

PENGARUH PROGRAM PELATIHAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT ABC INSURANCE DI JAKARTA

Meinar R Siagian^{1*}, Miswan Miswan²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sahid, Jakarta, Indonesia

Email Korespondensi: siagian.meinar@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis penilaian karyawan terhadap program pelatihan, tingkat motivasi kerja karyawan, dan pengaruh program pelatihan terhadap motivasi kerja karyawan PT ABC Insurance pasca *merger* dan akuisisi, yang dilatarbelakangi oleh turunnya motivasi kerja para karyawan berdasarkan Survei Motivasi Kerja. Penelitian merupakan penelitian kuantitatif menggunakan kuisioner dengan sampel sebanyak 75 dari populasi 290 orang. Teknik *sampling* yang digunakan adalah Teknik Slovin dengan nilai *error* 10%. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan analisis regresi liner sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT ABC Insurance dengan nilai signifikansi 0,00001057 (lebih kecil dari 0,05). Hasil uji koefisien korelasi bernilai 0,48 yang artinya hubungan program pelatihan dan motivasi kerja karyawan berada pada hubungan sedang dan hasil uji koefisien determinasi bernilai 0,224 yang artinya adalah besarnya nilai motivasi kerja karyawan ditentukan oleh program pelatihan sebesar 22,4%, sementara sisanya ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Kesimpulan dari penelitian ini adalah program pelatihan di PT ABC Insurance sudah baik, motivasi kerja karyawan tinggi, dan program pelatihan berpengaruh pada motivasi kerja karyawan PT ABC Insurance pasca *merger* dan akuisisi, sehingga program pelatihan harus terus dilanjutkan dan ditingkatkan kualitasnya agar semakin efektif, disamping melakukan program-program lain untuk meningkatkan motivasi karyawan.

Kata Kunci: Akuisisi, *Merger*, Pelatihan, Motivasi Kerja

ABSTRACT

This study analyzes employee assessment of training programs, employee work motivation levels, and the effect of training programs on employee work motivation at PT ABC Insurance after the merger and acquisition, which is motivated by the decline in employee work motivation based on the Work Motivation Survey. The study is a quantitative study using a questionnaire with a sample of 75 from a population of 290 people. The sampling technique used is the Slovin Technique with an error value of 10%. The collected data were analyzed using simple linear regression analysis. The results of the study indicate that training programs have a significant effect on employee work motivation at PT ABC Insurance with a significance value of 0.00001057 (less than 0.05). The results of the correlation coefficient test are 0.48, which means that the relationship between training programs and employee work motivation is in a moderate relationship and the results of the determination coefficient test are 0.224, which means that the amount of employee work motivation is determined by the training program by 22.4%, while the rest is determined by other variables not studied. The conclusion of this study is that the training program at PT ABC Insurance is good, employee work motivation is high, and the training program has an effect on employee work motivation at PT ABC Insurance after the merger and acquisition, so the training program must be continued and its quality must be improved to be more effective, in addition to carrying out other programs to increase employee motivation.

Keywords: Acquisition, *Merger*, Training, Work motivation

PENDAHULUAN

Di pertengahan tahun 2022 PT Asuransi XYZ diakusisi oleh PT Asuransi ABC yang secara resmi dilanjutkan dengan proses *merger* dimana kedua perusahaan resmi berintegrasi dan menyandang nama menjadi PT ABC Insurance. Dengan proses merger ini, para karyawan dari kedua perusahaan telah bekerja di bawah perusahaan yang sama dengan struktur organisasi dan peran kerja yang sama atau pun berubah dari sebelumnya.

Memasuki dua bulan merger, PT ABC Insurance mengadakan survei motivasi kerja karyawan kepada semua karyawan PT ABC Insurance yang terdiri dari karyawan asal PT ABC Insurance sejumlah 140 (seratus empat puluh) orang dan karyawan asal PT XYZ Insurance sejumlah 190 (seratus sembilan puluh) orang dengan kesimpulan hasil yaitu 84% atau 277 (dua ratus tujuh puluh tujuh) karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka saat ini memberikan kepuasan pribadi. Kemudian 87% atau 287 (dua ratus delapan puluh tujuh) karyawan merasa bahwa opini mereka dihargai. Sedangkan 84% atau 277 (dua ratus tujuh puluh tujuh) karyawan bersedia merekomendasikan PT ABC Insurance sebagai tempat yang bagus untuk bekerja.

Dilihat dari kesimpulan hasil, motivasi kerja karyawan masih cukup tinggi setelah *merger* dilakukan. Namun begitu, masih ada peluang untuk meningkatkan motivasi kerja menjadi lebih tinggi, karena terdapat 13% – 16% peluang perbaikan dari persentase di atas, dimana lebih detail dapat dilihat dari hasil survei verbatim di area-area sesuai dengan tabel berikut,

Tabel 1. Survei Motivasi Kerja Karyawan PT ABC Insurance Pasca *Merger* 2023

Pertanyaan	Jawaban	Jumlah Jawaban Karyawan	
Apa yang perlu menjadi fokus PT ABC Insurance untuk dilakukan pada 1 (satu) tahun pasca <i>merger</i> ?	Menyesuaikan proses bisnis yang baru	116	35%
	Menyediakan sistem dan teknologi yang sesuai	33	10%
	Memberikan program pelatihan dan pengembangan untuk karyawan	79	24%
	Mengadakan kegiatan untuk keterlibatan karyawan	69	21%
	Menyesuaikan manfaat dan kompensasi untuk karyawan	33	10%

Sumber: Kuisisioner Survei Motivasi Karyawan PT ABC Insurance (Maret 2023)

Berdasarkan hasil survei secara verbatim, kita dapat menemukan kebutuhan karyawan mengenai atas program pelatihan dan pengembangan karyawan yang membantu mereka untuk sukses dan menghadapi perubahan setelah *merger*.

Menurut Harvard Business Essentials (2006), pelatihan secara spesifik merupakan program yang bertujuan untuk memberikan pengetahuan untuk meningkatkan keterampilan yang dapat segera dapat digunakan dalam pekerjaan, dimana program pelatihan ini dibutuhkan karena adanya kesenjangan antara keterampilan kerja karyawan saat ini dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk situasi baru atau yang akan datang. Sementara menurut Feigenbaum (2023), program pelatihan akan meningkatkan motivasi

kerja karyawan apabila dapat membantu mereka untuk; 1) Memahami organisasi, 2) Mengembangkan potensi, 3) Mengembangkan karir, dan 4) Meningkatkan nilai diri.

Sedangkan menurut Handoko (2003) motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan, dimana ini akan terkait dengan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Dalam dunia kerja, Wibowo (2022) menyampaikan bahwa motivasi adalah hal yang dapat mendorong karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya yang juga akan dapat mendorong kinerja perusahaan. Sementara indikator motivasi kerja selaras dengan Hirearki Kebutuhan Maslow yang terdiri dari; 1) Kebutuhan Fisiologis, 2) Kebutuhan Keamanan, 3) Kebutuhan Cinta & Rasa Memiliki, 4) Kebutuhan Harga Diri, dan 5) Kebutuhan Aktualisasi Diri, dimana indikator ini menggambarkan bahwa individual tidak hanya termotivasi dengan uang atau imbalan, namun juga kehormatan dan interaksi

Berdasarkan uraian di atas, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut, “diduga ada pengaruh program pelatihan terhadap motivasi kerja Karyawan PT ABC Insurance”.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian adalah karyawan permanen PT ABC Insurance yang telah bekerja di PT ABC Insurance atau PT XYZ Insurance sejak awal tahun 2022 atau sebelumnya, mengikuti periode *merger* dan akuisisi sejak awal tahun 2023, dan masih bekerja di PT ABC Insurance hingga Survei ini disebarkan di semeseter pertama tahun 2024 dengan jumlah sebanyak 290 orang. Pemilihan sampel menggunakan Rumus Slovin dengan tingkat error 10%, sehingga ditentukan jumlah sample adalah 75 responden. Sumber dan pengumpulan data menggunakan data primer berupa hasil kuisioner yang diberikan kepada karyawan melalui microsoft form dengan skala pengukuran adalah Skala Likert dengan skala 1 sampai dengan 4. Metode analisis data pada penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif menggunakan analisis regresi linier sederhana, yang dilanjutkan dengan Uji t dan Uji F. Selain data primer, penelitian juga menggunakan data sekunder yang terdiri dari hasil survey motivasi karyawan PT Asuransi XYZ, hasil survey survey motivasi kerja karyawan PT ABC Insurance, dan studi kepustakaan berupa buku, artikel ilmiah, serta jurnal penelitian terdahulu.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Kuantitatif

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas terhadap 13 pertanyaan untuk variabel Pelatihan (X) dan 14 pertanyaan untuk variabel Motivasi Kerja (Y), semua pertanyaan valid dan reliabel. Hasil ini dibuktikan dengan Uji Validitas yang menghasilkan nilai r hitung lebih besar dari tabel 0,227, yang menyatakan bahwa semua instrumen dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian. Sementara untuk Uji Reliabilitas memberikan nilai reliabel dengan bukti hasil nilai 0,293 untuk uji pertanyaan mengenai program pelatihan (X) dan nilai 0,890 untuk pertanyaan mengenai motivasi kerja (Y), dimana keduanya lebih besar dari nilai *Cronbach Alpha* (α) 0,6.

Berdasarkan hasil penilaian karyawan yang mengisi kuisioner dengan skala Likert 1 – 4, Program Pelatihan telah dianggap Baik dengan rata-rata nilai 3,10 dan Motivasi Kerja Karyawan termasuk Tinggi dengan rata-rata nilai 3,00. Rekapitulasi penilaian Karyawan dapat dilihat lebih rinci pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Tanggapan Responden mengenai Program Pelatihan

NO	Pernyataan	STS	TS	S	SS	TOTAL	Rata - rata	Kriteria Program Pelatihan
DIMENSI PEMAHAMAN ORGANISASI								
1	Pelatihan yang diberikan membantu meningkatkan pemahaman tentang budaya dan nilai-nilai perusahaan.	0	1	63	11	235	3,13	Baik
2	Pelatihan yang diberikan membantu meningkatkan pemahaman tentang visi, misi, dan strategi perusahaan.	0	2	59	14	237	3,16	Baik
3	Pelatihan yang diberikan membantu meningkatkan pengetahuan tentang struktur dan manajemen perusahaan.	0	0	61	14	239	3,19	Baik
4	Pelatihan yang diberikan membantu meningkatkan pengetahuan tentang proses bisnis perusahaan.	0	1	65	9	233	3,11	Baik
5	Pelatihan yang diberikan membantu mengenal anggota tim dan rekan kerja di dalam perusahaan.	0	2	54	19	242	3,23	Baik
Rata-Rata		0	1,2	60,4	13,4	237,2	3,16	Baik
DIMENSI PENGEMBANGAN POTENSI								
6	Pelatihan yang diberikan membantu meningkatkan keterampilan terkait peran kerja.	0	4	64	7	228	3,04	Baik
7	Pelatihan yang diberikan memberikan pembelajaran baru terkait peran kerja.	0	6	62	7	226	3,01	Baik
8	Pelatihan yang diberikan membantu meningkatkan pemahaman terhadap bisnis dan industri secara umum.	0	4	60	11	232	3,09	Baik
Rata-Rata		0	4,7	62	8,3	228,7	3,05	Baik
DIMENSI PENGEMBANGAN KARIR								
9	Pelatihan yang diberikan membantu meningkatkan pengetahuan kepemimpinan.	0	1	66	8	232	3,09	Baik

NO	Pernyataan	STS	TS	S	SS	TOTAL	Rata - rata	Kriteria Program Pelatihan
10	Pelatihan yang diberikan membantu meningkatkan keterampilan kepemimpinan.	0	4	63	8	229	3,05	Baik
	Rata-Rata	0	2,5	64,5	8	230,5	3,07	Baik
DIMENSI PENINGKATAN NILAI DIRI								
11	Pelatihan yang diberikan membantu meningkatkan rasa percaya diri.	0	6	54	15	234	3,12	Baik
12	Pelatihan yang diberikan membantu meningkatkan motivasi kerja.	0	6	56	13	232	3,09	Baik
13	Pelatihan yang diberikan membantu meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan.	0	11	57	7	221	2,95	Baik
	Rata-Rata	0	7,7	55,7	11,7	229	3,05	Baik
	RATA-RATA NILAI PELATIHAN	0	3,7	60,3	11	232,3	3,10	Baik

Sumber: Olahan data primer menggunakan Excel (2024)

Tabel 3. Tanggapan Responden mengenai Motivasi Kerja

NO	Pernyataan	STS	TS	S	SS	TOTAL	Rata - rata	Kriteria Motivasi Kerja
DIMENSI KEBUTUHAN FISIOLOGIS								
1	Gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar (sandang, pangan, papan).	0	5	64	6	226	3,01	Tinggi
2	Kompensasi dan manfaat yang diberikan perusahaan dapat melengkapi kebutuhan dasar.	0	6	62	7	226	3,01	Tinggi
	Rata-Rata Nilai	0	5,5	63	6,5	226	3,01	Tinggi
DIMENSI KEBUTUHAN KEAMANAN								
3	Perusahaan memberikan kepastian status kerja karyawan.	0	15	55	5	215	2,87	Tinggi
4	Lingkungan kerja di perusahaan memberikan rasa aman dan kondusif bagi karyawan.	1	8	60	8	229	3,05	Tinggi

NO	Pernyataan	STS	TS	S	SS	TOTAL	Rata - rata	Kriteria Motivasi Kerja
5	Perusahaan memberikan jaminan kesehatan dan kesejahteraan karyawan.	0	2	59	14	237	3,16	Tinggi
	Rata-Rata Nilai	0,3	8,3	58	9	227	3,03	Tinggi
DIMENSI KEBUTUHAN CINTA DAN RASA MEMILIKI								
6	Lingkungan kerja perusahaan dapat menciptakan hubungan pertemanan antar karyawan dengan baik.	1	7	54	13	229	3,05	Tinggi
7	Lingkungan kerja perusahaan dapat menciptakan kolaborasi inter dan antar kelompok dengan baik.	0	11	55	9	223	2,97	Tinggi
8	Budaya perusahaan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.	0	7	58	10	228	3,04	Tinggi
	Rata-Rata	0,3	8,3	55,7	10,7	226,7	3,02	Tinggi
DIMENSI KEBUTUHAN HARGA DIRI								
9	Sistem manajemen kinerja perusahaan diterapkan secara terbuka, adil, dan relevan.	0	13	57	5	217	2,89	Tinggi
10	Program penghargaan karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja.	0	6	58	11	230	3,07	Tinggi
11	Sistem promosi dilakukan secara transparan dan adil sehingga dapat meningkatkan motivasi.	1	24	45	5	204	2,72	Tinggi
	Rata-Rata	0,3	14,3	53,3	7	217	2,89	Tinggi
DIMENSI KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI								
12	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman.	0	5	61	9	229	3,05	Tinggi
13	Perusahaan memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri.	0	5	62	8	228	3,04	Tinggi
14	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memberikan ide dan berkontribusi melebihi peran kerjanya.	0	4	63	8	229	3,05	Tinggi
	Rata-Rata	0	4,7	62	8,3	228,7	3,05	Tinggi
RATA-RATA NILAI MOTIVASI KERJA								
		0,2	8,4	58,1	8,4	225	3	Tinggi

Sumber: Olahan data primer dengan menggunakan Excel (2024)

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis tentang pengaruh program pelatihan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT ABC Insurance setelah *merger* dan akusisi, digunakan regresi linear sederhana dan dilanjutkan uji t. Hasil uji t dengan menggunakan bantuan Microsoft Excel diperoleh hasil seperti pada tabel di bawah ini,

Tabel 4. Hasil Regresi Sederhana Program Pelatihan dan Motivasi Kerja dengan Uji ANOVA

ANOVA					
	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>
Regression	1	1,618528	1,618528	22,39825	1,05757E-05
Residual	73	5,275078	0,072261		
Total	74	6,893605			

Sumber: Olahan data primer menggunakan Excel (2024)

Berdasarkan tabel 4. dapat dilihat bahwa berdasarkan analisis regresi sederhana dari program pelatihan terhadap motivasi kerja karyawan terdapat nilai 0,00001057 dengan α 5% yang artinya nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan dengan α 5% terdapat pengaruh yang signifikan program pelatihan terhadap motivasi kerja karyawan di PT ABC Insurance.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program excel diperoleh hasil regresi linier sederhana sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Regresi Sederhana Program Pelatihan dan Motivasi Kerja dengan t Stat

	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>	<i>Lower 95%</i>	<i>Upper 95%</i>	<i>Lower 95.0%</i>	<i>Upper 95.0%</i>
Intercept	1,511503382	0,314441	4,81	7,99E-06	0,885	2,138	0,885	2,138
Program PELATIHAN	0,478097891	0,101021	4,73	1,06E-05	0,277	0,679	0,277	0,679

Sumber: Olahan data primer menggunakan Excel (2024)

Berdasarkan tabel 5. dapat dilihat bahwa berdasarkan analisis regresi sederhana dari program pelatihan terhadap motivasi kerja karyawan, terdapat persamaan regresi sederhana yang dapat ditulis sebagai berikut,

$$Y = 1,511 + 0,478 + e$$

Dari persamaan tersebut, didapatkan hasil analisis sebagai berikut,

- 1) Nilai konstanta (a) pada hasil pengujian tersebut sebesar 1,511 yang artinya bahwa jika nilai program pelatihan (X) adalah nol, maka nilai motivasi kerja karyawan (Y) adalah sebesar 1,511 (motivasi kerja sangat rendah).
- 2) Koefisien regresi (b) pada motivasi kerja karyawan sebesar 0,478 yang artinya jika penilaian karyawan tentang program pelatihan mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka motivasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,478 satuan.
- 3) Koefisien regresi bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel program pelatihan (X) terhadap variabel motivasi kerja karyawan (Y) adalah positif. Artinya apabila variabel program pelatihan meningkat, maka variabel motivasi

kerja juga ikut meningkat, sebaliknya apabila variabel program pelatihan menurun, maka nilai variabel motivasi kerja juga ikut menurun.

- 4) Nilai t-hitung sebesar 4,73 atau lebih besar dari t-tabel sebesar 2,00, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya program pelatihan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT ABC Insurance.

Analisis Koefisien Korelasi (R) Dan Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien korelasi (R) digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antar variabel dalam penelitian. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase variabel dependen yang ditentukan oleh variabel independen. Hasil perhitungan R dan R^2 dengan menggunakan program Excel diperoleh hasil seperti di bawah ini:

Tabel 6. Hasil Uji Korelasi dan Determinasi Program Pelatihan dan Motivasi Kerja

<i>Regression Statistics</i>	
Multiple R	0,484548062
R Square	0,234786825
Adjusted R Square	0,224304452
Standard Error	0,268814692
Observations	75

Sumber: Olahan data primer dengan menggunakan Excel (2024)

Berdasarkan tabel 6. dapat dilihat bahwa berdasarkan analisis korelasi dan determinasi dari pelatihan terhadap motivasi kerja karyawan, terdapat nilai 0,48 pada Multiple R yang artinya nilai korelasi antara Program Pelatihan dengan Motivasi Kerja adalah 0,48 yang termasuk dalam kategori keeratan hubungan sedang jika mengacu pada tabel 3.8 mengenai Interpretasi Koefisien Korelasi menurut Sugiyono (2022). Kemudian terdapat nilai 0,224 pada Adjusted R Square (R^2) yang artinya adalah besarnya nilai motivasi kerja yang ditentukan oleh program pelatihan sebesar 22,4 % dan sisanya ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh program pelatihan terhadap motivasi kerja karyawan PT ABC Insurance pasca *merger* dan akuisisi, maka dapat disimpulkan bahwa program Pelatihan pada PT ABC Insurance secara umum sudah baik dan dapat membantu karyawan pasca *merger* dan akuisisi. Kesimpulan ini diambil berdasarkan analisis terhadap keseluruhan nilai rata-rata pada semua indikator dalam dimensi program pelatihan yang memperoleh nilai rata-rata “Baik” dari semua responden, dengan nilai rata-rata 3,10 dari skala 1 - 4.

Kemudian motivasi kerja karyawan PT ABC Insurance pasca *merger* dan akuisisi secara umum sudah tinggi. Kesimpulan ini diambil berdasarkan analisis terhadap keseluruhan nilai rata-rata pada semua indikator dalam dimensi motivasi kerja yang memperoleh nilai rata-rata “Tinggi” dari semua responden, dengan nilai rata-rata 3,00 dari skala 1 – 4. Lalu terdapat pengaruh dengan tingkat hubungan sedang antara program pelatihan dengan motivasi kerja karyawan pada PT ABC Insurance pasca *merger* dan

akuisisi.

Berdasarkan kesimpulan di atas, peneliti memberi saran kepada PT ABC Insurance sebagai berikut, 1) untuk meningkatkan efektifitas program pelatihan, diperlukan program pelatihan yang lebih efektif yang lebih fokus pada kebutuhan karyawan berdasarkan proses analisis kebutuhan pelatihan individual secara berkala, serta mengalokasikan anggaran untuk kebutuhan pelatihan tersebut, 2) untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, diperlukan sistem promosi yang lebih transparan dan adil, yang menyediakan kriteria, proses, dan alat ukur yang jelas, sehingga tidak menimbulkan kecurigaan atau kecemburuan yang dapat menurunkan motivasi kerja. 3) untuk penelitian berikutnya terkait motivasi kerja, peneliti dapat menganalisis aspek-aspek lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti manajemen kinerja, sistem promosi, *benefit* dan kompensasi, dan sebagainya yang dapat mengacu pada hasil survei motivasi karyawan di Bab IV.

DAFTAR PUSTAKA

- American Express. (2022). *The Effects of Mergers and Acquisition on Employees*. Business: <https://smallbusiness.chron.com/training-motivate-employees-13656.html>.
- Chron. (2023). *How Does Training Motivates Employees?* Retrieved from Small
- Darmawan, Y. Y., Supartha, W. G., & Rahyuda, A. G. (2017). Pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja di Prama Sanur Beach Bali. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*.
- Dinata, M. P., Koerniawaty, F. T., & Koeswiyono, D. P. (2023). Implikasi Pelatihan terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Departemen Front Office di Desamuda Villas. *Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis*.
- Heller, R. (1998). *Motivating People*. London: Dorling Kindersley.
- Ifandi, M., Astuti, T., & Ratnasari, K. (2016). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Di Favehotel Gatot Subroto Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Pebankan*.
- Investopedia. (2023). *Mergers and Acquisition (M&A): Types, Structure, Valuation*. Retrieved from Investopedia:
- Lestari, M. F., & Hadiyanti, S. U. (2019). Pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Harmoni Mitra Utama Cabang Samarinda. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur*.
- Mello, J. A. (2006). *Strategic Human Resources Management*. Boston: Cengage Learning.
- Pamungkas, G. S., & Wibowo, P. (2021). Pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi Kerja Petugas Lapas IIB Mojokerto. *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*.
- Raharjo, R. P., Hamid, D., & Prasetya, A. (2023). Implikasi Pelatihan terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karayawan Departemen Front Office di Desamuda Villas. *Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis*.
- Robbins, S. P. (2003). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Simply Psychology. (2023). *Maslow's Hierarchy of Needs*. Retrieved from Simply Psychology: <https://www.simplypsychology.org/maslow.html>.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2022). *Manajemen Kinerja*. Depok: Rajawali Pers.