

PENGARUH PELATIHAN, PENGEMBANGAN KARIR, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD INDAH LUNA DENPASAR

Ni Luh Putu Sudewi^{1*} | I Wayan Widnyana² | I Wayan Sukadana³

^{1,2,3}Universitas Mahasaraswati Denpasar

*korespondensi: iluhsudewi@gmail.com

Abstract: Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting yang dapat dan harus dikelola oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal, sehingga kinerja karyawan menjadi lebih baik. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan memperoleh bukti empiris tentang pengaruh pelatihan, pengembangan karir, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada UD. Indah Luna Denpasar. Populasi penelitian ini adalah 39 karyawan UD. Indah Luna Denpasar. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah populasi. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi, dan kuisioner. Analisis data menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis linier berganda, analisis korelasi berganda analisis determinasi, dan uji t. Hasil penelitian menunjukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Indah Luna Denpasar.

Kata kunci: pelatihan, pengembangan karir, motivasi, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis yang pesat menuntut perusahaan untuk terus beradaptasi dan berinovasi guna menjaga keberlanjutan dan daya saing. Sumber daya manusia memegang peranan vital sebagai aset utama yang menentukan keberhasilan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif mencakup pelatihan, pengembangan karir, dan motivasi, yang saling berkaitan dan bersama-sama membentuk fondasi yang kuat untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam era globalisasi dan persaingan yang ketat, perusahaan dituntut untuk terus berinovasi dan meningkatkan efisiensi guna menjaga daya saing. Salah satu cara yang efektif untuk mencapainya adalah dengan memaksimalkan potensi sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset penting, karena keberhasilan perusahaan bergantung pada kualitas dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, pengelolaan yang baik, termasuk pelatihan, pengembangan karir, dan motivasi, menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pelatihan merupakan salah satu aspek penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Melalui pelatihan, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawannya memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik, Menurut Dessler (2020).

Pengembangan karir adalah proses yang berkesinambungan yang dirancang untuk membantu karyawan merencanakan dan mengelola karir mereka. Ini mencakup pelatihan lanjutan, mentoring, dan jalur promosi yang jelas. Pengembangan karir yang baik tidak hanya meningkatkan keterampilan karyawan tetapi juga memperkuat komitmen dan loyalitas mereka terhadap perusahaan (Cascio & Boudreau, 2020).

Motivasi adalah faktor kunci yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif, kreatif, dan berkomitmen terhadap tujuan organisasi. Motivasi dapat berasal dari faktor intrinsik maupun ekstrinsik.

Perusahaan ingin memiliki manajemen yang baik dalam bidang sumber daya manusia termasuk UD. Indah Luna Denpasar. UD. Indah Luna Denpasar bergerak di bidang manufaktur perhiasan yang dimana perusahaan mengalami penurunan penjualan dari tahun 2022. Berikut data penurunan penjualan pada UD Indah Luna Denpasar dalam dua tahun terakhir pada Tabel 1.

Tabel 1
Data Penurunan Penjualan UD Indah Luna Denpasar
Tahun 2022 sampai 2023

Bulan	Tahun 2022 (Jumlah Penjualan)	Tahun 2023 (Jumlah Penjualan)	Penurunan Penjualan (%)
Januari	1000	900	10%
Februari	1100	950	13,64%
Maret	1050	900	14,29%
April	1200	1000	16,67%
Mei	1150	950	17,39%
Juni	1300	1100	15,38%
Juli	1250	1050	16%
Agustus	1400	1200	14,29%
September	1350	1150	14,81%
Oktober	1500	1300	13,33%
November	1450	1250	13,79%
Desember	1600	1400	12,5%

Sumber: UD Indah Luna Denpasar, 2024

Dari tabel penurunan jumlah penjualan perusahaan perhiasan UD Indah Luna Denpasar yang menunjukkan penurunan penjualan secara signifikan dari tahun 2022 ke tahun 2023, fenomena yang dapat diidentifikasi terkait Penurunan penjualan yang konsisten setiap bulan dari tahun 2022 ke 2023 mungkin menunjukkan bahwa karyawan tidak memiliki keterampilan atau pengetahuan yang cukup untuk menjual produk secara efektif. Hal ini dapat terjadi jika perusahaan tidak memberikan pelatihan yang memadai atau teratur untuk memperbarui pengetahuan dan

keterampilan karyawan tentang produk baru, teknik penjualan, atau tren pasar terbaru. Tanpa pelatihan yang berkelanjutan, karyawan mungkin tidak mampu menjawab pertanyaan pelanggan dengan baik, memberikan rekomendasi produk yang tepat, atau menggunakan teknik penjualan yang efektif, yang pada akhirnya dapat mengurangi jumlah penjualan.

Terdapat beberapa fenomena terkait pelatihan, pengembangan karir, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada UD. Indah Luna Denpasar. Pertama, karyawan yang merasa kesulitan menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan karena kurangnya program pelatihan awal yang komprehensif. Karyawan yang telah bekerja lama juga merasa bahwa pelatihan berkelanjutan kurang memadai untuk meningkatkan keterampilan mereka sesuai dengan perkembangan industri. Kinerja karyawan baru dan karyawan lama mungkin tidak optimal, ini disebabkan karena kurangnya pelatihan dan bisa berdampak pada penurunan produktivitas dan kualitas output perusahaan.

Kedua, beberapa karyawan merasa tidak memiliki jalur karir yang jelas di perusahaan. Mereka merasa terjebak di posisi mereka saat ini tanpa adanya peluang untuk promosi atau pengembangan karir lebih lanjut. Ketiga, karyawan merasa tidak cukup termotivasi karena kurangnya insentif, pengakuan, serta kurangnya penghargaan atas prestasi, atau kurangnya keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan bisa berkontribusi pada rendahnya motivasi.

Berdasarkan pada fenomena diatas, maka dari itu peneliti tertarik melakukan penelitian tentang “Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Indah Luna Denpasar”.

LITERATUR

Grand Theory

Penelitian ini menggunakan Goal-Setting Theory yang dikemukakan oleh Locke (1988) sebagai teori utama (grand theory). Goal-Setting Theory merupakan salah satu bentuk teori motivasi. Goal-Setting Theory menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan.

Pelatihan

Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apabila pelatihan di persepsikan baik oleh pelanggan/konsumen maka akan meningkatkan kualitas. Menurut (Fahrozi et al., 2022), pelatihan sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas SDM memajukan perusahaan.

Pengembangan Karir

Menurut Sinambela (2016:253) Karier adalah sejumlah posisi kerja yang dijabat seseorang selama siklus kehidupan pekerjaan sejak dari posisi paling bawah hingga

posisi paling atas. Menurut Handoko (2017) terdapat terdapat tiga indikator pengembangan karir yaitu pendidikan, peatihan dan pengalaman kerja

Motivasi Kerja

Menurut Stokes et al. (2016) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru.

Kinerja Karyawan

Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017) kinerja adalah hasil atau tingkat Menurut Kurniawan & Alimudin (2015) menyatakan bahwa kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratanpersyaratan pekerjaan (job requirement). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (job standard) (Putri & Ratnasari, 2019). Menurut Kadir dan Murni (2019) terdapat empat indikator kinerja karyawan yaitu kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, tanggung jawab dan sikap.

Hipotesis Penelitian

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Noe (2020) Pelatihan adalah proses terencana untuk mengubah atau meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan agar mereka dapat melakukan tugas-tugas pekerjaan dengan lebih efektif. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi (2021), yang menyatakan bahwa pelatihan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal yang sama juga dinyatakan oleh Mariane, dkk. (2020). Berdasarkan hal tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2020) Pengembangan karir adalah proses perencanaan dan implementasi berbagai strategi yang dirancang untuk meningkatkan dan memperluas keterampilan individu serta memberikan kesempatan untuk pertumbuhan dan kemajuan dalam karir mereka. Pengembangan karir mencakup berbagai aspek, mulai dari pelatihan hingga pemberian kesempatan bagi individu untuk mengambil peran yang lebih besar dalam organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rialmi (2020), Sidik, dkk. (2023) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Luthans (2022) Motivasi adalah dorongan psikologis yang mengarahkan, menggerakkan, dan mempertahankan perilaku seseorang menuju pencapaian tujuan tertentu. Motivasi muncul dari kebutuhan, keinginan, atau keinginan untuk memenuhi sesuatu yang penting bagi individu. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mariskha & Ratna ayu (2021), yang menyatakan bahwa pelatihan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Berdasarkan hal tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODELOGI PENELITIAN

Peneltian ini dilakukan di UD. Indah Luna Denpasar, yang beralamat di Jl. Jalan Gunung Himalaya 1C, Denpasar Utara, Bali. Objek dalam penelitian ini adalah bagaimana pelatihan, pengembangan karir, motivasi, dan kinerja karyawan. berpengaruh dalam kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UD. Indah Luna Denpasar yang berjumlah 39 karyawan. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik non *probability sampling*, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 39 reponden. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah, wawancara, observasi dan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN**Hasil Uji Asumsi Klasik****Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah model regresi variabel terikat dengan variabel bebas mempunyai distribusi normal atau tidak. Hasil yang didapatkan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan ketentuan bila signifikansi lebih besar dari 0,05 maka berdistribusi normal, sedangkan bila signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas memiliki tingkat signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$ sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2021:103) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas.

Tabel 2
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Pelatihan	0,539	1,856

Pengembangan Karir	0,551	1,815
Motivasi	0,779	1,284

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa nilai tolerance dari variabel bebas (pelatihan, pengembangan karir dan motivasi) $> 0,10$ dan nilai VIF ≤ 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Tabel 3

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel Bebas	Sig.	Keterangan
Pelatihan	0,497	Bebas Heteroskedastisitas
Pengembangan Karir	0,795	Bebas Heteroskedastisitas
Motivasi	0,146	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa semua variabel bebas (pelatihan, pengembangan karir dan motivasi) memiliki nilai signifikansi yaitu: 0,497; 0,795 dan 0,146 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara pelatihan, pengembangan karir serta motivasi terhadap kinerja karyawan pada UD. Indah Luna Denpasar secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4 berikut:

Tabel 4

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Variabel		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0,678	0,860		-0,789	0,435
	Pelatihan	0,189	0,057	0,334	3,307	0,002
	Pengembangan Karir	0,118	0,051	0,231	2,308	0,027
	Motivasi	0,366	0,058	0,532	6,320	0,000
R					0,898	
R Square					0,807	
Adjusted R Square					0,791	
F Statistic					48,800	
Signifikansi Uji F					0,000	

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4 dibuat persamaan model regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = -0,678 + 0,189X_1 + 0,118X_2 + 0,366X_3$. Persamaan tersebut memberi informasi bahwa:

a = -0,678 hal ini berarti apabila variabel pelatihan (X_1), pengembangan karir (X_2) dan motivasi (X_3), tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) atau constant maka besarnya Kinerja Karyawan (Y) adalah - 0,678.

$b_1 = 0,189$ hal ini berarti pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin baik pelatihan yang dilakukan perusahaan, maka kinerja Karyawan akan semakin meningkat..

$b_2 = 0,118$, hal ini berarti pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan. Hal ini berarti semakin meningkat pengembangan karir karyawan, maka kinerja Karyawan akan semakin meningkat.

$b_3 = 0,366$ hal ini berarti motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin meningkat motivasi kerja karyawan, maka kinerja Karyawan akan semakin meningkat.

Analisis Koefisien Determinasi

Dapat dilihat hasil pengujian koefisien korelasi berganda berdasarkan Tabel 4 besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,791 atau 79,1%. Koefisien determinasi sebesar 79,1%, artinya pelatihan, pengembangan karir dan motivasi dapat menjelaskan Kinerja Karyawan sebesar 79,1%. Sisanya sebesar $(100\% - 79,1\%) = 20,9\%$ dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji t (t-test)

Pengujian statistik t-test digunakan untuk menguji secara parsial pengaruh pelatihan, pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada UD. Indah Luna Denpasar. Berdasarkan tabel 5.15 di atas, hasil uji t dijabarkan sebagai berikut.

a. Variabel Pelatihan (X_1)

Berdasarkan Tabel 4 di atas, variabel pelatihan (X_1) memiliki nilai *Unstandardized Coefficients Beta* menunjukkan arah negatif sebesar 0,189 dengan nilai signifikan sebesar 0,002 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka pelatihan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja Karyawan (Y) pada UD. Indah Luna Denpasar. Dengan demikian hipotesis pertama teruji kebenarannya.

b. Variabel Pengembangan karir (X_2)

Berdasarkan Tabel 4 di atas, variabel pengembangan karir (X_2) memiliki nilai *Unstandardized Coefficients Beta* menunjukkan arah positif sebesar 0,118 dengan nilai signifikan sebesar 0,027 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka pengembangan karir (X_2) berpengaruh positif dan

signifikan (nyata) terhadap kinerja Karyawan (Y) pada UD. Indah Luna Denpasar. Dengan demikian hipotesis kedua teruji kebenarannya.

c. Variabel Motivasi (X₃)

Berdasarkan Tabel 4 di atas, variabel motivasi (X₃) memiliki nilai *Unstandardized Coefficients Beta* menunjukkan arah positif sebesar 0,366 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima. Maka motivasi (X₃) berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja Karyawan (Y) pada UD. Indah Luna Denpasar. Dengan demikian hipotesis ketiga teruji kebenarannya..

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Indah Luna Denpasar

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel pelatihan (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y) pada UD. Indah Luna Denpasar. Pelatihan karyawan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan pengetahuan dan sikap karyawan agar menjadi lebih terampil dan berhasil melaksanakan tugasnya sesuai prinsip-prinsip yang dianut dalam perusahaan. Dengan adanya pelatihan yang rutin, diharapkan karyawan mampu meningkatkan skill dalam bekerja dan meningkatkan kualitas serta kuantitas dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang diungkapkan oleh Wahyudi (2021), Mariane, dkk. (2020) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Indah Luna Denpasar

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel pengembangan karir (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y) pada UD. Indah Luna Denpasar. Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seorang karyawan yang mendorong meningkatnya kinerja dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang diungkapkan oleh Rialmi (2020), Sidik, dkk. (2023) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Indah Luna Denpasar

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel motivasi (X₃) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y) pada UD. Indah Luna Denpasar. Motivasi menjadi sangat penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang diungkapkan oleh Mariskha & Ratna ayu (2021), Kurniawan dkk (2023) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN LIMITASI

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa pelatihan, pengembangan karir, dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Indah Luna Denpasar. Secara khusus, pelatihan yang efektif dan berkelanjutan akan meningkatkan kinerja karyawan, sementara ketidakadaan pelatihan yang memadai dapat menyebabkan penurunan kinerja. Demikian pula, peningkatan pengembangan karir karyawan berhubungan langsung dengan peningkatan kinerja, sedangkan pengabaian terhadap pengembangan karir dapat berdampak negatif pada kinerja. Selain itu, motivasi yang tinggi juga terbukti berperan penting dalam mendorong kinerja yang lebih baik, sementara kurangnya motivasi akan berakibat pada penurunan kinerja karyawan. Secara keseluruhan, ketiga faktor ini saling berkontribusi dalam menciptakan kinerja karyawan yang optimal di UD. Indah Luna Denpasar.

Limitasi

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu dicermati dalam interpretasi hasil. Pertama, penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel, yaitu pelatihan, pengembangan karir, dan motivasi, sementara terdapat banyak variabel lain yang mungkin juga mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, kompetensi, budaya organisasi, dan komitmen organisasi. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut disarankan untuk memasukkan variabel-variabel tambahan guna memperluas cakupan dan menghasilkan temuan yang lebih komprehensif, yang dapat digeneralisasikan ke berbagai konteks organisasi. Kedua, penelitian ini hanya dilakukan pada satu objek penelitian, yaitu UD. Indah Luna Denpasar, yang membatasi kesimpulan yang dapat diambil secara lebih luas. Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian ke perusahaan lain dengan karakteristik yang berbeda, sehingga dapat memberikan pandangan yang lebih holistik dan hasil yang lebih dapat diterapkan secara umum dalam berbagai konteks organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh kepemimpinan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235-246.
- Atmaja, I. M. A. B., Mustika, N., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh disiplin kerja motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pradnya Bhakti Indonesia Denpasar. *EMAS*, 4(7), 1733-1747.

- Brown, P., Wilson, M., & Taylor, K. (2021). Employee training and development: The role of training in improving performance. *Journal of Management Development*, 40(3), 233-245.
- Cascio, W. F., & Boudreau, J. W. (2020). *Investing in people: Financial impact of human resource initiatives*. Pearson Education.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- Dewi, N. M. Y., Saraswati, N. P. A. S., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh kompensasi, budaya organisasi, dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di Institut Seni Indonesia (ISI) Denpasar. *EMAS*, 4(12), 2945-2967.
- Fahrozi, R., Sabaruddin, R., Ilham, D., Ferdinand, N., & El Hasan, S. S. (2022). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarana Media Transindo di Jakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 15(2), 45-56.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15-33.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 2(1), 123-134.
- Landra, N., Budiya, I. G. P. E., & Widyawati, S. R. (2022). The effect of satisfaction mediation on the motivation relationship citizenship behavior work and organizational. *APMBA (Asia Pacific Management and Business Application)*, 11(2), 251-262.
- Manu, I. A., Niha, S. S., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh pengembangan karir, dan perencanaan SDM terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi (Suatu kajian studi literatur manajemen sumberdaya manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 156-170.
- Melya, I. G. A. P. A., Mustika, I. N., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja dan job insecurity terhadap turnover intention karyawan pada PT Monitor Sari Teknik Denpasar. *EMAS*, 4(10), 2397-2415.
- Noe, R. A. (2021). *Employee training and development* (9th ed.). McGraw-Hill Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational behavior* (20th ed.). Pearson Education.
- Sari, I. P., & Rahyuda, A. G. (2022). Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja pada bank saat pandemi Covid-19. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(2), 234-245.
- Siswanto, B. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 7(2), 89-102.



- Tunggadewi, I. G. A. C., Mustika, N., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Ud. Sadhu Jaya di Gianyar. *EMAS*, 4(9), 2310-2321.
- Wahyudi, P. E. (2021). *Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Puri Lumbung Cottages Restaurant and Spa Munduk* (Undergraduate thesis, Universitas Pendidikan Ganesha).
- Widyawati, S. R., Prayoga, I. M. S., Vipraprastha, T., Jodi, I. W. G. A. S., Purnawati, N. L. G. P., & Ribek, P. K. (2023). Role of learning and growth perspective in the mediating relation of human resource function with employee champion: Evidence from the small medium industries. *International Journal of Social Science and Business*, 7(2), 448-453.
- Widyawati, S. R., Rismawan, P. A. E., & Apsari, N. M. N. (2024). Pengaruh beban kerja, kompensasi dan dukungan organisasional terhadap kepuasan karyawan PT Nestle Kotadenpasar. *EMAS*, 5(8), 36-46.
- Widyawati, S. R., Rismawan, P. A. E., & Oktariana, I. W. R. (2024). Pengaruh budaya organisasi, komunikasi dan pengembangan karir terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Taman Burung Citra Bali Internasional. *VALUES*, 5(2), 418-427.
- Widyawati, S. R., Rismawan, P. A. E., & Putri, K. W. D. (2024). Pengaruh job insecurity, beban kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan di PT. Anugerah Kartika Agro Denpasar. *EMAS*, 5(5), 71-83.