

**PENGARUH REKRUTMEN, PELATIHAN DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MERCURE BALI HARVESTLAND
KUTA – BADUNG**

I Wayan Ari Sagita¹, Nengah Landra², Ni Made Dwi Puspitawati³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

dwipuspitawati10@unmas.ac.id

ABSTRACT

The use of quality human resources is needed in achieving hotel goals, one of which is improving employee performance. This study aims to analyze the effect of recruitment, training and compensation on employee performance at the Mercure Bali Harvestland Kuta-Badung. The sample size was 73 employees of Mercure Bali Harvestland Kuta-Badung. Determination of the sample using the saturated sampling method. Multiple linear regression analysis, multiple correlation analysis, determination analysis and t-test analysis were used to analyze this study. The results showed (1) recruitment had a positive and significant effect on employee performance, (2) training had a positive and significant effect on employee performance, (3) compensation had a positive and significant effect on employee performance. The implications of this research are expected by hotel managers to carry out recruitment well, provide training according to company needs, and be able to increase compensation so as to realize optimal employee performance.

Keywords : recruitment, training, compensation, performance

I. PENDAHULUAN

1. Latar belakang

Bali merupakan destinasi pariwisata yang mampu menarik minat wisatawan domestik maupun mancanegara untuk berkunjung. Bali memiliki seni dan budaya serta mempunyai keindahan alam yang menjadi daerah tujuan wisata yang sangat mendukung majunya kepariwisataan di Indonesia. Salah satu penunjang untuk majunya industri pariwisata adalah hotel. Suatu perusahaan yang ingin maju dan berkembang tidak boleh lepas dari pengembangan sumber daya manusianya secara terus menerus.

Pemimpin harus selalu dapat memperhatikan karyawan mereka baik dalam hal peningkatan disiplin dan kinerja karyawan demi menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2011:260), kinerja dapat diukur dan bersifat konkrit serta merupakan hasil kerja individu pada sebuah perusahaan. Kinerja adalah prestasi individu karena sudah melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang telah diberikan (Siswanto dan Sandy, 2015:11). Sama halnya dengan pernyataan Bangun (2012:230), dimana proses dalam mengidentifikasi hingga mengevaluasi kinerja karyawan tertuang dalam sistem manajemen kinerja. Pada dasarnya, hampir seluruh perusahaan memiliki sarana baik formal maupun informal dalam rangka melakukan penilaian kinerja. Kinerja merupakan suatu gambaran mengengai pencapaian program kerja dalam rangka mencapai tujuan, visi dan misi serta tercantum dalam perencanaan strategis (Moheriono, 2012:95).

Menurut Ivancevich (2010), rekrutmen merupakan kegiatan dalam hal penarikan calon karyawan sesuai dengan kemampuannya yang dibutuhkan oleh perusahaan tersebut. Finansius (2013) membuktikan bahwa rekrutmen dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa rekrutmen

yang sesuai akan justru meningkatkan kinerja karyawan tersebut di perusahaan. Pada penelitian yang dilakukan Abdorrahman (2011:8), pendidikan dan pelatihan karyawan bertujuan untuk meningkatkan kinerja mereka. Hal ini sejalan pada penelitian yang dilakukan oleh Ismenia Boe (2014), dimana pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi merupakan suatu balas jasa yang diterima oleh karyawan sesuai dengan kebijakan perusahaan yang dapat mempengaruhi kinerja mereka (Umar, 2012:91). Adhim (2011) menyimpulkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa pemberian kompensasi yang adil dan sesuai justru akan dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan.

Mercure Bali Harvestland Kuta merupakan Hotel yang berlokasi di Kuta, Bali. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya kepada para tamu, manajemen hotel berupaya mengelola sumber daya manusianya dengan baik yaitu dengan melakukan pembenahan fasilitas yang berkaitan dengan pelatihan dan melaksanakan program kompensasi yang berkesinambungan dan relevan dengan aktivitas-aktivitas karyawan dalam mengemban tugas dalam pekerjaannya. Program kompensasi dilakukan demi mempertahankan karyawan mereka yang memiliki kinerja baik. Menurut Sastrohadiwiryono dan Yuniarsih (2011:125) kompensasi adalah imbalan saja atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para tenaga kerja, karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran mereka demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Menurut Ardana (2012:153), kompensasi dapat dikatakan sebagai balas jasa atas kontribusi karyawan pada perusahaan dan pada akhirnya dapat berdampak terhadap kinerja karyawan tersebut (Dito, 2010).

2. Rumusan masalah

Berikut ini rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Mercure Bali Harvestland Kuta – Badung?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Mercure Bali Harvestland Kuta – Badung?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Mercure Bali Harvestland Kuta – Badung?

3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada Mercure Bali Harvestland Kuta – Badung.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Mercure Bali Harvestland Kuta – Badung.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Mercure Bali Harvestland Kuta – Badung.

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. Rekrutmen

Rekrutmen adalah kriteria yang diperlukan organisasi dalam melakukan penarikan calon karyawan yang berkualitas. Menurut Hasibuan (2011:28), rekrutmen adalah proses penarikan secara efektif dan efisien dalam rangka bertujuan untuk mendapatkan karyawan yang dapat bekerja dengan baik demi mencapai tujuan perusahaan. Proses rekrutmen dilakukan dengan tujuan mendapatkan pelamar yang mempunyai minat dan kualifikasi yang tepat untuk mengisi jabatan tertentu di perusahaan (Marwansyah, 2012:106).

Menurut Mathis & Jackson (2001), rekrutmen merupakan proses mendapatkan pelamar yang memiliki kualifikasi sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Rekrutmen berkaitan dengan jumlah pelamar serta kesediaan pelamar dalam memutuskan menerima pekerjaan tersebut (Ivancevich, 2001).

2. Pelatihan

Widodo (2015:82) menyebutkan bahwa pelatihan merupakan aktivitas yang dilakukan perusahaan dalam rangka meningkatkan keahlian dan pengetahuan karyawannya sehingga mampu bekerja secara professional di bidangnya sesuai dengan tugas dan tanggungjawab yang diberikan. Menurut Rivai dan Sagala (2011:212), pelatihan adalah proses yang dilakukan secara bertahap dengan tujuan untuk memperbaiki tingkah laku karyawan sehingga mereka secara tulus ikhlas dapat bekerja sama mencapai tujuan perusahaan. Abozed, *et al.* (2009) menyatakan bahwa pelatihan dilakukan dengan tujuan meningkatkan kemampuan karyawan terutama keterampilan mereka sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Tanpa adanya pelatihan maka karyawan sulit dalam mengembangkan keterampilan (Elnaga, *et al.*, 2013).

3. Kompensasi

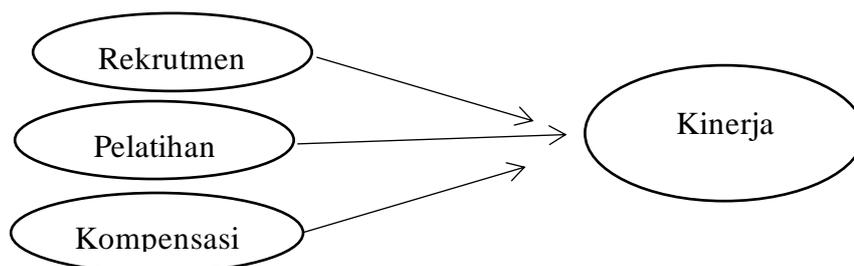
Menurut Sastrohadiwiryo dan Yuniarsih (2011:125) kompensasi adalah imbalan jasa yang diberikan kepada karyawan atas tenaga dan pikiran mereka demi kemajuan perusahaan. Pengertian kompensasi yang lain adalah segala sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2007:155). Kompensasi merupakan suatu pendapatan yang dinilai dengan uang sebagai balas jasa atas kerja karyawan pada perusahaan (Hasibuan, 2011). Sama halnya dengan pernyataan Martoyo (2000) yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan kepada karyawan baik berupa finansial ataupun nonfinansial.

4. Kinerja

Kinerja organisasi salah satunya tergantung pada kinerja karyawan sehingga setiap karyawan diharapkan dapat memberikan kontribusi positif dengan berkinerja yang optimal (Sofyan, 2013). Menurut Vrinda & Jacob (2015), kinerja karyawan dapat dinilai dari perbandingan hasil kerja secara nyata dengan standar kerja yang sudah menjadi ketetapan perusahaan. Kinerja karyawan berkaitan dengan ketepatan waktu, efektifitas dan efisiensi dalam penyelesaian tugas (Tinofirei, 2011). Atteya (2019) menyebutkan ada lima indikator yang dapat mengukur kinerja karyawan antara lain kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian.

KERANGKA BERPIKIR

Berikut ini kerangka berpikir yang menyatakan pengaruh variabel eksogen terhadap varabel endogen sebagai berikut :



Gambar 1
Kerangka Berpikir

Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Berdasarkan penelitian terdahulu dan teori pendukung maka dapat ditarik hipotesis :

- (H1) : rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
 (H2) : pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
 (H3) : kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

III. METODE PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Mercure Bali Harvestland Kuta yang terletak di Jalan By Pass Ngurah Rai No. 8, Simpang Siur, Kuta, Kabupaten Badung. Latar belakang pemilihan lokasi ini karena adanya permasalahan tentang rekrutmen, pelatihan dan kompensasi dan kinerja karyawan pada Mercure Bali Harvestland Kuta – Badung.

2. Obyek Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah rekrutmen, pelatihan, kinerja karyawan pada Mercure Bali Harvestland Kuta–Badung.

3. Identifikasi Variabel

- Variabel eksogen (X) dalam penelitian ini yaitu variabel bebas adalah Rekrutmen (X_1), Pelatihan (X_2) dan Kompensasi(X_3).
- Variabel endogen (Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja karyawan.

4. Analisis Data

a. Analisis Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel rekrutmen, pelatihan dan kompensasi dalam menjelaskan kinerja karyawan yang diperoleh dari nilai adjusted R square.

b. Analisis t (t-test)

Menurut Sugiyono (2011:117), analisis ini bertujuan untuk menguji hipotesis pada penelitian ini apakah rekrutmen, pelatihan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut ini hasil analisis regresi linier berganda disajikan pada Tabel 1 berikut :

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda antara Variabel Terikat dengan Variabel Bebas

Variabel	Koefisien Regresi		Standardized Coefficients	t-value	Sig
	B	Standard Error	Beta		
(Constants)	-2.194	1.162		-1.889	0.063
Rekrutmen (X1)	0.458	0.092	0.401	4.967	0.000
Pelatihan (X2)	0.418	0.118	0.286	3.535	0.001
Kompensasi (X3)	0.536	0.136	0.325	3.941	0.000
<i>F-statistic</i> : 62.279 <i>Sig. F</i> : 0,000 <i>R</i> : 0,855 <i>R-Square</i> : 0,730 <i>Adjusted R-Square</i> : 0,719					

Sumber : data diolah peneliti (2019)

Berdasarkan Tabel 1, dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -2.194 + 0.458X_1 + 0.418X_2 + 0.536X_3$$

Persamaan regresi linier berganda tersebut menunjukkan pengaruh variabel rekrutmen, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan memberikan informasi bahwa :

$b_1 = 0.458$ artinya jika rekrutmen (X_1) semakin baik dengan asumsi pelatihan (X_2) dan kompensasi (X_3) tidak berubah (*constant*) maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.

$b_2 = 0.418$ artinya jika pelatihan (X_2) semakin baik dengan asumsi rekrutmen (X_1) dan kompensasi (X_3) tidak berubah (*constant*) maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.

$b_3 = 0.536$ artinya jika kompensasi (X_3) semakin baik dengan asumsi rekrutmen (X_1) dan pelatihan (X_2) tidak berubah (*constant*) maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.

2. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Koefisien korelasi berganda disimbolkan dengan $R_{x_1x_2}$, merupakan ukuran keeratan hubungan variabel terikat dengan variabel bebas. Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan program SPSS yang disajikan pada Tabel 1 diperoleh bahwa nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0.855 yang berarti terdapat hubungan yang sangat kuat. R bertanda positif artinya ada hubungan yang searah, jika rekrutmen (X_1), pelatihan (X_2) dan kompensasi (X_3) meningkat maka kinerja karyawan (Y) juga meningkat. Sebaliknya, jika rekrutmen (X_1), pelatihan (X_2) dan kompensasi (X_3) menurun maka kinerja karyawan (Y) juga menurun.

3. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besar atau kecilnya kontribusi pengaruh variabel rekrutmen (X_1), pelatihan (X_2) dan kompensasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil pengujian determinasi yang disajikan pada Tabel 1 diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.719 sehingga dapat dijelaskan bahwa kontribusi variabel rekrutmen (X_1), pelatihan (X_2) dan kompensasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Mercure Bali Harvestland Kuta – Badung sebesar 71,9% sedangkan sisanya 28,1% dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian.

4. Hasil Uji-t (t-test)

Berikut ini hasil uji t pada penelitian ini antara lain:

- a. Uji hipotesis pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada Mercure Bali Harvestland Kuta – Badung.

Oleh karena t dihitung sebesar 4.967 dengan nilai signifikan $0,000 < \alpha (0,05)$ maka H_0 ditolak. Hal ini berarti variabel rekrutmen berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan pada Mercure Bali Harvestland Kuta – Badung.

- b. Uji hipotesis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Mercure Bali Harvestland Kuta – Badung.

Oleh karena t dihitung sebesar 3.535 dengan nilai sig $0,001 < \alpha (0,05)$ maka H_0 ditolak. Hal ini berarti variabel pelatihan berpengaruh positif signifikan secara

parsial terhadap variabel kinerja karyawan pada Mercure Bali Harvestland Kuta – Badung.

- c. Uji hipotesis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Mercure Bali Harvestland Kuta – Badung.

Oleh karena t dihitung sebesar 3.941 dengan nilai $\text{sig } 0,000 < \alpha (0,05)$ maka H_0 ditolak. Hal ini berarti variabel kompensasi berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan pada Mercure Bali Harvestland Kuta – Badung.

PEMBAHASAN

Hasil pengujian hipotesis 1 menunjukkan rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Mercure Bali Harvestland Kuta – Badung. Hasil ini memiliki arti jika proses rekrutmen dilaksanakan sesuai dengan standar perusahaan maka akan meningkatkan nilai kinerja karyawan. Hal ini serupa dengan penelitian Ivancevich (2010) yang menyatakan bahwa tujuan organisasi dapat tercapai apabila perusahaan mampu menarik calon karyawan yang memiliki kemampuan dan sikap positif. Hasil penelitian ini diperkuat oleh Finansius (2013) dan Ines Rengganis (2014) dimana rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Mercure Bali Harvestland Kuta – Badung. Hasil ini memiliki arti jika perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan mereka sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H_2) diterima yaitu, pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Mercure Bali Harvestland Kuta – Badung. Sesuai dengan kesimpulan Sultana (2012) dimana pelatihan merupakan elemen kunci yang dapat meningkatkan kinerja sehingga pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Boe (2014); Agusta dan Sutanto (2013) dimana pelatihan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa jika kompensasi yang diberikan sesuai dengan keadilan dan harapan karyawan maka akan meningkatkan kinerja mereka. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga (H_3) diterima yaitu, Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Mercure Bali Harvestland Kuta – Badung. Berdasarkan *goal-setting theory* yang dinyatakan oleh Locke dan Latham (1990), dimana pentingnya tujuan dan kinerja yang telah ditetapkan sehingga karyawan akan melakukan yang terbaik bagi perusahaan. Pemberian umpan balik berupa kompensasi akan berpengaruh terhadap perilaku karyawan dalam perusahaan (Lunenburg, 2011). Sesuai dengan pernyataan Umar (2012:91) yang menyatakan bahwa kompensasi yang merupakan suatu imbalan jasa yang diterima dari perusahaan akan berdampak terhadap kinerja karyawan tersebut. Penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Prihatini, *et al.* (2016) dimana kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

1. Simpulan

Berikut ini simpulan yang dapat ditarik pada penelitian ini antara lain :

- a. Rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Mercure Bali Harvestland Kuta – Badung, artinya semakin baik rekrutmen maka kinerja karyawan akan meningkat.
- b. Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Mercure Bali Harvestland Kuta – Badung, artinya semakin baik pelatihan maka kinerja karyawan akan meningkat.
- c. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Mercure Bali Harvestland Kuta – Badung, artinya semakin baik kompensasi maka kinerja karyawan akan meningkat.

2. Saran

Berikut ini disampaikan saran-saran yang dapat menjadi pertimbangan manajemen perusahaan sebagai berikut :

- a. Rekrutmen karyawan kriteria cukup baik namun perlu dibenahi, disarankan untuk perusahaan dalam rekrutmen karyawan hendaknya dilakukan sesuai dengan spesifikasi jabatan, perekrutan karyawan dilaksanakan ada dari dalam perusahaan, dalam sistem perekrutan bisa tertutup dan hanya di informasikan kepada karyawan di dalam perusahaan.
- b. Pelatihan pada karyawan cukup baik, namun perlu diperhatikan terutama dalam pemberian materi pelatihan hendaknya bisa dilakukan dari berbagai media pembelajaran yang lebih efektif dan setiap materi pelatihan yang diadakan menyesuaikan dengan peran masing – masing karyawan didalam perusahaan serta materi dan metode pelatihan yang sesuai dengan jenis/bidang pekerjaan karyawan sehingga dapat meningkatkan kegairahan kerja karyawan.
- c. Kompensasi yang diberikan perusahaan cukup baik, kedepannya untuk perusahaan hendaknya memberikan insentif yang membuat karyawan merasa puas, atas hasil pekerjaan mereka yang mencapai target yang telah ditentukan dan karyawan bisa mendapat gaji atau upah atas pekerjaannya setiap bulan secara tepat waktu serta karyawan bisa mendapatkan tunjangan hari raya.
- d. Kinerja karyawan tergolong dalam kriteria cukup baik, namun sangat perlu di perhatikan agar karyawan tidak lupa akan tugas dan tanggungjawab mereka terhadap pekerjaan. Disarankan untuk karyawan hendaknya bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan, tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kuantitas yang telah ditetapkan, mampu bekerja sama yang baik dengan rekan kerja yang lain serta bisa selalu hadir tepat waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdorrhakman, Gintings. (2011). *Esensi Praktis: Belajar dan Pembelajaran*. Bandung: Humaniora
- Abozed, M., Melaine, Y., Saci, K. (2009). The Influence of Work Environmental Factors on Motivation to Transfer Management Training-Case Study of the Libyan Oil Industry. *In 4 the Annual Conference Liverpool BEAN* (p.9)
- Adhim, Abdul Ghani. (2011). Peran Pemberian Kompensasi dan Semangat Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. POS Indonesia

- (Persero) Kantor Pos Malang). *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Andrew E. Sikula. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Atteya, N. M. (2012). Testing the Impact of The Human Resource Management Practices on Job Performace: An Empirical Study in The Egyptian Joint Venture Petroleum Companies. *International Journal of Business and Social Science*, 3(9)
- Aulia, A. F., & Troena, E.A. (2013). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel Kota Malang. *Skripsi*. Universitas Brawijaya.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Boe, I. (2014). Pengaruh Program Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kepresidenan Republik Timor Leste. *Jurnal Ilmu Manajemen, Revitalisasi*. 1(1): 283-298.
- Dessler, Gerry. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh)*. Jakarta Barat: PT Indeks.
- Dito, Anoki Herdian. (2010). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*.
- Eko, Widodo Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Elnaga, A., & Imran, A. (2013). The Effect of Training on Employee Performance. *European Journal of Business and Management*. 5: 137.
- Handoko, T.Hani. 2007. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, M. S. P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Ivancevich, J. M. 2001. *Human Resource Management*, NewYork: Mc. Grow-Hill Companies
- Locke, E. A. dan Latham. 1990. *A Theory of Goal Setting and Performance..* Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall.
- Lunenburg, C. Fred. 2011. Self-Efficacy in the Workplace : Implication for Motivation and Performance . Sam Houston State University, *International Journal of Management, Business and Administration*, Vol.14, No. 1.
- Martoyo, S. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Mathis, R. I & Jackson, J. H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Salemba Empat.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Industrial Engineering Journal (IEJ)*, 2 (1)
- Tinofirei, C. 2011. The Unique Factors Affecting Employee Performance in non Profit Organizations. *International Journal Public Management*, Vol. 1, No. 1
- Vrinda, N. N. & Jacob, N. A. (2015). The Impact of Job Satisfaction on Job Performance. *International Journal in Commerce, IT & Social Science*, 2, No. 2, pp. 27-37