaruhnya. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotle Meldy di Kabupaten Sanggau yang berjumlah 32 responden. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *sampling* jenuh. Analisis data dilakukan secara kualitatif dan kuantitatif, untuk menjelaskan analisis setiap jawaban responden diberikan bobot dengan menggunakan skala likert dan menggunakan program SPSS 22 untuk pengujian data.

PEMBAHASAN

Berdasarkan tanggapan responden pada kuesioner yang telah disebarkan mengenai pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Meldy di Kabupaten Sanggau, diperoleh hasil pengujian hipotesis melalui program SPSS versi 22 seperti yang terlihat pada Tabel 2 berikut ini.

1. Uji Validitas

TABEL 2
HOTEL MELDY DI KABUPATEN SANGGAU
UJI VALIDITAS

Indikator	Variabel	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Pelatihan (X ₁)	X1.1	0,4500	0,3550	Valid
	X1.2	0,5270	0,3550	Valid
	X1.3	0,5118	0,3550	Valid
	X1.4	0,7030	0,3550	Valid
	X1.5	0,7508	0,3550	Valid
	X1.6	0,4540	0,3550	Valid
	X1.7	0,4258	0,3550	Valid
	X1.8	0,7131	0,3550	Valid
Motivasi (X ₂)	X2.1	0,5623	0,3550	Valid
	X2.2	0,5777	0,3550	Valid
	X2.3	0,3595	0,3550	Valid
	X2.4	0,5828	0,3550	Valid
	X2.5	0,4959	0,3550	Valid
	X2.6	0,7192	0,3550	Valid
	X2.7	0,7104	0,3550	Valid
	X2.8	0,5529	0,3550	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,4035	0,3550	Valid
	Y.2	0,7902	0,3550	Valid
	Y.3	0,4596	0,3550	Valid
	Y.4	0,6832	0,3550	Valid
	Y.5	0,8333	0,3550	Valid
	Y.6	0,3654	0,3550	Valid
	Y.7	0,4045	0,3550	Valid
	Y.8	0,6284	0,3550	Valid
	Y.9	0,8333	0,3550	Valid
	Y.10	0,4536	0,3550	Valid
	Y.11	0,8305	0,3550	Valid
	Y.12	0,6284	0,3550	Valid
	Y.13	0,7269	0,3550	Valid
	Y.14	0,7225	0,3550	Valid

Sumber: Data olahan Program SPSS versi 22, 2019

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa semua r hitung lebih besar dari pada R tabel sehingga dapat dikatakan bahwa indikator dari pernyataan variabel pelatihan, motivasi, dan kinerja karyawan adalah valid. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel penelitian dapat dilanjutkan ke pengujian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

TABEL 3
HOTEL MELDY DI KABUPATEN SANGGAU
UJI RELIABILITAS

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien Alpha	Keterangan
Pelatihan (X)	0,688	0,60	Reliabel
Motivasi (X)	0,697	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,879	0,60	Reliabel

Sumber: Data olahan Program SPSS versi 22, 2019

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa *Cronbach's Alpha* untuk variabel Pelatihan adalah 0,688 dan nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Motivasi sebesar 0,697 dan nilai *Cronbach' Alpha* untuk variabel kinerja sebesar 0,879. Nilai ini lebih besar dari nilai pembanding 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ke-3 variabel yang digunakan reliabel.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

TABEL 4
HOTEL MELDY DI KABUPATEN SANGGAU
UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	49.998	10.070		4.965	.000
	Total_Pelatihan	2.317	.758	1.165	3.056	.005
	Total_Motivasi	2.254	.785	1.095	2.872	.008

a. Dependent Variable: Total_Kinerja.Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2019

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa susunan persamaan regresi linier berganda yaitu $Y = 1,165 X_1 + 1,095 X_2$ dengan hasil pengujian sebagai berikut:

- Nilai koefisien regresi pada variabel pelatihan mempunyai nilai 1,165. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.
- Nilai koefisien regresi pada variabel motivasi mempunyai nilai 1,095. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

4. Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

TABEL 5
HOTEL MELDY DI KABUPATEN SANGGAU
UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R²)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.495 ^a	.245	.193	6.899	1.755

a. Predictors: (Constant), Total_Motivasi, Total_Pelatihan

b. Dependent Variable: Total_Kinerja.Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2019

Berdasarkan tabel 5 di atas dapat dilihat bahwa nilai R² (R square) sebesar 0,245. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen dapat menjelaskan perubahan variabel dependen sebesar 24,5 persen, sedangkan sisanya 75,5 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

5. Uji F

TABEL 6
HOTEL MELDY DI KABUPATEN SANGGAU
UJI F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	447.379	2	223.689	4.700	.017 ^b
	Residual	1380.090	29	47.589		
	Total	1827.469	31			

a. Dependent Variable: Total_Kinerja.Karyawan

b. Predictors: (Constant), Total_Motivasi, Total_Pelatihan

Sumber: output SPSS, 2019

Hasil dari nilai Fhitung sebesar 4,700 dan nilai signifikansi sebesar 0,017. Dimana nilai Fhitung diperoleh angka lebih besar dari Ftabel yaitu $4.700 > 3,33$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

6. Uji t

TABEL 7
HOTEL MELDY DI KABUPATEN SANGGAU
UJI t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	49.998	10.070		4.965	.000
Total_Pelatihan	2.317	.758	1.165	3.056	.005
Total_Motivasi	2.254	.785	1.095	2.872	.008

a. Dependent Variable: Total_Kinerja.Karyawan

Sumber: output SPSS, 2019

Dari tabel 7 dapat dilihat bahwa hasil dari nilai signifikan untuk variabel pelatihan yaitu sebesar 0,005 lebih kecil dari 0,05. Maka HO: di tolak dan H1: diterima. Dengan demikian maka dapat diketahui bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan untuk variabel kedua yaitu motivasi menunjukkan angka 0,008 lebih kecil dari 0,05. Maka HO: di tolak dan H1: diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian mengenai analisis pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Meldy di Kabupaten Sanggau, maka dapat disimpulkan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Meldy di Kabupaten Sanggau. Hal ini terlihat dari hasil uji t pada Tabel 7 bagian signifikansi pelatihan mendapat angka 0,005 yang mana lebih kecil daripada 0,05. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa semakin baik pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu variabel motivasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Meldy di Kabupaten Sanggau. Hal ini terlihat dari hasil uji t pada Tabel 7 bagian signifikansi motivasi mendapat angka 0,008 yang mana lebih kecil daripada 0,05. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa semakin baik pemberian motivasi kepada karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Penulis berharap untuk riset selanjutnya agar dapat menambahkan variabel-variabel lainnya yang dapat mengembangkan penelitian ini untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih baik lagi.

Penulis mengharapkan pihak Hotel Meldy di Kabupaten Sanggau terus meningkatkan kualitas pelatihan kerja kepada karyawannya agar mereka dapat bekerja lebih baik lagi sesuai tugas dan tanggung jawab pekerjaannya untuk hotel dan dapat meningkatkan kinerja mereka. serta pihak Hotel Meldy di Kabupaten Sanggau juga harus terus menyemangati karyawannya dengan terus memberikan motivasi yang membangun semangat kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah, dan Haris Budiyo. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2005.
- Busro, Muhammad. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2018.
- Chang, William. *Metodologi Penulisan Ilmiah*. Jakarta: Penerbit Erlangga, 2014.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama, 2006.
- Mangkuprawira, Sjafri. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2011.
- Priyatno, Duwi. *Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media, 2013.
- Lianto. (2019). Self-Efficacy: A Brief Literature Review. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 15(2), 55-61
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, 2006.
- Sunyoto, Danang. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama. Yogyakarta: CAPS, 2015.
- Sugiyono. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2012.

Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama. Yogyakarta: Kencana, 2015.

Suwatno dan Priansa. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2011.

Rahadi, Dedi R. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang: Tunggal Mandiri Publishing, 2010.

Rivai, Veithzal dan Sagala Jauvani Ella. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014.

