

Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel HR Bali

Ida Ayu Nyoman Yuni Devi Antari¹, Ni Desak Made Santi Diwyarthi², I Wayan Jata³

^{1,2,3}Program Studi Pengelolaan Perhotelan, Politeknik Pariwisata Bali
email: ¹dayadeviantari@gmail.com, ²santidiwyarthi@yahoo.com, ³iwayanjata@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di hotel HR Bali. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *proportional area random sampling* diambil secara acak berdasarkan populasi jumlah karyawan yang ada pada setiap sub populasi. Sehingga sampel yang akan digunakan pada penelitian ini berjumlah 100 orang di Hotel HR Bali. Teknik analisis yang digunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear sederhana, uji koefisien determinasi dan uji t. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan Statistical Program For Social Science (SPSS). Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain kuantitatif dengan pendekatan survei. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini melibatkan seluruh karyawan yang bekerja di Hotel HR Bali berjumlah 313 orang. Sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja di Hotel HR Bali berjumlah 100 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *proportional random sampling* dengan menggunakan rumus Slovin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan pelatihan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel HR Bali.

Kata Kunci : Karyawan; Kinerja; Motivasi; Pelatihan,

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of motivation and job training on employee performance at HR Bali Hotel. This research was conducted using proportional area random sampling, randomly selected based on the population of employees in each sub-population. Therefore, the sample to be used in this study consists of 100 individuals from HR Bali Hotel. The analysis techniques used include validity testing, reliability testing, classical assumption testing, simple linear regression analysis, the coefficient of determination test, and the t-test. The data analysis technique used is multiple regression analysis with the help of the Statistical Program for Social Science (SPSS). The research design employed is a quantitative design with a survey approach. The population used in this study involves all employees working at HR Bali Hotel, totaling 313 individuals. The sample used in this study is employees working at HR Bali Hotel, totaling 100 individuals. The sampling technique used is proportional random sampling using the Slovin formula. The results of the study show that motivation and job training, both partially and simultaneously, have a positive and significant effect on employee performance at HR Bali Hotel.

Keywords : Employee; Motivation; Performance; Training

A. PENDAHULUAN

Bali merupakan salah satu pulau kecil yang dimiliki Negara Indonesia yang terkenal akan berbagai macam kegiatan wisata yang ada didalamnya. Bali memiliki perkembangan sarana akomodasi yang pesat terutama dalam bidang hotel yang sebagian besar berstandar bintang lima (Adi Pratama, 2024). Menurut laporan Badan Pusat Statistik (2023), menunjukkan terdapat 252 hotel bintang lima di Indonesia, Bali merupakan provinsi dengan jumlah hotel bintang lima terbanyak se-Indonesia jumlahnya mencapai 94 hotel atau 37,3% dari total hotel mewah nasional (Santi Diwyarthi, 2024).

Operasional dalam suatu hotel tidak akan berjalan jika tidak adanya Sumber Daya Manusia (SDM) di dalamnya hal ini dikarenakan sumber daya manusia mempunyai peranan penting bagi suatu perusahaan. Potensi karyawan sebagai sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan perlu diperhatikan secara tepat sehingga mampu menghasilkan kinerja yang maksimal dan kompeten dalam bidangnya masing-masing. Karyawan perlu mendapatkan dorongan berupa motivasi dan pelatihan yang mendukung agar karyawan dapat bekerja dengan baik (Primajaya, 2019). Ketika suatu organisasi sedang

menghadapi suatu kegagalan saat mencapai tujuannya, hal itu disebabkan oleh sumber daya manusianya itu sendiri. Menilai begitu pentingnya manusia dalam memperoleh target suatu organisasi yang tinggi maka hal ini penting adanya Human Resources Departemen yang bertugas dalam mengelola sumber daya manusia di dalamnya, 2 karena tingkat keberhasilan suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh kinerja karyawan (Arrahman & Sugiyanto, 2023).

Fenomena penurunan kinerja karyawan ini terjadi pada salah satu hotel berbintang lima yaitu HR Bali merupakan salah satu hotel berbintang lima legendaris yang berdiri pada tahun 1973. Dengan lamanya berdiri banyak hal yang terjadi di dalamnya tentunya dalam hal kinerja karyawannya. Untuk mengetahui kinerja karyawannya, hotel HR Bali berkomitmen untuk melakukan penilaian kinerja karyawan secara berkala, dengan frekuensi setahun sekali. Penilaian ini untuk mengevaluasi efektivitas dan kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan hotel. Sistem penilaian kinerja menggunakan kategori terukur 65-75: Mixed, 76-88: Strong, 89-100: Exceptional. Berikut merupakan 3 data mengenai *performance appraisal* karyawan di hotel HR Bali periode 2021 hingga 2023.

Berdasarkan data, nilai rata-rata tertinggi yaitu pada tahun 2021 sebesar 90,14 yang dimana target dari hotel HR Bali ini karyawan harus mendapatkan nilai 89-100 dikatakan *exceptional* yang artinya bahwa pada tahun 2021 sudah mencapai target perusahaan. Namun pada tahun 2022 mengalami penurunan menjadi 84,58 penurunan tersebut ada di rentang 76-88. Pada tahun 2023 kembali mengalami penurunan menjadi 72,17 berada di rentang 65-75. Dalam hal ini adanya penurunan *performance appraisal* kinerja karyawan setiap tahunnya.

Selain itu, penurunan kinerja karyawan dapat dilihat dari permasalahan yang telah terjadi di Hotel HR Bali dikarenakan ketidakprofesional dalam pelayanan yang dilakukan oleh seorang karyawan, sehingga menyebabkan tamu menjadi tidak nyaman dan merasa kecewa. Hal ini sejalan dengan penelitian menurut Alexandro (2021) menyatakan bahwa menurunnya kinerja karyawan terlihat dari permasalahan kualitas pelayanan yang tidak profesional sehingga menimbulkan ketidaknyamanan dan kekecewaan tamu (Kusumarini, 2024). Hal tersebut mengakibatkan tamu merasa tidak puas terhadap kualitas pelayanan yang diberikan dapat dilihat dari ulasan negatif di google review. Pada gambar 1

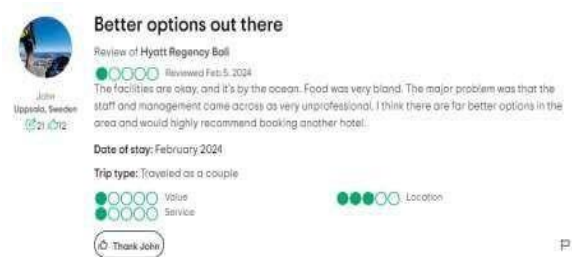
Tabel 1. Tingkat Keterlambatan Karyawan di Hotel HR Bali Periode Januari-Desember 2023

No	Bulan	Total Kary.	Karyawan Terlambat	(%)
1	Januari	173	41	24%
2	Februari	175	43	25%
3	Maret	182	41	23%
4	April	197	29	15%
5	Mei	200	40	20%
6	Juni	216	54	25%
7	Juli	228	66	29%
8	Agustus	236	63	27%
9	September	272	54	20%
10	Oktober	281	36	13%
11	November	294	61	21%
12	Desember	313	72	23%

Sumber: HRD Hotel HR Bali, 2024 (data diolah)

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa tingkat keterlambatan karyawan terendah berada pada bulan Oktober sebesar 13%, namun mengalami peningkatan keterlambatan karyawan setiap bulannya. Pada bulan Juli tingkat keterlambatan menjadi tertinggi pada tahun 2023 sebesar 29%. Hal ini tidak ditoleransi oleh pihak *Human Resources* dikarenakan bila karyawan datang terlambat dalam bekerja maka tugas yang diberikan akan tidak terselesaikan dengan tepat waktu. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa karyawan di hotel HR Bali menyatakan bahwa tingkat keterlambatan karyawan diakibatkan oleh kurangnya motivasi terhadap pemberian penghargaan untuk mengapresiasi karyawan yang dapat mencapai target perusahaan. Selain itu, kurangnya jaminan kesehatan yang diberikan oleh pihak hotel tidak sepenuhnya ditanggung dan untuk mendapatkan jaminan tersebut butuh proses yang cukup lama. Hal tersebut yang mengakibatkan motivasi kerja karyawan mengalami penurunan.

ditampilkan bad review dari tamu terkait pengalaman menginap di hotel HR Bali.



Penurunan motivasi dapat terlihat dari tingkat keterlambatan karyawan, yang merupakan salah satu aspek dasar dalam penilaian kinerja disebuah organisasi (Siagian, 2022). Penurunan motivasi kerja yang terjadi di hotel HR Bali disebabkan oleh tingkat keterlambatan karyawan. Pihak *Human Resources* mengatakan bahwa motivasi memiliki peranan yang penting sebagai pendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tabel 1 adalah data mengenai tingkat keterlambatan karyawan di Hotel HR Bali periode Januari hingga Desember tahun 2023.

mana kesadaran karyawan dalam mengikuti program yang diselenggarakan oleh *Department Human Resources* terlihat kurang. Hal ini dilihat pada tabel 2

Tabel 2. Pelatihan di Hotel HR Bali Pada Bulan November-Desember Tahun 2023

No	Department	Jumlah Kuota Per Bulan (100) Orang	Nov 2023	Des 2023
1	Rooms	10	9	5
2	Accounting	2	2	1
3	Canteen	5	5	4
4	Culinary	45	32	26
5	FB Service	32	11	19
6	Steward	2	2	1
7	Materials	2	1	1
8	Spa Bar	2	2	1
	Total	100	64	58

Sumber: HRD Hotel HR Bali, 2024 (data diolah)

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa setiap tahun diadakan dua kali sesi pelatihan, yaitu pada bulan November dan Desember, dengan kuota peserta sebanyak 100orang setiap bulannya.

Namun terdapat ketidaksesuaian antara kuota yang disediakan dengan jumlah peserta yang sebenarnya mengikuti pelatihan. Pada bulan November jumlah peserta yang mengikuti pelatihan adalah 64 orang, lalu mengalami penurunan kembali pada bulan Desember sebanyak 58 orang. Hal ini mengindikasikan bahwa kuota pelatihan belum terpenuhi secara optimal yang menunjukkan adanya kesenjangan dari tujuan program yang diselenggarakan oleh pihak hotel dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan.

Fenomena yang terjadi di hotel motivasi dan pelatihan kerja mengalami penurunan dan kinerja karyawan juga mengalami penurunan. Hal tersebut sesuai dengan penelitian dari Danil (2021) ; Nolisa & Edalmen (2021) yang menyatakan bahwa motivasi dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa ketika motivasi dan pelatihan mengalami penurunan maka akan mengalami penurunan kinerja. Namun berdasarkan penelitian dari Syafitri & Hidayat (2023); Arika & Sudiro (2016) yang menyatakan bahwa motivasi dan pelatihan tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan ketidakkonsistenan beberapa penelitian terdahulu, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul “Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel HR Bali”.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *proportional area random sampling* diambil secara acak berdasarkan populasi jumlah karyawan yang ada pada setiap sub populasi. Sehingga sampel yang akan

digunakan pada penelitian ini berjumlah 100 orang di Hotel HR Bali. Teknik analisis yang digunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear sederhana, uji koefisien determinasi dan uji t.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja Karyawan di Hotel HR Bali

Masa Kerja				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<1 Tahun	22	22.0	22.0	22.0
1-3 Tahun	32	32.0	32.0	68.0
>3 Tahun	46	46.0	46.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Sumber: Hasil penelitian, 2024

Tabel 3 menunjukkan bahwa reponden di Hotel HR Bali dengan masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 22 responden atau 22,0%. Responden dengan masa kerja 1-3 tahun sebanyak 32 responden atau 32%. Responden dengan masa kerja lebih dari 3 tahun sebanyak 46 responden atau 46,0%. Pada penelitian ini rata-rata masa kerja responden paling tinggi pada masa kerja lebih dari 3 tahun hasil ini menunjukkan bahwa karyawan di Hotel HR Bali cenderung memiliki masa kerja yang lama.

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Kesimpulan yang diambil untuk menentukan suatu data mengikuti distribusi normal atau tidak adalah dengan menilai nilai signifikansinya. Jika nilai signifikan $>0,05$ maka variabel berdistribusi normal dan sebaliknya.

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	6.57194233
Most Extreme Differences	Absolute	0.081
	Positive	0.053
	Negative	-0.081
Test Statistic		0.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.099c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil penelitian, 2024

Berdasarkan Tabel 4 di atas dapat dilihat nilai sig sebesar 0,099 dimana lebih besar dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance atau variance inflation factor (VIF). Jika nilai tolerance lebih dari 10% atau VIF kurang dari 10, maka dikatakan tidak ada multikolinieritas.

Berdasarkan Uji Multikolinieritas dapat dilihat bahwa nilai tolerance dan VIF dari motivasi kerja (X1) dan pelatihan kerja (X2) menunjukkan nilai tolerance untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yang berarti model persamaan regresibebas dari multikolinieritas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.161	3.852		2.118	0.037
	Motivasi	0.591	0.112	0.501	5.289	0.000
	Pelatihan Kerja	0.371	0.125	0.281	2.968	0.004

Sumber: Hasil penelitian, 2024

Berdasarkan Tabel 6 menunjukkan bila dimasukkan dalam persamaan regresi linier berganda maka diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$Y = 8,161 + 0,591X_1 + 0,371X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap kinerja :

- Nilai koefisien $b_1 = 0,591$ menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti apabila variabel motivasi kerja (X1) semakin baik maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat, dengan catatan bahwa variabel lain tetap atau konstan.
- Nilai koefisien $b_2 = 0,371$ menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel pelatihan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti apabila variabel pelatihan kerja (X2)

semakin meningkat maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat, dengan catatan bahwa variabel lain tetap atau konstan.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.719 ^a	0.517	0.507	6.639

a. Predictors: (Constant),

Pelatihan Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil penelitian, 2024

Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai R Square (R^2) = 0,517, hal ini berarti motivasi dan pelatihan kerja memiliki tingkat hubungan yang sedang karena berada pada rentang nilai 0,40- 0,599 (Sugiyono, 2019). Adapun analisis menggunakan rumus sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

$$D = 0,517 \times 100\%$$

$$D = 51,7\%$$

Hal ini menunjukkan bahwa 51,7% variasi pada Kinerja dipengaruhi oleh variabel Motivasi (X1) dan Pelatihan Kerja (X2). Sisanya 48,3% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model penelitian.

2.1 Pembahasan

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel HR Bali. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} (5,289) > t_{tabel} (1,984) dengan tingkat signifikansi 0,000 sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja karyawan, maka kinerja karyawan akan menurun. Motivasi kerja, baik yang berasal dari dalam diri maupun luar diri, berperan penting sebagai pendorong untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Pelatihan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel HR Bali. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} (2,698) > t_{tabel} (1,984) dengan tingkat signifikansi 0,004 sehingga H_0 ditolak dan H_2 . Semakin baik pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat. Pelatihan kerja membantu karyawan untuk lebih mengenal pekerjaan mereka, sehingga mereka menjadi lebih terampil dan dapat bekerja sesuai prosedur yang diinginkan perusahaan.

Motivasi dan Pelatihan Kerja terbukti memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel HR Bali. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji F dimana diperoleh F_{hitung} (51,895 > F_{tabel} (3,09) dengan nilai F adalah 0,000 <

0,05, maka H0 ditolak dan H1 diterima. Nilai R Square (R²) sebesar 0,517 menunjukkan bahwa 51,7% variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel motivasi dan pelatihan kerja, sementara sisanya 48,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan di Hotel HR Bali, penting untuk memperhatikan dan meningkatkan motivasi kerja serta memberikan pelatihan kerja yang baik dan terstruktur.

D. KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan pelatihan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel HR Bali. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Hotel HR Bali maka dengan meningkatnya Motivasi (X1) akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Hotel HR Bali dengan maka dengan meningkatnya Pelatihan Kerja (X2) akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Motivasi dan Pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan di Hotel HR Bali. dengan nilai Fhitung > Ftabel = 5,895 > 3,09 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Nilai R Square (R²) = 0,517 memiliki tingkat hubungan yang sedang karena berada di rentang nilai 0,40-0,599, secara simultan memiliki kontribusi untuk mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 51,7%. Motivasi meningkat, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan begitu pula jika variabel Pelatihan Kerja meningkat maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan.

E. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih kepada dosen pembimbing Ni Desak Made Santi Diwyarthi dan juga Bapak I Wayan Jata yang telah meluangkan waktu dan pikirannya dalam membantumenyelesaikan penelitian serta rekan-rekan yang telah membantu saya dalam penyelesaian penelitian ini. Tanpa adanya dukungan dan motivasi dari berbagai pihak mungkin penelitian ini tidak dapat diselesaikan secara maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi Pratama, I. W., Santi Diwyarthi, N. D. M., Jata, I. W., Chintia Pinaria, N. W., Citrawati, L. P., & Kusumarini, I. (2024). Analysis of Sustainable Tourism Management, Tourist Education, and Environmental Awareness on Visit Intention in Ubud, Bali. *West Science Social and Humanities Studies*, 2(07), 1155–1165. <https://doi.org/10.58812/wsshs.v2i07.1126>
- Alexandro, R., Uda, T., Hariatama H., F., & Lestari, U. (2021). The Effect of Employee Performance on Consumer Satisfaction at Setia Hotel, Puruk Cahu, Murung Raya. *International Journal of Social Science and Business*, 5(3), 399. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v5i3.38211>
- Arika, F. P., & Sudiro, D. A. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bpr Insumo Sumberarto Kota Kediri. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Feb*, 9(1), 1–16. <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/7107/6126>
- Arrahman, Q. K., & Sugiyanto, H. (2023). *Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Qalbi Khaled Arrahman, Hadi Sugiyanto Vol. 1 No.1 Tahun 2023*. 1(1), 43–64.
- Danil. (2021). *Pt Wonder Trend Indonesia*.
- Kusumarini, I. ., Diwyarthi, N. D. M. S. ., Citrawati, L. P. ., Darmiati, M. ., & Wiatha, N. G. M. . (2024). Preferensi Wisatawan Perempuan terhadap Keputusan Membeli dan Menginap pada Hotel Ramah Lingkungan dan Berkelanjutan di Kabupaten Karangasem: Female Travelers' Preferences for Purchasing and Staying Decisions at Eco-Friendly and Sustainable Hotels in Karangasem Regency. *Edu Cendikia: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 4(02), 408-420. <https://doi.org/10.47709/educendikia.v4i02.4505>
- Ni Desak Made Santi Diwyarthi et al. (2024). Do The Role of Accommodation Management Women in The Digital Era as Key Factor in Women's Competency Development?, *Educational Administration: Theory and Practice Journal*, 30(7), 494-502. <https://kuey.net/index.php/kuey/article/view/6711/4939>
- Nolisa, E., & Edalmen, E. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PD. Harum Jaya. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(2), 345. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i2.11878>
- Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), 127–136. <https://doi.org/10.47709/jebma.v1i2.994>
- Primajaya, D. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pertamina (Persero) Upms Iv Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 67–81.
- Santi Diwyarthi, N. D. M., Citrawati, L. P., Darmiati, M., Mas Wiatha, N. G., Kusumarini, I., Adi Pratama, I. W., & Jata, I. W. (2024). The Influence of Marketing Strategy, Accessibility, and Tourism Support Infrastructure on Foreign Tourist Satisfaction in Bali, Indonesia. *West Science Interdisciplinary Studies*, 2(08), 1533–1538. <https://doi.org/10.58812/wsis.v2i08.1200>
- Siagian, U. D. L. (2022). *Disiplin Kerja Karyawan PT. Arsenet Global Solusi Kota Kupang*. 89– 104.

- Subroto, S. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Tegal Shipyard Utama Tegal. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 12(1), 18–33.
- Syafitri, A. A., & Hidayat, R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi pada Kinerja Karyawan. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(4), 2538–2544. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i4.1721>