

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BETARI BALI SEAFOOD KEDONGANAN BADUNG

I Gede Agus Krisna Yasa¹, I Wayan Sukadana², I Wayan Widnyana³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

agus.krisna87@gmail.com

ABSTRACT

Dalam industri jasa, khususnya sektor restoran, kinerja karyawan memegang peran penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Di Betari Bali Seafood Kedonganan Badung, persaingan yang ketat di sektor kuliner Bali menuntut setiap karyawan untuk memberikan layanan terbaik agar dapat memenuhi harapan pelanggan dan meningkatkan reputasi perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di Betari Bali Seafood Kedonganan, Badung. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Betari Bali Seafood, dengan jumlah sampel sebanyak 36 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada responden, sementara teknik analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel, yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, dan pelatihan, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik terbukti dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Selain itu, motivasi yang tinggi pada karyawan juga meningkatkan kinerja mereka dalam pekerjaan sehari-hari. Pelatihan yang berkualitas menjadi faktor penting dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan. Berdasarkan temuan ini, disarankan agar Betari Bali Seafood meningkatkan hubungan antara bawahan dan atasan untuk memperbaiki lingkungan kerja, memberikan insentif yang mendorong motivasi, dan menyelenggarakan pelatihan berkualitas dengan pelatih yang kompeten. Peningkatan dalam ketiga aspek ini diharapkan dapat mendukung optimalisasi kinerja karyawan.

Kata Kunci : *Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia di dalam perusahaan adalah seluruh individu yang melakukan aktivitas operasional demi mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia dalam perusahaan yaitu karyawan atau karyawan dalam perusahaan tersebut. Perusahaan di dalam dunia bisnis mempunyai tujuan utama untuk memperoleh keuntungan.

Menciptakan visi dan misi perusahaan adalah langkah awal yang dilakukan agar tujuan utama tersebut dapat tercapai.

Menurut Busro (2018) kinerja merupakan pekerjaan yang sukses ditunjukkan oleh para karyawan dengan usaha mereka untuk memenuhi tugas dan kewajiban. Selain itu, kinerja karyawan memperlihatkan sebesar dan seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi pada perusahaan atau organisasi. Menurut Simanjuntak (2018) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang di emban suatu perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan, peneliti mengidentifikasi adanya penurunan kinerja yang dapat dilihat dari data di bawah ini:

Tabel 1

**Target Dan Realisasi Pendapatan
Betari Bali Seafood Tahun 2023**

No.	Bulan	Jumlah Karyawan n (orang)	Target Pendapatan n (juta Rp.)	Realisasi Pendapatan n (juta Rp.)	Persentase Realisasi (%)
1	Januari	36	1.500	1.372,65	91,51
2	Februari	36	1.500	1.296,75	86,45
3	Maret	36	1.500	1.308,75	87,25
4	April	36	1.500	1.345,80	89,72
5	Mei	36	1.500	1.346,70	89,78
6	Juni	36	1.500	1.283,40	85,56
7	Juli	36	1.500	1.326,45	88,43
8	Agustus	36	1.500	1.353,60	90,24
9	September	36	1.500	1.386,30	92,42
10	Oktober	36	1.500	1.336,80	89,12
11	November	36	1.500	1.340,25	89,35

12	Desember	36	1.500	1.386,75	92,45
Jumlah			18.000	16.084,80	89,36

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa dari 36 karyawan tahun 2023 ternyata Betari Bali Seafood tidak dapat memenuhi target penjualan yang telah ditentukan di mana hanya dapat dicapai 89,36 persen. Target bulanan juga tidak pernah tercapai di mana pencapaian target tertinggi adalah 92,45 persen pada bulan Desember dan terendah 85,56 persen pada bulan Juni. Target (kuantitas) yang tidak tercapai ini sangat mungkin disebabkan oleh kurangnya kemampuan karyawan (kualitas kerja) dan penggunaan waktu kerja yang kurang efektif. Hal ini merupakan fenomena penting dalam kinerja, mengingat tujuan perusahaan adalah untuk memperoleh pendapatan yang optimal.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah Lingkungan Kerja. Menurut Burhannudin, dkk. (2019) lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Kemudian menurut Rahayu & Juhaeti (2022) menyatakan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Sedangkan menurut Andriani & Widyanti (2020) lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut.

Variabel kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Motivasi Kerja. Menurut Suwanto (2021) motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (dalam Kurniasari 2018) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Menurut Andika (2019) motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan - kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Sedangkan menurut Nur, dkk., (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja.

Variabel terakhir yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan kerja. Suwatno (2018) mengemukakan pelatihan berarti suatu perubahan yang sistematis dari knowledge, skill, attitude dan behavior yang terus mengalami peningkatan yang dimiliki oleh setiap karyawan dengan itu dapat mewujudkan sasaran yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam pemenuhan standar SDM yang diinginkan. Dikemukakan juga oleh Sandora & Permadani (2021) pelatihan adalah suatu proses yang

sistematis dari organisasi untuk mengembangkan keterampilan individu, kemampuan, pengetahuan atau sikap yang dapat merubah perilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Nugraha, dkk (2020) pelatihan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan memutuskan penguasaan teori dan keterampilan atas persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan dalam mencapai tujuan. Kemudian Kasmir (2019) berpendapat pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Goal Setting Theory

Melalui publikasinya yang berjudul *Toward a Theory of Task Motivation and Incentives* pada tahun 1968, Locke mengemukakan tentang teori penetapan tujuan atau *goal setting theory* dengan pendekatan kognitif. Ia menjelaskan bahwa terdapat keterkaitan antara tujuan dan kinerja tugas seseorang. *Goal setting* memiliki gagasan bahwa kebanyakan perilaku manusia merupakan hasil dari tujuan yang secara sadar dipilih oleh seseorang (Aulia 2020).

Kinerja Karyawan

Menurut Busro (2018) kinerja merupakan pekerjaan yang sukses ditunjukkan oleh para karyawan dengan usaha mereka untuk memenuhi tugas dan kewajiban. Sedangkan Sudaryo, dkk. (2018) kinerja adalah seberapa banyak kontribusi karyawan kepada perusahaan dan suatu hasil kerja maupun kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya. Kinerja (job performance) adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawabnya.

Lingkungan Kerja

Menurut Burhannudin, dkk. (2019) lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Sedangkan menurut Andriani & Widyanti (2020) lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut.

Motivasi Kerja

Menurut Suwanto (2021) motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Nur, dkk., (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja

Pelatihan Kerja

Suwatno (2018) mengemukakan pelatihan berarti suatu perubahan yang sistematis dari *knowledge, skill, attitude* dan *behavior* yang terus mengalami peningkatan yang dimiliki oleh setiap karyawan dengan itu dapat mewujudkan sasaran yang ingin dicapai

oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam pemenuhan standar SDM yang diinginkan. Menurut Nugraha, dkk (2020) pelatihan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan menutuskan penguasaan teori dan keterampilan atas persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan dalam mencapai tujuan. Kemudian Kasmir (2019) berpendapat pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya.

Hipotesis

Sugiyono (2018) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang bersumber dari teori dan penelitian sebelumnya. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sihalohe & Siregar (2019) pengaruh lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap instansi yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dan representatif akan memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hal ini sesuai dengan hasil peneitian yang dilakukan oleh Iqbal (2022), Suryadi & yusuf (2022), Kusumastuti, dkk., (2019), Suparman (2020) serta Sihalohe & Siregar (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kajian empiris tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Betari Bali Seafood Kedongan Badung.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila seseorang karyawan yang setiap hari bekerja disebuah perusahaan dan memiliki motivasi kerja yang baik tentunya akan memberikan dampak positif pada loyalitas dan produktivitas karyawan dan tentunya karyawan tersebut akan memiliki kinerja yang baik pula karena motivasi kerja sendiri memiliki dampak positif terhadap kinerja (Putra dan Wijaksana, 2022). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kirana (2022), Goni, dkk., (2021), Siagian (2017), Arisanti, dkk. (2019) serta Monika & Ayu (2022) menyebutkan dalam hasil penelitiannya bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan kajian empiris tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Betari Bali Seafood Kedongan Badung.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar system pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori Nugraha, dkk (2020). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Anjani, dkk., (2023), Anggereni (2018), Erwin & Suhardi (2020), Kurniatama & Waryonto (2022), serta Rahmawan & Adiwati (2021) menunjukkan hasil bahwa pelatihan kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kajian empiris tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Betari Bali Seafood Kedonganan Badung.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Betari Bali Seafood yang terletak di Jalan Pantai Kedonganan, Kedonganan, Kecamatan Kuta, Kabupaten Badung, Bali. Betari Bali Seafood dipilih sebagai lokasi penelitian dikarenakan ditemukannya permasalahan berkaitan dengan kinerja karyawan. Populasi dari penelitian adalah seluruh karyawan Betari Bali Seafood yang berjumlah 36 orang. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah 36 orang karyawan. Hal ini berarti bahwa jumlah sampel sama dengan jumlah populasi, yaitu 36 orang karyawan. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara dan Kuisioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 2
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,14785345
Most Extreme Differences	Absolute	0,104
	Positive	0,101
	Negative	-0,104
Test Statistic		0,104
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^c

Melalui tabel tersebut dilihat nilai sign 0,200 yang diatas 0,05 sehingga data dapat dikatakan normal. Nilai yang dihasilkan lebih besar dari signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data mengikuti sebaran normal.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 3
Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Lingkungan Kerja	0,283	2,028	Bebas Multikolinearitas
Motivasi Kerja	0,185	1,699	Bebas Multikolinearitas
Pelatihan	0,158	1,249	Bebas Multikolinearitas

Melalui table tersebut seluruh variable bebas bernilai *tolerance* diatas 0,10 dan VIF dibawah 10. Dibuat simpulan tidak dialami multikolinieritas antar variable bebas serta modelnya layak dipakai.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4
Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,528	Bebas Heteroskedastisitas
Motivasi Kerja	0,212	Bebas Heteroskedastisitas
Pelatihan	0,774	Bebas Heteroskedastisitas

Melalui tabel tersebut diamati tiap model bernilai sign diatas 0,05 yang sejumlah 0,528, 0,212 serta 0,774. Ini menampilkan variable bebasnya tidak berdampak signifikan pada variable terikatnya. Sehingga tidak bergejala heteroskedastisitas serta diasumsikan modelnya layak dipakai.

Hasil Analisa Regresi Linier Berganda

Tabel 5
Rangkuman Hasil Analisis
Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,839	1,763		1,043	0,305
Lingkungan Kerja	0,449	0,182	0,418	3,175	0,009
Motivasi Kerja	0,329	0,105	0,379	2,078	0,019
Pelatihan	0,428	0,172	0,332	3,075	0,011

R	0,814 ^a
<i>R Square</i>	0,663
<i>Adjusted R Square</i>	0,631
<i>F Statistic</i>	20,960
Signifikansi F	0,000 ^b

Melalui Tabel 5 bisa dibentuk persamaanya berupa $Y. = 1,839 + 0,449 x_1 + 0,329 X_2 + 0,428 X_3$. Persamaan ini menampilkan arah tiap variable. Persamaannya disimpulkan berupa:

Nilai $\alpha = 1,839$ menunjukkan bahwa jika variabel lingkungan kerja, motivasi, dan pelatihan bernilai sama dengan 0 (nol) atau konstan, maka kinerja karyawan pada Betari Bali Seafood Kedonganan Badung bernilai sebesar 1,839.

Nilai $b_1 = 0,449$ menunjukkan bahwa, apabila lingkungan kerja meningkat, sedangkan motivasi dan pelatihan tetap konstan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,449. Dengan demikian lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Betari Bali Seafood Kedonganan Badung.

Nilai $b_2 = 0,329$ menunjukkan bahwa, apabila motivasi meningkat, sedangkan lingkungan kerja dan pelatihan tetap konstan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,329. Dengan demikian motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Betari Bali Seafood Kedonganan Badung.

Nilai $b_3 = 0,428$ menunjukkan bahwa, apabila pelatihan meningkat, sedangkan lingkungan kerja dan motivasi tetap konstan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,428. Dengan demikian pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Betari Bali Seafood Kedonganan Badung.

Hasil Analisis Determinasi

Tabel 6
Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.814 ^a	0,663	0,631	2,24628

Melalui Tabel tersebut menunjukan bahwa *adjusted R²* sebesar 0,631 atau sebesar 63,1%. Dengan demikian besarnya pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan pelatihan adalah sebesar 63,1% dipengaruhi faktor – faktor lain yang tidak teliti.

Hasil Uji T

Tabel 7
Hasil Uji T

ANOVA ^a				
Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
317,285	3	105,762	20,960	.000 ^b
161,465	32	5,046		
478,750	35			

Hasil Uji t pengaruh lingkungan kerja, motivasi Kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan terlihat pada Tabel 5.15 dengan penjelasan sebagai berikut:

- Hasil uji t pengaruh lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai thitung sebesar 3,175 dan nilai signifikan uji t sebesar 0,009, yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Betari Bali Seafood Kedonganan Badung. Semakin baik lingkungan kerja yang tercipta, semakin tinggi kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja, semakin rendah pula kinerja karyawan yang ditunjukkan.
- Hasil uji t pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai thitung sebesar 2,078 dan nilai signifikan uji t sebesar 0,019, yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Betari Bali Seafood Kedonganan Badung. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, semakin baik kinerja yang mereka tunjukkan, begitu juga sebaliknya semakin rendah motivasi yang dimiliki karyawan, semakin buruk juga kinerja yang mereka tunjukan.
- Hasil uji t pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai thitung sebesar 3,075 dan nilai signifikan uji t sebesar 0,011, yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Betari Bali Seafood Kedonganan Badung. Semakin baik pelatihan yang diberikan, semakin baik pula kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya semakin buruk pelatihan yang diberikan, semakin buruk pula kinerja yang ditunjukkan.

Hasil Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan thitung sebesar 3,175 dan nilai signifikan uji t sebesar 0,009, yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Betari Bali Seafood Kedonganan Badung. Semakin baik lingkungan kerja yang tercipta, semakin tinggi kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama (H1) diterima. Maka Lingkungan kerja yang kondusif dan representatif akan memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan. Misalnya: karyawan yang bekerja dalam ruangan yang nyaman, memiliki sarana untuk menyelesaikan tugas dalam kondisi yang baik dan didukung dengan kelompok yang selalu bekerja sama dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Iqbal (2022), Suryadi & Yusuf (2022), Kusumastuti, dkk., (2019), Suparman (2020) dan Sihaloho & Siregar (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai thitung sebesar 2,078 dan nilai signifikan uji t sebesar 0,019, yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Betari Bali Seafood Kedonganan Badung. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, semakin baik kinerja yang mereka tunjukkan, sehingga hipotesis kedua (H2) diterima. Maka Motivasi kerja akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila seseorang karyawan yang setiap hari bekerja disebuah perusahaan dan memiliki motivasi kerja yang baik tentunya akan memberikan dampak positif pada loyalitas dan produktivitas karyawan dan tentunya karyawan tersebut akan memiliki kinerja yang baik pula karena motivasi kerja sendiri memiliki dampak positif terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kirana (2022), Goni, dkk., (2021), Sudarso (2020), Arisanti, dkk. (2019) serta Monika dan Ayu (2022) menyebutkan dalam hasil penelitiannya bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

3. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai thitung sebesar 3,075 dan nilai signifikan uji t sebesar 0,011, yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Betari Bali Seafood Kedonganan Badung. Semakin baik pelatihan yang diberikan, semakin meningkat pula kinerja karyawan, sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima. Maka Pelatihan sangat berhubungan dengan kinerja pegawai atau karyawan. Karena kualitas sumber daya yang dimiliki dengan kemampuan, keterampilan serta pengetahuan seorang karyawan atau pegawai dalam mengerjakan tugasnya yang didapat dari hasil pelatihan sangat menentukan kinerja yang dihasilkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Anjani, dkk., (2023), Anggereni (2018), Erwin & Suhardi (2020), Kurniatama & Waryonto (2022), serta Rahmawan & Adiwati (2021) menunjukkan hasil bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Betari Bali Seafood Kedonganan Badung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang tercipta, semakin tinggi kinerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang baik dapat menurunkan kinerja karyawan
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Betari Bali Seafood Kedonganan Badung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, semakin baik kinerja yang mereka tunjukkan. Begitu juga sebaliknya, motivasi kerja yang rendah dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan.
3. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Betari Bali Seafood Kedonganan Badung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan yang diberikan, semakin meningkat pula kinerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, kurangnya pelatihan atau pelatihan yang tidak efektif dapat menurunkan kinerja karyawan.

Lalu dibagaimanakah Saran untuk pihak terkait berupa

1. Pada variabel lingkungan kerja, indikator dengan nilai terendah adalah hubungan antara bawahan dengan pimpinan, yaitu sebesar 3,67. Untuk meningkatkan hubungan ini, perusahaan disarankan untuk mengadakan sesi komunikasi rutin seperti rapat mingguan atau diskusi santai, yang bertujuan menciptakan hubungan kerja yang lebih harmonis antara pimpinan dan bawahan. Selain itu, pimpinan juga dapat diberikan pelatihan kepemimpinan untuk meningkatkan kemampuan komunikasi dan pendekatan interpersonal. Budaya kerja yang inklusif juga perlu diterapkan, di mana pendapat bawahan dihargai dan diperhatikan oleh pimpinan, sehingga bawahan merasa lebih dihargai.
2. Pada variabel motivasi kerja, indikator dengan nilai terendah adalah kebutuhan dorongan mencapai tujuan, dengan skor sebesar 3,64. Perusahaan dapat meningkatkan aspek ini dengan memberikan penghargaan atau insentif berbasis pencapaian target, yang dapat memberikan dorongan lebih besar kepada karyawan untuk mencapai tujuan kerja. Selain itu, perusahaan perlu menetapkan tujuan kerja yang jelas dan terukur, serta menyediakan panduan untuk membantu karyawan mencapai tujuan tersebut. Mengadakan program pengakuan karyawan, seperti penghargaan untuk karyawan dengan kinerja terbaik, juga dapat menjadi salah satu cara meningkatkan motivasi kerja.
3. Pada variabel pelatihan, indikator dengan nilai terendah adalah pelatih, dengan skor sebesar 3,67. Untuk meningkatkan kualitas pelatih, perusahaan disarankan untuk memilih pelatih yang kompeten dan berpengalaman di bidang yang relevan, sehingga materi pelatihan dapat disampaikan dengan baik dan sesuai kebutuhan. Selain itu, perusahaan juga dapat memberikan pelatihan tambahan kepada pelatih internal agar mereka lebih mampu menyampaikan materi secara efektif. Mengundang pelatih eksternal atau profesional dengan keahlian tertentu juga dapat menjadi pilihan untuk memperkaya program pelatihan yang diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha Risky Nur, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, Vol. 4, No. 1.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator (1st ed.)*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator (edisi ke-2)*. Zanafa Publishing.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbit CV. Budi Utama.
- Amalia, N. M. R. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Sosial Kabupaten Sleman. *Jurnal Fakultas Ekonomi*, 622–634.
- Andika, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jumant*, 11(1), 189-206.
- Andriani, W., & Widyanti, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Pada Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarmasin). *Jurnal Komunikasi Bisnis dan Manajemen*, Vol.7 No.2.
- Anggereni, N. W. E. S. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, Volume 10, No. 2.
- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Apriyanto, K., Zuhaena, F., Lestari, H. D., Sundari, S., Setiawan, H. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Objek Wisata Air Bojongsari. *Seminar Nasional. LPPM UMMAT Universitas Muhammadiyah Mataram*, Volume 2 April 2023, pp. 647-658.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101.
- 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.
- Aulia, A. (2020). Goal Setting Theory Vs Reinforcement Theory: in Ruh Perspective Theory. *In Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan*, Vol. 1, pp. 62-75.
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada

- Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 8(2), 191-206.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Darmawan, A., Syakuro, A., & Bagis, F. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Sambil Layah Corporation Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(03).
- Darojat, I. (2021). Analisis Pengaruh Daya Tarik Wisata dan Kualitas Pelayanan Terhadap Minat Berkunjung Ulang Dengan Kepuasan Pengunjung Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Citra Raya Water World). *Dynamic Management Journal*, 5(1), 23-37.
- 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.
- Dewi, S. A., & Trihudiatmanto, M. (2020). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Perangkat Desa di Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara). *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, Vol. 2, No. 1.
- Duha, T. (2018). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Erwin & Suhardi. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wonder Trend Indonesia. *Jurnal EMBA*, Vol.8, No.3, pp. 144 -153.
- Farida, Umi., & Hartono, Sri. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: UNMUH PONOROGO PRESS.
- Fatimah, S., & Hadi, S. (2021). Analisa Dampak Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Pada Kinerja Karyawan Pt. La Nina Niaga Nasional. *Improvement*, Vol. 1, No. 1.
- Ferdinatus Taruh. (2020). *Motivasi Kerja*. CV Budi Utama. Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goni, G. H., Manoppo, W. S., & Rogahang, J. J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. *Productivity*, Vol. 2, No.4, pp. 330–335.
- Harahap, Nursapia. (2020). *Penelitian Kualitatif*. Medan: Wal ashri Publishing.
- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Iqbal, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sriwijaya Sumatra Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, Vol. 1, No. 4.

- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. (Edisi ke-5). PT. Raja Grafindo Persada.
- Kirana, H. (2022). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT. Aseli Dagadu Djokdja di Yogyakarta). *Diploma Thesis*, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta.
- Kurniasari, R. (2018). Pemberian Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta. *Widya Cipta*, Vol II, No. 1.
- Kurniatama, R. P., & Waryanto, H. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Pratama Service Di Jakarta. *Jurnal Perkusi, Pemasaran, Keuangan, dan Sumber Daya Manusia*. Volume 2, Nomor 2.
- Kusuma, S. M. A., & Wijono, S. (2023). Organizational Culture With Employee Work Motivation Of CV. X. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(10), 7919-7930.
- Kusumastutia, I., Kurniawatib, N., Satriac, D. I., Wicaksonod, D. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Alumunium di Yogyakarta. *Jurnal REKOMEN (Riset Ekonomi Manajemen)*, Vol. 3, No. 1.
- Landra, N., Budiyasa, 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.
- Landra, N., Budiyasa, 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.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Budi Utama.
- Locke, E. A. (1968). *Toward a Theory of Task Motivation and Incentives*. *Organizational Behavior and Human Performance*, (3)2: 157-189.
- Locke, E. A. (1980). Latham Versus Komaki: A Tale of Two Paradigms. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 65, No. 1, 16 – 23.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A Theory of Goal Setting and Task Performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Maruli Tua Sitorus. (2020). *Pengaruh Motivasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Scopindo Media Pustaka.
- Maryati, Tri. (2021). *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: UMY Press.
- Melya, I. G. A. P. A., Mustika, I. N., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja Dan Job In Security Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt Monitor Sari Teknik Denpasar. *EMAS*, 4(10), 2397-2415.

- Monica, I. T., & Ayu, A. R. (2022). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lika Utama Engineering Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 10 (1), pp. 14-18.
- Nugraha, A., Firman, A., & Asri, A. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Pegawai Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Pangkep. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO*, 2(1), 49-63.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *Jurnal Ilmiah Nasional*, Vol. 3, No.1.
- Nurmalawati, Jullimursyida, Heikal, M. (2022). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada SMP Negeri Di Kecamatan Blang Mangat. *Jurnal Manajemen Indonesia*, Vol .7, No.2.
- Priyamedha, A. A. H. & Supartha, W. G. (2019). Pengaruh Diklat, Kepemimpinan Dan Hubungan Industrial Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 7.
- Putra, K. A. N., & Wijaksana, T. I. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Telkom Witel Purwokerto. *E-Proceeding of Management*, Vol.9, No.4.
- Rahayu, S., & Juhaeti. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Aisan Nasmoco Industri Di Cikarang, Jawa Barat. *IMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, Vol. 2, No. 3.
- Rahmawan, R. R., Adiwati M, R, (2021). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Dan Kepuasan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di UD. Rahman (Sidotopo Wetan, Surabaya). *Edunomika*, Vol. 05, No. 02.
- Robbins, Stephen P. (2008). *Perilaku Organisasi*, Edisi 98 Jilid 1. Jakarta: PT. Prehallindo.
- Sandora, M., & Permadani, V. A. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT XYZ Rokan Hulu Propinsi Riau. *Jurnal Eko dan Bisnis*.
- Santi Sarip, & Mustangin. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Abc Persada. *Jurnal Manajemen Diversitas*, 3(1), pp. 94–111.
- Sari, E. J., Rasyid, M. Z. F., & Khosasih, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Pengembangan Karir Terhadap Pengembangan Karir Pada Karyawan PT. BRI (Persero) Cabang Kotabaru. *Jurnal Economina*, 2(3), 869–877.
- Shaleh, M. (2018). *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Makassar: Aksara Timur.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, Vol. 9, No. 2, pp. 273-281.

- Silas, B., Adolffina, Lumintang, B. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Marga Dwitaguna Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.7, No.4, pp. 4630-4638.
- Simanjuntak, H. V. (2018). Pengaruh Job Embeddednes Dan Komitmen Organisasi Serta Kepribadian Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Kinerja Pegawai Pada Universitas Trunajaya Bontang. *Kinerja*, Vol. 15 (2), pp. 82-99.
- Sofi Rahmawati Anjani, Kusuma Agdhi Rahwana, & Arga Sutrisna. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. FIFGROUP Tasikmalaya. *Trending: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 1(2), pp. 60–69.
- Sudarso, A. P., Abid, M., Rukmana, I. J. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Unggul Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 3, No.1.
- Sudaryo, Yoyo, Aribowo, Agus. & Sofianti, Nunung A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: ANDL.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarya, R., & Gaol, P. L. (2021). Pengaruh Implementasi Sistem Informasi Kepegawaian (Sipeg) Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Direktorat Jenderal Energi Baru, Terbarukan Dan Konservasi Energi. *Jurnal Sumber Daya Aparatur* Vol. 3, No. 1.
- Suparman, H, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahuan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di CV. Perdana Mulia Desa Caringin Kulon Kecamatan Caringin Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ekonomi Stie Pasim Sukabumi*, Vol. 09, No. 02.
- Suryadi, I., & Yusuf, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prima Abadi di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(2), 223–229.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwanto, Kosasih, Nurjaya, Sunarsi, D., Erlangga H. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Happy Restaurant Di Bandung. Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang. *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 3, No. 4.
- Suwatno. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Syahputra, D. (2019). Pengaruh Turnover Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Raz Hotel Medan. *Jurnal Manajemen, Ekonomi, Keuangan dan Akuntansi*, Vol 1, No 1, pp. 8-14.
- Syarifuddin, A., Ma'ruf, A., & Yusuf, M. (2022). Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Administrasi Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Makassar. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 3(5), 1586-1594.

- Tanjung, R., & Manalu, S. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Zurich Topas Life Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), pp. 342-359.
- Tio, D., & Rustam, T. A. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Istana Citra Indah. *Skripsi Thesis*, Prodi Manajemen.
- Tunggadewi, I. G. A. C., Mustika, N., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawa Pada Ud. Sadhu Jaya Di Gianyar. *EMAS*, 4(9), 2310-2321.
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta Edisi*, April, pp. 91–96.
- Widodo, Suparno Eko. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- 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.
- Yulianto, W. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pendidikan Sebagai Pemoderator Pada Balai Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur Kementerian Kelautan Dan Perikanan. *Eqien: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 5(2), 37–49.