



Pelatihan Karyawan untuk Meningkatkan Persepsi Diri di Hotel The 101 Jakarta Sedayu Darmawangsa

Lusia Vreyda Adveni^{1*}, Novi Handayani², Yudha Budi Abadi³, Achyas Hidayat Purwaganda⁴, Yuni Deviyanti⁵, Muhammad Syahrofi Dermawan⁶

¹STB Runata, ^{2,3,4,5,6}Politeknik Sahid

Email: lvreyda@gmail.com¹, novihandayani@polteksahid.ac.id²,
yudhabudiabadi@polteksahid.ac.id³, achyaspurwaganda@polteksahid.ac.id⁴,
yuni@polteksahid.ac.id⁵, 2016140105@polteksahid.ac.id⁶

Diajukan 26-08-2024	Direvisi 26-08-2024	Diterima 28-08-2024
------------------------	------------------------	------------------------

ABSTRACT

This research aims to determine the types of training at The 101 Jakarta Sedayu Darmawangsa and the influence of training on self-perception employee performance. The results of this research explain that the kinds of training carried out at The 101 Jakarta Sedayu Darmawangsa are refreshment training, brand awareness training, and fire and food safety training. This research uses quantitative causal methods, which use questionnaires to collect data. The study population accounts for 30 employees of Hotel The 101 Jakarta Sedayu Darmawangsa

Keywords: Training, Self-perception, Employee's Performance, The 101 Jakarta Sedayu Darmawangsa

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui jenis pelatihan di The 101 Jakarta Sedayu Darmawangsa dan pengaruh pelatihan terhadap persepsi diri tentang kinerja karyawan di The 101 Jakarta Sedayu Darmawangsa. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa jenis pelatihan yang dilaksanakan di The 101 Jakarta Sedayu Darmawangsa adalah refreshment training, brand awareness training dan fire and food safety training. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif kausal yang menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data. Populasi penelitian berjumlah 30 karyawan Hotel The 101 Jakarta Sedayu Darmawangsa

Kata Kunci: Pelatihan, Persepsi Diri, Kinerja Karyawan, The 101 Jakarta Sedayu Darmawangsa

PENDAHULUAN

Pelatihan merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Pegawai baik yang baru atau pun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan (Gary, 2015). dapat disimpulkan pelatihan karyawan adalah sebuah program yang bertujuan untuk mempersiapkan dan meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan melalui pelatihan dan Pendidikan.

Kinerja karyawan adalah seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap komperatif (Adamy, 2016:16). Oleh karena itu kita dapat simpulkan kinerja karyawan merupakan kontribusi karyawan terhadap perusahaan melalui kuantitas output, kualitas output, absensi, dan task performance yang didasari motivasi karyawan dan kualitas karyawan tersebut.

Karyawan merupakan salah satu bagian penting dalam menjalankan perusahaan. Kontribusi karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan sangat besar, oleh sebab itu

mengelola karyawan untuk dapat berkinerja secara optimal harus merupakan kebijakan prioritas perusahaan. Meskipun perusahaan memiliki sistem kontrol kualitas yang baik, semuanya bergantung sepenuhnya pada kinerja manusia dalam mengejar kesuksesan.

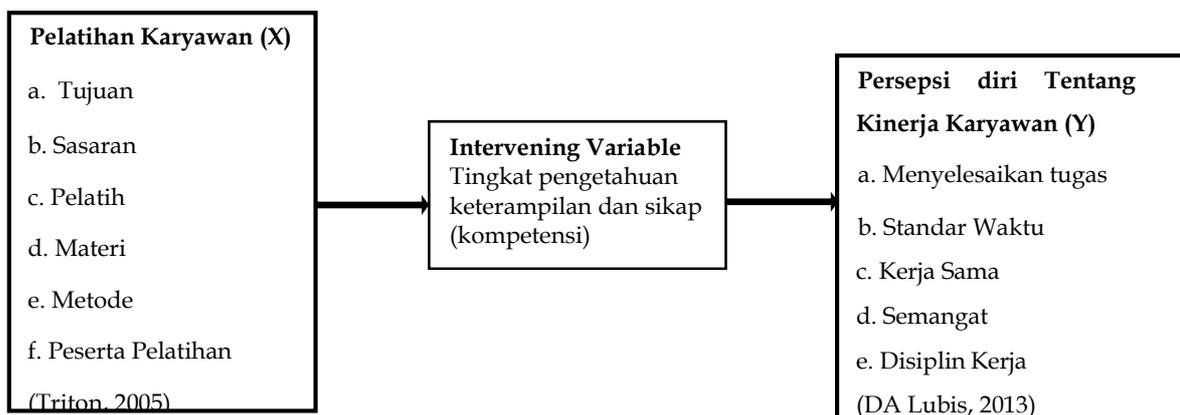
Semakin pentingnya peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi mendorong munculnya inisiatif evaluasi dalam implementasi departemen. Departemen sumber daya manusia tidak dapat menyangkal bahwa perubahan lingkungan persaingan dapat menyebabkan penyimpangan dan kesalahan dalam pelaksanaan kegiatan dan penyimpangan dalam perumusan kebijakan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan perlu melakukan pelatihan karyawan.

Pelatihan karyawan merupakan suatu usaha yang dilakukan oleh organisasi agar dapat maju dan berkembang. Karyawan yang bermutu adalah mereka yang mempunyai kecakapan dan kemampuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Karyawan yang berkembang menghasilkan nilai ekonomis yang lebih positif bagi perusahaan dibandingkan karyawan yang tidak berkembang.

Pelatihan merupakan salah satu upaya untuk menunjang keberhasilan pegawai dalam dunia pekerjaan, serta untuk meningkatkan motivasi pegawai tersebut menjadi pegawai yang kompeten dibidangnya (Gomes, 2017). Salah satu permasalahan yang dialami suatu perusahaan adalah penanganan karyawan baru. Karyawan baru cenderung merasa tidak pasti perihal peran dan tanggung jawab mereka dalam perusahaan. Oleh karena itu, kita dapat asumsikan bahwa pelatihan karyawan merupakan faktor penting bagi karyawan dalam meningkatkan kompetisi diri mereka terhadap penguasaan tanggung jawab pekerjaan yang akan dilakukannya.

Menurut Wexley dan Latham dalam Marwansyah (2016) tujuan pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kesadaran diri individu
2. Meningkatkan keterampilan individu dalam satu bidang keahlian atau lebih
3. Meningkatkan motivasi individu untuk melaksanakan tugas



Gambar 1. Indikator Kinerja Karyawan

Hotel The 101 Jakarta Sedayu Darmawangsa merupakan hotel bintang empat berlokasi strategis di Kawasan elit Jakarta Selatan, bersebelahan dengan Darmawangsa Square City Walk. Hotel tersebut berada di bawah manajemen perusahaan pemilik hotel yaitu PT. Agung Sedayu Group. Tingkat hunian hotel The 101 Jakarta Sedayu Darmawangsa terkesan tidak stabil dengan adanya kesenjangan antara ekspektasi

pelanggan dengan keadaan kembali yang diperoleh dari segi kualitas pelayanan hotel (Windiyarti, 2022).

Tabel 1. Data pengunjung hotel The 101 Jakarta Sedayu Darmawangsa periode Januari-Juni 2023

NO	Bulan	Kamar tersedia	Kamar Terjual	Occupancy
1	Januari	4650	3351	72,06%
2	Februari	4200	3664	87,24%
3	Maret	4650	3884	83,53%
4	April	4500	2588	57,51%
5	Mei	4650	3788	81,46%
6	Juni	4500	3743	83,16%

Berdasarkan Tabel 1 diatas dapat diamati bahwa tingkat penjualan kamar di hotel The 101 Jakarta Sedayu Darmawangsa. Bulan Januari 2023 kamar yang terjual di hotel The 101 Jakarta Sedayu Darmawangsa sebanyak 3.351 dengan persentase 72.06%, dengan peningkatan jumlah di bulan Februari 2023 menjadi 3.664 dengan persentase 87,24%. Selanjutnya mengalami sedikit penurunan di Bulan Maret 2023 menjadi 83,53% kemudian menurun drastis menjadi 57,51% di Bulan April 2023 setelahnya penjualan kamar naik kembali di Bulan Mei hingga Juni dengan presentase Bulan Mei sebesar 81,46% dan Juni 83,16%. Untuk meningkatkan kestabilan dan target pengunjung, salah satu faktor penting adalah kinerja karyawan hotel The 101 Jakarta Sedayu Darmawangsa. Berdasarkan dari pengalaman observasi tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian di hotel tersebut. Oleh karena itu peneliti akan membuat penelitian yang berjudul: “Pengaruh Pelatihan Karyawan Terhadap Persepsi Diri Tentang Kinerja Karyawan di Hotel The 101 Jakarta Sedayu Darmawangsa”.

METODE

Desain penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah desain kuantitatif kausal. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan sebab akibat. Dalam penelitian ini variabel yang berposisi sebagai penyebab (independent variable) adalah pelatihan karyawan, dan variabel yang posisinya sebagai akibat (dependent variable) adalah kinerja karyawan.

Desain penelitian kausal memiliki beberapa tahapan yaitu (1) merumuskan masalah, (2) mengkaji teori, (3) merumuskan hipotesis, (4) mengumpulkan data, (5) mengolah data, (6) membuat kesimpulan dan saran. Dalam penelitian yang menjadi subjek dari ini adalah karyawan Hotel Taman Selini Pemuteran dan objek dalam penelitian ini adalah tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian populasi yang berarti karyawan THE 101 Jakarta Sedayu Dharmawangsa dengan jumlah 30 karyawan.

Tabel 2. Variabel, Definisi, dan Indikator

No.	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Pelatihan Karyawan (X)	Pelatihan adalah Suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan	a. Tujuan b. Sasaran c. Pelatih d. Materi

		prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas	e. Metode f. Peserta pelatihan (Triton, 2005)
2.	Persepsi Diri Tentang Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan merupakan kontribusi karyawan terhadap perusahaan melalui kuantitas output, kualitas output, absensi, dan task performance yang didasari motivasi karyawan dan kualitas karyawan tersebut.	a. Menyelesaikan tugas b. Standar Waktu c. Kerja Sama d. Semangat e. Disiplin Kerja (Lubis, 2013)

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang dilakukan ada dua macam, yang akan dijelaskan di tabel berikut:

Tabel 3. Teknik Pengumpulan Data

Jenis Data	Sumber Data	Teknik Pengambilan Data	Keterangan
Primer	Karyawan Hotel The 101 Jakarta Sedayu Darmawangsa.	Angket	Angket mengenai pelatihan dan kinerja karyawan
Sekunder	Data Hotel The 101 Jakarta Sedayu Darmawangsa.	Permohonan Referensi	Data mengenai kondisi umum Hotel The 101 Jakarta Sedayu Darmawangsa.

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuisioner yang dibagikan kepada responden berkaitan dengan indikator yang digunakan. Kuesioner yang peneliti gunakan adalah angket tertutup dengan alternatif jawaban sangat setuju (SS), setuju (S), ragu-ragu (RG), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS). Masing-masing alternatif jawaban diberi skor sebagai berikut:

Tabel 4. Alternatif Skor Jawaban Angket

No.	Alternatif Jawaban	Score
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Ragu-Ragu (RG)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

(Sumber: Muqtashid, 2016:105)

Setelah diperoleh data kualitatif, ditransformasikan menjadi data kuantitatif untuk memudahkan dalam menganalisis, yaitu dengan rumus:

$$NP = \frac{R}{SM} \times 100\% \text{ (Purwanto, 2010)}$$

Keterangan:

NP : Nilai persen yang dicari atau diharapkan

R : Skor yang diperoleh

SM : Skor maksimum yang atau ideal dari angket

Setelah itu, dimasukkan ke dalam kriteria persentase yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 5. Kriteria Data Hasil Angket

Nilai	Kategori Angket
86%-100%	Sangat Baik
76%-85%	Baik
60%-75%	Cukup Baik
55%-59%	Kurang Baik
< 54%	Sangat Kurang Baik

(Sumber: Suharsimi, 2013:18)

Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar perubahan Variabel X akan berpengaruh terhadap Variabel Y Persamaan regresi sederhana menurut (Sugiyono, 2017:184) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen/terikat, dalam hal ini adalah Persepsi Diri Tentang Kinerja Karyawan

X = Variabel independen/bebas, dalam hal ini adalah Pelatihan Karyawan

a = Konstanta/Satuan bilangan yang merupakan nilai Y jika X=0

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan).

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antar dua variabel atau lebih.

$$r = \frac{n \sum_{i=1}^n X_i Y_i - \sum_{i=1}^n X_i \sum_{i=1}^n Y_i}{\sqrt{n \sum_{i=1}^n X_i^2 - (\sum_{i=1}^n X_i)^2} \sqrt{n \sum_{i=1}^n Y_i^2 - (\sum_{i=1}^n Y_i)^2}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi pearson product moment

N = Banyaknya sampel

$\sum x$ = Jumlah nilai variabel x

$\sum y$ = Jumlah nilai variabel y

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat variabel x

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat variabel y

Koefisien korelasi (r) menunjukkan derajat korelasi antara variabel independen dan variabel dependen. Nilai koefisien korelasi harus terdapat dalam batas-batas -1 hingga +1 (-1 < r ≤ +1) yang menghasilkan beberapa kemungkinan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hipotesis atau dugaan bahwa pelatihan karyawan berpengaruh terhadap persepsi diri tentang kinerja karyawan di Hotel The 101 Jakarta Sedayu Darmawangsa, hal ini dibuktikan dengan uji koefisien determinasi (R^2) yang menyimpulkan bahwa besarnya pengaruh antara variabel independen yaitu pelatihan karyawan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan adalah 69,5%. Oleh karena itu dengan melihat besarnya pengaruh pelatihan karyawan terhadap persepsi diri tentang kinerja karyawan, dapat menjadi perhatian bagi Hotel The 101 Jakarta Sedayu Darmawangsa dalam mengelola pelatihan karyawan agar lebih baik lagi agar mampu mempertahankan dan juga meningkatkan kinerja karyawan.

Uji Validitas Variabel Pelatihan Karyawan

Item atau pernyataan dari kuesioner ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan karyawan. Dapat dilihat pada hasil uji validitas pelatihan karyawan pada tabel di bawah sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Karyawan

Item	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Keterangan
1	0,664	0,361	Valid
2	0,642	0,361	Valid
3	0,838	0,361	Valid
4	0,928	0,361	Valid
5	0,671	0,361	Valid
6	0,882	0,361	Valid
7	0,768	0,361	Valid
8	0,849	0,361	Valid
9	0,734	0,361	Valid
10	0,737	0,361	Valid
11	0,794	0,361	Valid
12	0,802	0,361	Valid

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item atau pernyataan dari kuesioner ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kinerja karyawan. Dapat dilihat pada hasil uji validitas kinerja karyawan pada tabel di bawah

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Keterangan
1	0,776	0,361	Valid
2	0,578	0,361	Valid
3	0,756	0,361	Valid
4	0,704	0,361	Valid
5	0,801	0,361	Valid
6	0,809	0,361	Valid
7	0,832	0,361	Valid

8	0,726	0,361	Valid
9	0,695	0,361	Valid
10	0,868	0,361	Valid

Uji Reliability

Uji Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsisten serta stabil dari waktu ke waktu terhadap jawaban responden, dikatakan stabil apabila alat ukur yang diuji akan tetap konsisten jika dilakukan pengukuran ulang kembali. Pengujian reliabilitas dapat menggunakan teknik Cronbach's Alpha dengan perhitungan lebih besar dari nilai kritis yaitu 0,60 maka kuesioner yang diuji dinyatakan reliabel dan sebaliknya jika nilai Cronbach's Alpha kurang dari 0,60 maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel. Berikut adalah hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 25.00. berikut adalah tabel hasil olah data uji reliabilitas variabel kinerja karyawan dan pelatihan karyawan.

Tabel 8. Uji Reliabilitas

Variabel	N of Items	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Pelatihan Karyawan (X1)	12	0,933	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (X2)	10	0,912	0,60	Reliabel

Tabel 9. Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.143	4.162		2.918	.007
	Pelatihan Karyawan	.617	.077	.834	7.983	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$$Y: a + bX$$

Keterangan:

Y = kinerja karyawan

a = konstanta regresi

bX = koefisien regresi variabel X

$$Y: 12,143 + 0,617X$$

Berdasarkan hasil perhitungan data diatas, maka dapat disimpulkan hasil koefisien regresi sebagai berikut:

- a. Besarnya nilai konstanta sebesar 12,143 dapat diartikan bahwa apabila variabel independen yaitu pelatihan karyawan itu konstan atau tetap, maka variabel pelatihan karyawan bernilai 12,143.
- b. Koefisien arah regresi bernilai positif sebesar 0,617 yang artinya apabila pelatihan karyawan meningkat satu (1) satuan maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,617.

Tabel 10. Analisis Korelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.834 ^a	.695	.684		2.304

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Karyawan

Berdasarkan pada tabel diatas maka dapat dilihat bahwa hasil uji nilai R adalah 0,834, sehingga berarti terdapat hubungan yang positif antara pelatihan dengan kinerja karyawan di Hotel The 101 Jakarta Sedayu Darmawangsa. Berdasarkan pada Tabel 4.12 dilihat interpretasi terhadap koefisien korelasi 0,834 yang berada pada interval 0,80 – 1,000, yang berarti korelasi antara kedua variabel sangat kuat. Hal ini menunjukkan bahwa korelasi antara variabel pelatihan dengan variabel kinerja karyawan adalah korelasi yang sangat kuat.

Tabel 11. Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	12.143	4.162		2.918	.007
	Pelatihan Karyawan	.617	.077	.834	7.983	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dalam mencari perhitungan t tabel, dapat dilakukan dengan rumus:

$$df = n - k$$

df : degree of freedom

n : jumlah responden = 30 responden

k : jumlah variabel penelitian = 2 variabel

$$df = 30 - 2: 28$$

Dengan 0,05 sebagai nilai signifikansi dua sisi maka diperoleh nilai df pada tabel t yaitu 2,04841. Maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Diketahui bahwa nilai t tabel adalah 2,04841 dan nilai t hitung hasil perhitungan SPSS variabel pelatihan karyawan adalah 7,983 yang berarti bahwa nilai t hitung > t tabel 2,04841. Maka hipotesis Ha dapat diterima yaitu variabel pelatihan karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Tabel 12. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	338.217	1	338.217	63.736	.000 ^b
	Residual	148.583	28	5.307		
	Total	486.800	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pelatihan Karyawan

Berdasarkan hasil uji F pada tabel diatas telah diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000. Maka nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji f dan dapat disimpulkan bahwa hipotesis H₀ diterima yaitu terdapat pengaruh antara pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan melihat hasil nilai F hitung sebesar $63,736 > F$ tabel 3,34 sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F jika nilai F hitung $> F$ tabel maka terdapat pengaruh antara variabel pelatihan karyawan terhadap variabel kinerja karyawan, dalam hal ini H₀ dapat diterima.

Tabel 13. Analisis Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.834 ^a	.695	.684		2.304

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Karyawan

Berdasarkan tabel di atas, telah diketahui hasil perhitungan nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,695. Hasil nilai R Square didapatkan dari hasil nilai koefisien korelasi atau R yang dikuadratkan yaitu $0,834 \times 0,834 = 0,695$. Besar angka R Square adalah 0,695 atau sama dengan 69,5% . Angka 69,5% mengandung arti bahwa variabel pelatihan karyawan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan perhitungan dari $(100\% - 69,5\% = 30,5\%)$ dengan arti bahwa angka sebesar 30,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti.

SIMPULAN

Hasil pengolahan data yang sudah dilakukan dalam penelitian ini mengenai variabel pelatihan karyawan sebagai variabel bebas terhadap persepsi diri tentang kinerja karyawan sebagai variabel terikat dapat disimpulkan bahwa hipotesis H₀ ditolak dan H₁ diterima yang artinya, terdapat pengaruh pelatihan karyawan terhadap persepsi diri tentang kinerja karyawan di Hotel The 101 Jakarta Sedayu Darmawangsa. Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25 menghasilkan pengaruh pelatihan karyawan terhadap persepsi diri tentang kinerja karyawan sebesar 69,5%. Keterbatasan peneliti hanya mencakup dua variabel yaitu pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan diharapkan kedepannya peneliti lainnya meneliti variabel-variabel lainnya seperti gaya kepemimpinan, kompensasi kerja, motivasi kerja atau variabel lainnya yang tidak diperhitungkan di penelitian ini.



DAFTAR PUSTAKA

- Cardoso Gomes, Faustino. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi. Yogyakarta
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Lubis, D. (2013). Pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batu Bara. 50-62
- Marbawi, A. (2016). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian*. Lhokseumawe: Pers Unimal.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta, CV.
- Muqtasid. (2016). *Analisis Pengaruh Rotasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Mikro Syariah*. Volume 7, Nomor 2.
- Suharsimi, A. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Triton. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Perspektif Partnership dan Kolektifitas*. Yogyakarta: Oryza
- Windyarti, I. (2022). *Analisis Kualitas Pelayanan Dan Fasilitas Terhadap Keputusan Konsumen Untuk Menginap Di Hotel The 101 Jakarta Sedayu Darmawangsa*. Repository Universitas Nasional, 6-8.
- Yulianti Yulianti, & Dewi Ayu Kusumaningrum. (2017). Pelatihan Wirausaha Masyarakat Kampung Cilengkong Kecamatan Pamijahan-Bogor Untuk Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) Dalam Mengoptimalkan Potensi Panen Singkong. *Jurnal Sains Terapan Pariwisata*, 2(2), 173–182. Retrieved from <https://journal.polteksahid.ac.id/index.php/jstp/article/view/48>