

The Effect of Transfer of training, Motivation, and Work Environment on Employee Performance at The ONE Legian Hotel

Pengaruh *Transfer of Training*, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel The ONE Legian

I Putu Nata Cipta Kusuma¹, Tri Priyono Budi Santoso², I WK Teja Sukmana³

^{1,2,3}Prodi Manajemen, Universitas Dhyana Pura, Bali, Indonesia

(*) Corresponding Author: budisantoso@undhirabali.ac.id

Article info

<p>Keywords: <i>transfer of training, motivation, work environment, employee performance.</i></p>	<p style="text-align: center;">Abstract</p> <p><i>The purpose of this study was to determine the effect of shift training, motivation, and work environment on the performance of The ONE Legian employees. The research population was 74 employees of The ONE Legian Hotel using the saturated sampling method. The survey method is a quantitative method using multiple regression analysis method. The results of this study indicate that (1) transfer of training has a positive effect on employee performance, with t-number 2,917 > from t-table 1.6 and a significance value of 0.005 <0> t-table 1.6 and obtained a significance value of 0.006 <0> at t-table Table 1.6 and a significance value of 0.000 <0> at f-table 2.8 and a significance value of 0.000 <> 0.05. Based on these results, it can be concluded that training, motivation, and work environment communication simultaneously have a positive effect on employee performance.</i></p>
<p>Kata kunci: <i>transfer of training, motivasi, lingkungan kerja, kinerja karyawan</i></p>	<p style="text-align: center;">Abstrak</p> <p>Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh shift pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai The ONE Legian. Populasi penelitian sebanyak 74 karyawan The ONE Legian Hotel dengan menggunakan metode sampling jenuh. Metode survei adalah metode kuantitatif dengan menggunakan metode analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) transfer pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan t-number 2,917 > dari t-tabel 1,6 dan nilai signifikansi 0,005 <0> t-tabel 1,6 dan diperoleh nilai signifikansi 0,006 < 0> pada t-tabel Tabel 1.6 dan nilai signifikansi 0,000 <0> pada f-tabel 2,8 dan nilai signifikansi 0,000 <> 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan, motivasi, dan komunikasi lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</p>

PENDAHULUAN

Organisasi pada dasarnya digunakan sebagai tempat atau wada bagi orang-orang yang berkumpul, bekerja sama secara rasional dan sistematis, terencana, terpimpin dan terkendali dalam memanfaatkan sumber daya, sarana-prasarana, data, dan lain sebagainya yang digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi (Trimurti, et.al., 2023:65). Pentingnya sumber daya manusia tidak bisa dilebih-lebihkan, karena

hanya melalui kehadiran individu yang kompeten, perusahaan bisa berharap untuk mewujudkan tujuannya. Dalam bahasa Inggris, kita berbicara tentang kinerja karyawan, kadang-kadang dikenal sebagai kinerja kerja mereka, kinerja nyata, ataupun tingkat kinerja. dalam konteks menyelesaikan tugas. Orang-oranglah yang membuat bisnis berjalan, oleh karena itu masuk akal bahwasanya perusahaan sebaiknya memanfaatkan spesialis SDM terlatih yang bisa membantu meningkatkan kondisi kerja bagi karyawan mereka. Ketika ada perbedaan diantara apa yang dibutuhkan untuk kemajuan tenaga kerja di dalam perusahaan dan apa yang benar-benar tersedia di angkatan kerja, manajemen harus mengambil tindakan. Untuk satu hal, mereka mungkin berinvestasi dalam pelatihan untuk karyawan mereka. Tujuan dari program pelatihan yakni untuk memaksimalkan potensi setiap peserta sehingga mereka bisa berkontribusi pada perusahaan dengan cara yang memenuhi ataupun melampaui tujuan dan aspirasi organisasi. Diperlukan berbagai inisiatif, salah satunya yakni pemberian kegiatan pelatihan, guna meningkatkan kinerja staff.

Transfer of training ialah pelaksanaan dari pengetahuan serta keahlian secara efisien serta berkepanjangan yang didapat saat pelatihan oleh karyawan buat pekerjaan, baik dalam serta luar pekerjaan. *Transfer of training* termasuk pemakaian pengetahuan, keahlian, serta sikap yang dipelajari di pelatihan dalam pekerjaan.

Transfer of training yang efisien wajib penuhi 2 keadaan. Mulailah dengan fakta bahwasanya para pekerja bisa segera memakai modul pelatihan mereka untuk dipakai dalam konteks pekerjaan mereka yang sebenarnya. Kedua, modul yang dipelajari bisa dipakai untuk waktu yang sangat lama oleh pekerja. Bisa dikatakan kalau *Transfer of training* maksudnya pelaksanaan pengetahuan dan keahlian yang diperoleh karyawan sepanjang pelatihan buat melaksanakan pekerjaannya secara efisien serta efektif.

Motivasi kerja yakni strategi lain untuk meningkatkan produktivitas di tempat kerja. Motivasi kerja menurut penelitian Ari Suputra (Feriyanto & Triana 2015:71), termasuk hasil dari bujukan ataupun anjuran yang dilakukan oleh orang lain, baik kepada diri sendiri maupun orang lain. Tindakan didorong oleh apa pun yang memotivasi subjeknya. yakni umum untuk menyebut mereka yang kurang inisiatif sebagai "tidak termotivasi." Biasanya, motivasi muncul dari dalam, dan peristiwa eksternal hanya berfungsi sebagai katalis untuk pembentukannya. Ketika seseorang memiliki keinginan yang kuat untuk mencapai sesuatu, itu karena dia memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi. Karyawan akan bersemangat untuk meningkatkan output mereka jika mereka merasa memiliki kesempatan untuk mewujudkan ambisi pribadi mereka sendiri. Jika pekerja lebih produktif, bisnis secara keseluruhan akan berkembang. Para pekerja didorong untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka oleh pimpinan hotel dan oleh keuntungan finansial dan keuntungan lain yang mereka dapatkan dari bekerja di sana.

Oleh karena itu, jika sektor tersebut serius untuk mencapai tujuannya, maka harus menciptakan insentif bagi pekerja untuk membuat mereka antusias dengan pekerjaannya. The ONE Legian memberikan motivasi terhadap karyawannya guna meningkatkan kinerja karyawan akibatnya bisa mendapat hasil yang memuaskan.

Disamping dua variabel tersebut, Manajemen harus memberikan pertimbangan yang serius terhadap lingkungan tempat kerja perusahaan. Meskipun lingkungan kerja tidak secara langsung mempengaruhi proses manufaktur, itu masih termasuk komponen penting dan berpengaruh yang sekarang diabaikan oleh banyak bisnis. Untuk sebagian besar, output pekerja dipengaruhi oleh kondisi di mana mereka harus bekerja di hari-hari mereka.

Lingkungan Kerja Nitisemito, (2016), "lingkungan kerja yakni segala yang ada disekitar para pekerja yang bisa mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan". "berarti lingkungan kerja yakni karakteristik internal perusahaan yang

umumnya konstan yang dirasakan oleh karyawannya,” tulis Lussier dalam Nawawi (2013) The ONE Legian yang terletak berdekatan dengan pantai Kuta dan juga disekitar hotel banyak terdapat Club malam yang sangat cocok dan strategis menjadi tempat untuk berlibur , disamping itu lingkungan kerja di The ONE Legian sangat aman dan nyaman , Produktivitas dan moral organisasi bisa memperoleh manfaat dari komunikasi dan hubungan kerja yang lebih baik diantara pekerja dan eksekutif.

Dari apa yang telah dikatakan, bisa ditarik kesimpulan bahwasanya lingkungan kerja terdiri dari pekerjaan fisik, psikologi kerja, dan aturan kerja yang bisa mempengaruhi kinerja dan mengarah pada produktivitas. Memiliki tempat kerja yang nyaman dan aman yakni sangat penting, oleh karena itu lingkungan kerja seseorang mencakup semua alat dan bahan yang dia temui saat bekerja.

METODE

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan angket. Karena ukuran sampel kurang dari 100, penelitian ini mengadopsi sampel jenuh dari seluruh populasi dari 74 karyawan tetap The ONE Legian Hotel. Dengan data yang diperoleh, uji validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterogenitas. Setelah semua data terkumpul, data dianalisis dengan menggunakan analisis statistik: analisis korelasi parsial, analisis korelasi ganda, analisis regresi linier berganda, analisis keputusan ganda, uji-t dan uji-f.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Responden pada riset ini sebanyak 74 karyawan di The ONE Legian Hotel, diketahui untuk karakteristik dalam responden yang berdasarkan berdasarkan usiia, jenis kelamin, dan tahun bekerja. Berdasarkan usia bahwasanya 60,8% responden termasuk dalam kelompok usia 18-25 tahun. ini menandakan bahwasanya karyawan di The ONE Legian termasuk kelompok umur yang produktif. Berdasarkan jenis kelamin bahwasanya lebih dari setengah responden di The ONE Legian Hotel yakni laki-laki. Ini terlihat bahwasanya perusahaan mengutamakan karyawan laki-laki untuk memenuhi kebutuhan kerja yang memerlukan tenaga yang lebih kuat dan untuk mengisi pada shift malam. Berdasarkan pendidikan terakhir bahwasanya mayoritas responden di The ONE Legian Hotel memiliki gelar Sarjana ataupun lebih tinggi. ini terlihat bahwasanya perusahaan mengutamakan karyawan-Karyawan dengan tingkat kematangan pada pendidikan untuk m enempati posisi yang dibutuhkan. Berdasarkan departement bahwasanya mayoritas responden dari The ONE Legian Hotel berasal dari divisi Housekeeping hotel. ini karena hotel merupakan perusahaan bidang jasa dan memerlukan banyak karyawan untuk melakukan pekerjaan housekeeping. Berdasarkan lama bekerja bahwasanya sebagian besar responden di The ONE Legian Hotel yakni karyawan baru dengan pengalaman kurang dari satu tahun. ini karena hotel melakukan regenerasi karyawan dalam masa pemulihan setelah pandemi.

Uji Reliabilitas dan validitas kuesioner bisa dievaluasi dengan melakukan uji validitas. Jika pertanyaan kuesioner mengungkapkan sesuatu yang bisa diukur, seperti tingkat korelasi antar variabel, maka kuesioner bisa dianggap sah. Instrumen dianggap

sah jika koefisien korelasinya (r) $> 0,3$, sedangkan instrumen dianggap tidak valid jika nilai rnya $< 0,3$. Setiap indikasi dari variabel yang memiliki sebuah nilai korelasi $> r$ dari $0,30$ Hasilnya, kami bisa dengan yakin mengatakan bahwasanya semua alat penelitian yang kami gunakan bisa diandalkan. Akurasi, presisi, dan ketergantungan suatu instrumen bisa dievaluasi dengan memakai uji reliabilitas hasil uji reliabilitas instrumen, dan bisa diamati bahwasanya semua variabel yang dipakai dalam penelitian ini dianggap bisa dipercaya karena nilai $\alpha >$ dari $0,60$.

Dalam deskripsi terhadap Kuesioner studi akan dibahas, bersama dengan bagaimana pendapat responden tentang transfer on training, motivasi, lingkungan kerja, dengan kinerja karyawan dikumpulkan. bahwa penilaian kuantitatif yang menggunakan sebuah skala interval untuk mengintegrasikan rata-rata nilai skor sesuai kategori dalam penilaiannya. Pada variabel transfer of training disimpulkan bahwasanya nilai rata-rata untuk ketiga pernyataan pengujian pengetahuan *Transfer of training* yakni $3,58$ yang termasuk dalam kategori “baik”. Partisipan dalam penelitian ini setuju bahwasanya *Transfer of training* saat ini efektif. Meskipun semua faktor umumnya memuaskan, Desain Pelatihan yakni mata rantai terlemah. Deskripsi statistik variabel motivasi nilai rata-rata untuk empat pernyataan yang menguji motivasi yakni $3,77$, menempatkannya dalam rentang Baik dari $3,41$ hingga $4,20$. Karyawan yang mengikuti survei ini umumnya setuju bahwasanya mereka sangat termotivasi. Keselamatan dan keamanan kerja termasuk indikasi dengan nilai terendah pada variabel Motivasi, namun sebaliknya bertanda positif. Deskripsi statistik variabel lingkungan kerja terlihat bahwasanya rata-rata karyawan menilai kepuasan kerja mereka pada $4,00$ dari kemungkinan $5,00$, menempatkannya dalam kategori Baik. bahwasanya pekerja yang berpartisipasi dalam survei ini berpikir positif tentang tempat kerja mereka yakni pertanda baik. Sedangkan variabel Motivasi secara keseluruhan terlihat harapan, indikasi yang terlihat paling buruk yakni Kebisingan. Deskripsi pada statistik nilai mean terhadap variabel kinerja karyawan bahwasanya skor rata-rata untuk 6 pernyataan yang berkaitan dengan kinerja karyawan yakni $3,71$, yang berada dalam kisaran $3,41$ hingga $4,20$ dan karenanya sangat baik. Karyawan yang mengikuti survei umumnya memiliki pandangan positif terhadap kinerja rekan kerja mereka. Meski secara umum memberikan hasil positif, namun indikator supervisi memiliki nilai yang paling rendah.

Hasil pengujian hipotesis klasik menunjukkan uji multikolinearitas yang mempunyai tujuan dalam menemukan bukti adanya suatu korelasi dalam berbagai jenis variabel bebas. Ada masalah multikolinearitas yang perlu diselesaikan ketika ada korelasi. Uji multikolinearitas (VIF) dilakukan dengan meregresi model analitik dan menguji korelasi antar variabel menggunakan koefisien varians inflasi. Multikolinearitas ada untuk nilai VIF > 10 dan toleransi $< 0 > 0,95$. dimana toleransi variabel bebas $> 10\%$ atau $0,1$. Nilai VIF sebesar $10,0$ sehingga tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas dalam analisis ini. Uji heteroskedastisitas menentukan apakah residual dari model regresi linier memiliki varians yang tidak sama di semua data. Ini adalah uji asumsi umum yang harus dilakukan sebelum menyimpulkan bahwa model regresi linier valid. Tidak adanya pola yang teratur pada scatterplot menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas dalam model regresi dan menegaskan bahwa data variabel terdistribusi secara merata. Uji normalitas yang digunakan dalam mengetahui variable independen atau dependen didalam suatu model dalam regresi mengikuti distribusi nilai normal. Model regresi sangat kuat ketika data terdistribusi normal atau sangat dekat dengan normal. Namun, ketika data (titik) tersebar merata di sekitar daerah diagonal yang cenderung searah, data mengikuti sebuah pola yang berdistribusi normal dalam model nilai regresi dapat memenuhi nilai asumsi normalitas. Ini adalah grafik probabilitas normal dan dasar pengambilan keputusan berdasarkan tampilan grafik probabilitas

normal. Sebaliknya, jika titik-titik data (titik) tidak berada mengikuti sebuah arah yang diagonal, maka dapat dikatakan model regresinya tidak dapat memenuhi kondisi yang normalitas.

Hasil Uji Hipotesis

a) Analisis regresi berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama antara pelatihan, motivasi, dan relokasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan The ONE Legian Hotel. Rumus untuk analisis dalam regresi linier berganda adalah $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$. Yang dilihat berdasarkan sebuah hasil nilai analisis maka ditentukan nilai persamaan regresi linier berganda seperti berikut: $Y = 11.396 + 0.271X_1 + 0.206X_2 + 0.201X_3$. Dapat dijelaskan dari rumus tersebut:

b_1 11.396 berarti bahwa ketika pendidikan, motivasi, dan transfer lingkungan kerja semuanya jadi satu itu adalah nol, kinerja karyawan sesuai dengan nilai konstan sebesar 11.396. Koefisien regresi $B_1 X_1 = 0,271$, yang berarti bahwa peningkatan 1 unit dalam transfer pelatihan meningkatkan sebuah indikator kinerja untuk karyawan bernilai 0,271, dengan anggapan bahwa motivasi dan variabel lingkungan bekerja tidak berubah. Koefisien regresi $b_2 X_2 = - 0,206$, yang berarti bahwa motivasi mengalami peningkatan sebesar satu dalam meningkatkan kinerja karyawan bernilai sebesar 0,206, dengan anggapan bahwa pemberian pelatihan dan lingkungan bekerja tidak dapat berubah. Koefisien nilai regresi $b_3 X_3 = - 0,201$. Ini berarti bahwa peningkatan 1 unit di lingkungan bekerja akan meningkatkan kinerja sebuah karyawan bernilai 0,201, dengan anggapan bahwa transmisi pelatihan serta motivasi tidak berubah.

b) Analisis Determinasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk menguji sejauh mana pendidikan, motivasi, dan lingkungan kerja mempengaruhi kualitas kerja karyawan. Ini dinyatakan sebagai persentase menggunakan rumus $D = R^2 \times 100\%$. Koefisien determinasi adalah 0,338, yang didasarkan pada hasil analisis yang dilakukan oleh program SPSS, yang sesuai dengan 33,8%. Kami menemukan bahwa naik turunnya kinerja karyawan di The ONE Legian Hotel didorong oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, didorong oleh pelatihan, motivasi, dan pergeseran lingkungan kerja. Masing-masing elemen ini bernilai 33,8% dan 76,2%

Uji T

Tabel 2. Hasil Uji T

Variabel	T hitung	T tabel	Sig.	Keterangan
<i>Transfer of training</i>	2,917	1,6	0,005	Ho ditolak
Motivasi	2,865	1,6	0,006	Ho ditolak
Lingkungan Kerja	3,536	1,6	0,001	Ho ditolak

Uji F

Tabel 3. Hasil Uji F

Model	F hitung	F Tabel	Sig.	Keterangan
-------	----------	---------	------	------------

Regression	11,746	2,8	0,000	Ho ditolak
------------	--------	-----	-------	------------

Pembahasan

Sesuai dengan data hasil analisis diatas, dapat dikatakan pengaruh variabel Tranfer Of Training, Motivasi, Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan di The ONE Legian Hotel sebagai berikut.

1. Pengaruh *Transfer of training* Terhadap Kinerja Karyawan

Berlandaskan hasil penelitian diperoleh t-hitung Variabel Transfer of training yakni 2,917 > t-tabel senilai 1,6 dengan taraf signifikansinya senilai 0,005 (< 0,05) , dengan demikian H1 diterima, yang berarti bahwasanya pengaruh positif dan substansial antara Transfer of training dan kinerja karyawan tidak diperoleh secara kebetulan, dan Ho ditolak. Menurut temuan, Kinerja Karyawan Staf di The ONE Legian Hotel meningkat seiring dengan meningkatnya kualitas pelatihan yang diberi kepada mereka, sementara menurun seiring dengan menurunnya kualitas pelatihan. Menurut Baldwin dan Ford dalam Ginting (2012), transfer on training yakni cara yang efisien dan tahan lama untuk menerapkan pelajaran pelatihan di tempat kerja.

2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Nilai t hitung untuk variabel 'motivasi' adalah 2,865, menunjukkan peningkatan yang signifikan sebesar 0,006 (0,05) di atas nilai t tabel 1,6. Selama Ho ditolak dan Ha diterima, begitu pula sebaliknya. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Efek ini bukan kebetulan. Studi menunjukkan bahwa motivasi karyawan yang tinggi mengarah pada kinerja yang lebih baik, sedangkan motivasi yang rendah menyebabkan kinerja yang lebih rendah. Suputra, mengutip Feriyanto dan Triana (2018:4630), mengatakan bahwa inspirasi di balik rekomendasi atau dorongan berasal dari kenyataan bahwa itu diberikan oleh orang lain. (2013), motivasi adalah "suatu kondisi yang membangkitkan aktivitas dalam konteks pekerjaan.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Untuk penilaian variabel "Lingkungan Kerja", dalam t-hitung yang dihitung yakni 3,536, > dari t-tabel yaitu 1,6 dalam tingkat signifikansi 0,001 (0,05). Dengan ditolaknya hipotesis nol (Ho) dan alternatif (Ha) diterima, kita bisa menyimpulkan bahwasanya Lingkungan bekerja memang berdampak positif dan substansial terhadap Kinerja sebuah Karyawan. Menurut temuan penelitian, lingkungan tempat kerja lebih baik memiliki arahan pada sebuah produktivitas yang lebih dari karyawan, sedangkan sebaliknya yakni benar ketika suasana di tempat kerja lebih buruk. Kondisi kerja yang baik, seperti yang diusulkan oleh Raziq dan Maulabakhsh (2015), dikaitkan dengan tingkat output dan kinerja karyawan yang lebih tinggi, yang pada gilirannya meningkatkan efisiensi organisasi dan mungkin menurunkan biaya operasionalnya.

4. Pengaruh *Transfer of training*, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan terlihat bahwasanya f-hitung sebesar 11,764 > dari f-tabel dengan nilai sebesar 2,8 pada taraf signifikan 0,000 (0,05). Berada pada daerah penolakan Ho, maka Ho ditolak ataupun Ha diterima, menandakan bahwasanya benar

Transfer Pelatihan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja semuanya berdampak positif dan substansial terhadap Kinerja Pegawai, dan hasil ini bukan hanya kebetulan. Menurut temuan penelitian, korelasi positif antara tingkat *Transfer of training*, Kualitas Lingkungan Kerja, dan Motivasi Karyawan mengarah ke tingkat Kinerja Karyawan yang lebih tinggi, sedangkan korelasi negatif antara faktor-faktor ini memiliki efek sebaliknya.

SIMPULAN

Kesimpulan dari hasil analisis data adalah transfer pelatihan (X1) berpengaruh positif terhadap variabel terikat kinerja karyawan di The ONE Legian Hotel. Oleh karena ini terlihat dari koefisien nilai regresi b_1X_1 , yang memiliki nilai positif $> 0,271$. Ditunjukkan dalam pengujian ini bahwa t-hitung sebesar 2,917 yang $>$ dari t-tabel 1,6 dengan nilai signifikansi 0,005 $<0>$ dan t-tabel 1,6 dengan nilai signifikansi 0,001 $< 0,05$ yang berarti H_a diterima. Semakin baik suasana di tempat kerja, semakin baik kinerja karyawan Anda. Sementara itu, mobilitas pelatihan, lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel The ONE Legian (Y). Analisis regresi berganda digunakan untuk menentukan ini. $Y = 11.396 + 0.271 \times 1 + 0.206 \times 2 + 0.201 \times 2$. Uji-F (uji-F) setuju dengan hal ini. Kita tahu bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima karena estimasi F sebesar 11.764 lebih besar. Mempunyai nilai F tabel sebesar 2,8 dan nilai signifikansi f sebesar 0,000 (0,05). Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini juga berkontribusi 33,8% terhadap kinerja staf The ONE Legian Hotel (Y) dengan analisis keputusan ganda.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (teori, konsep dan indikator). Riau. Zanafa Publishing.
- Akbar., Purnoo, S., & Husaini, H. (2016). Pengantar Statistik. Jakarta: Bumi Aksara. Halaman 84.
- Andromeda, I. G. A. (2019). "Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel The Trans resort Bali-Badung". Skripsi. Universitas Dhyana Pura Bali
- Bagyono. (2012). Teori & Praktik Hotel Front Office(: CV. Alfabeta (ed.)
- Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Feriyanto, A. & Endang, S. T. (2018). Pengantar Manajemen (3 in 1). Mediaterra.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi ke-7*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ginting, R. M. (2012). Pengaruh Karakteristik Peserta Pelatihan dan Karakteristik Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Transfer Pelatihan Pada PT. Telkom Kandatel Medan.Tesis.
- Kimbal., Deby, A., & Agoes, G. R. (2015). Pengaruh *Self-Efficacy*, Lingkungan Kerja dan Dukungan Atasan terhadap Transfer Pelatihan pada Karyawan Bank Pembangunan Daerah (BPD) Bali Cabang Renon. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 11, 3537-3594.
- Kusuma, S., Frianto., & Agus. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi. Surabaya. Vol. 1 : 1055-1058.

- Lussier, R. N. & Nawawi, H. (2010). *Kepemimpinan: Teori, Aplikasi, dan Pengembangan Keterampilan*. Edisi keempat. Mason, Ohio: South Western Cengage Learning.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Moehariono. (2012). Evaluasi dan Penilaian Pelatihan Jabatan. *PROFIT (JURNAL ADMINISTRASI BISNIS)*, 1(1).
- Nawarni. & Andrias. (2013). Analisis Pengaruh Desain Transfer, Self-Efficacy, Retensi Pelatihan, Performance Feedback dan Dukungan Supervisor Terhadap Transfer Pelatihan (Studi Kasus Pada Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi Nasional). *E-Jurnal Manajemen UI*.
- Nitisemito, A. S. (2017). *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia Manajemen Personalia. 101-2.
- Nitisemito, A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gema pustaka, Jakarta.
- Noermijati. (2015). Peran Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Moderasi Masa Kerja. *Jurnal Keuangan dan Perbankan* Volume 19 No. 2/326-335.
- Raziq, A. & Maulabakhsh, R. (2015). *Impact of Working Environment on Job Satisfaction*. *Procedia Economics and Finance*, 23(October 2014), 717–725.
- Sarwono, J. (2016). *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS 13*. Refika Aditama. Bandung.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, D. (2012). “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: PT Buku Seru.
- Suputra, I. D. N. S. A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Udayana
- Trimurti, Christimulia Purnama. (2023). *Pengantar Manajemen (Individu, Kelompok dan Organisasi)*. Bandung: Media Sains Indonesia
- Usman, H. & Akbar, P. S. (2016). *Pengantar Statistika (Edisi Pertama)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Utama, I. G. B. R. (2012). *Metodologi Penelitian Pariwisata & Perhotelan*. Yogyakarta: CV Andi OFFSET.
- Wahjono, S. I. (2022). *Manajemen Motivasi*.
- Widodo, E. S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Widodo, S. A. (2018). Pengaruh motivasi belajar dan disiplin belajar terhadap prestasi belajar matematika siswa. in *Prosiding Seminar nasional pendidikan matematika etnomatnesia* (pp. 745-751).
- Wursanto. (2017). *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.