

Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Kapasitas Dan Pemberian *Reward* Terhadap Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia di Destinasi Kapalo Banda Taram Kabupaten Lima Puluh Kota

Susi Ramayanti

Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim, Bukittinggi
Korespodensi Penulis: shaazasatu@gmail.com

Yulihhasri

Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim, Bukittinggi

Abstract: *This study aims to examine the effect of training, capacity building, and reward provision on improving the performance of human resources at the Kapalo Destination of Banda Taram, Lima Puluh Kota Regency. This study used a questionnaire distributed in the Destination of Kapalo Banda Taram, Kabupaten Lima Puluh Kota as many 53 respondents using the Structural Equation Model (SEM) PLS data analysis technique. The results of this study indicate that Training and Rewards have a positive and significant effect on improving the performance of managers at the Kapalo Banda Taram Destination while the capacity building has no significant effect on improving performance at the Kapalo Banda Taram Destination. This research implies that the existence of training and rewards can make performance better, especially in the Destination of Kapalo Banda Taram, Regency of Lima Puluh Kota.*

Keywords: *Training, Capacity Building, Rewards, Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk melihat Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Kapasitas Dan Pemberian *Reward* Terhadap Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia di Destinasi Kapalo Banda Taram Kabupaten Lima Puluh Kota. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebar di di Destinasi Kapalo Banda Taram Kabupaten Lima Puluh Kota sebanyak 53 responden dengan menggunakan teknik analisis data Struktural Equation Model (SEM) PLS. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan dan Pemberian *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pada pengelola di Destinasi Kapalo Banda Taram sedangkan Pengembangan kapasitas tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pada di Destinasi Kapalo Banda Taram. Penelitian ini memiliki implikasi bahwa dengan adanya pelatihan dan *reward* dapat menjadikan kinerja menjadi lebih baik terutama di Destinasi Kapalo Banda Taram Kabupaten Lima Puluh Kota.

Kata Kunci: Pelatihan, Pengembangan Kapasitas, Pemberian *Reward*, Kinerja

1. LATAR BELAKANG

Indonesia merupakan negara yang memiliki destinasi wisata yang sangat banyak baik itu wisata alam, budaya mau pun wisata buatan. Hal ini menjadi daya tarik tersendiri bagi setiap wisatawan domestik maupun mancanegara. Sektor pariwisata di Indonesia terus dikembangkan sehingga saat ini pariwisata merupakan salah satu sektor yang banyak menyerap tenaga kerja dengan berbagai jenis lapangan pekerjaan yang terus berkembang. Penyerapan tenaga kerja dan penciptaan lapangan kerja yang luas di sektor pariwisata dapat meningkatkan ekonomi masyarakat Indonesia (Happy & Marpaung, 2016).

Sumatera Barat merupakan salah satu daerah yang memiliki destinasi wisata alam yang sangat banyak, sehingga dapat diandalkan untuk meningkatkan perekonomian masyarakat setempat jika destinasi tersebut dikembangkan dengan baik. Salah satu daerah di Sumatera Barat yang kaya dengan destinasi wisata alamnya adalah Kabupaten Lima Puluh Kota. Dalam Peraturan Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota Nomor 07 Tahun 2016 Tentang Rencana Induk Pembangunan Kepariwisata Kabupaten lima Puluh Kota tahun 2016-2032 terdapat 200 (dua ratus) destinasi wisata alam. kebanyakan objek wisata alam tersebut masih berupa destinasi wisata yang belum dikembangkan (potensi). Pengembangan dan pembangunan destinasi wisata alam secara terus menerus pada setiap potensi wisata alam dapat meningkatkan kunjungan wisata dan dengan sendirinya perekonomian msyarakat sekitar objek wisata akan meningkat. Untuk mendukung hal tersebut,

Tabel 1 menjelaskan data kunjungan beberapa destinasi wisata di Sumatera Barat:

Tabel 1. Data Kunjungan Destinasi Wisata Berbayar di Kabupaten Lima Puluh Kota

DESTINASI	Tahun				
	2017	2018	2019	2020	2021
Lembah Harau	204.639	262.191	403.650	384.037	379.928
Pemandian Batang Tabik	90.640	94.853	104.441	127.048	135.659
Pusako Rumah Gadang	3.065	8.136	9.631	11.432	8.485
Kapalo Banda Taram	44.936	49.723	97.577	121.582	130.904
Jumlah	343.280	414.903	702.039	644.099	654.976

Sumber :Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga (2021)

Salah satu destinasi alam yang saat ini sangat diminati di kabupaten Lima Puluh Kota adalah Kapalo Banda selain Lembah Harau yang merupakan Destinasi Wisata Unggulan Kabupaten Lima Puluh Kota dan Sumatera Barat. Destinasi Kapalo Banda merupakan pertemuan 3 (tiga) sungai yang dibendung menjadi danau irigasi dengan tujuan irigasi untuk mengairi sawah penduduk yang terletak di Jorong Tanjung Ateh, Kenagarian Taram, Kecamatan Harau, dan masyarakat Kenagarian Taram pada umumnya.

Dari beberapa persoalan diatas, termasuk pengelolaan dimana destinasi Kapalo Banda di Kelola oleh pemuda setempat yang tidak memiliki dasar ilmu tentang kepariwisataan, dan beberapa dari pengelola merupakan pemuda pengangguran, mantan preman dan pemakai narkoba, ini tentu akan menjadi hambatan, lalu dengan ditemukannya kenaikan harga makanan dan minuman dan pengambilan keuntungan yang tinggi di destinasi wisata memang bukan sesuatu yang aneh atau asing lagi bagi masyarakat/pengunjung ke sebuah destinasi, bahkan oleh sebagian orang sudah dianggap sesuatu yang wajar.

Namun sesuatu yang dianggap sudah wajar oleh sebagian masyarakat ataupun pengelola belum tentu itu menyenangkan bagi pengunjung/ wisatawan, ataupun persoalan sampah, pelayanan pengelola dengan pakaian yang kurang etis bagi pelayanan, dan untuk mengatasi hal ini serta untuk dapat terus meningkatkan layanan maupun produktivitas, peningkatan ekonomi masyarakat setempat maka dibutuhkan adanya peningkatan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) di Destinasi Kapalo Banda.

Dengan hal ini, maka peran pemerintah daerah adalah berusaha mengembangkan kapasitas sumber daya manusia di destinasi Kapalo Banda secara berkesinambungan dan berkelanjutan. Pemerintah daerah melalui Organisasi Perangkat Daerah terkait yang membawahi kepariwisataan dan ekonomi kreatif melaksanakan pengembangan manajemen dan sumber daya manusia pariwisata melalui berbagai program pengembangan kapasitas SDM pariwisata untuk pengelola destinasi wisata Kabupaten Lima Puluh Kota termasuk pengelola destinasi Kapalo Banda. seperti pelatihan kepariwisataan seperti tata kelola destinasi, tata kelola manajemen destinasi, *homestay*, pelatihan pramuwisata, pelatihan Ekonomi Kreatif, dll, melakukan pengembangan SDM dan pemberian *reward* yang dinilai akan mampu meningkatkan kinerja pelaku wisata (SDM) pariwisata sesuai dengan yang diharapkan.

Penelitian ini bertujuan melihat pengaruh pelatihan, pengembangan kapasitas dan pemberian *reward* dalam meningkatkan kinerja pengelola destinasi wisata Kapalo Banda Taram Kabupaten Lima Puluh Kota, guna meningkatkan dan menjadi pertimbangan dalam menyusun Strategi/program berkelanjutan dalam peningkatan kinerja Sumber Daya Manusia Pariwisata di Setiap destinasi mengingat pariwisata merupakan program unggulan Kabupaten Lima Puluh Kota.

2. KAJIAN TEORITIS

2.1 Pelatihan

Salah satu hal yang dapat menambah nilai pada organisasi adalah dengan menerapkan strategi pelatihan, sebagai salah satu strategi yang dapat dilakukan pada strategi bisnis organisasi. Pelatihan sangat penting pada usaha pengembangan kompetensi, nilai dan keunggulan kompetitif untuk organisasi.

Pendapat lain dari (Wahjono, 2019) pelatihan dan pengembangan memiliki pemahaman yang hampir sama, karena tujuannya untuk meningkatkan keahlian, keterampilan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya serta agar mencapai tujuan individual sekaligus mencapai tujuan organisasi.

Dalam pelatihan terjadi proses belajar mengajar sehingga diupayakan yang tadinya peserta pelatihan tidak tahu, dan mulanya tidak terampil setelah pelatihan menjadi terampil. Dari pengertian pelatihan di atas maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses belajar mengajar untuk memperoleh dan mengembangkan pengetahuan, bakat, kemampuan dan keterampilan tertentu sehingga terjadi perubahan perilaku dari mereka yang dilatih dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktik dari pada teori. Pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relative singkat, dan dengan menggunakan metode yang lebih mengutamakan praktik daripada teori. (Eko Widodo, 2018)

Oleh karena itu, pelatihan adalah suatu usaha untuk mengembangkan atau menyelidiki keterampilan individu untuk meningkatkan keterampilan, pemikiran, dan sikapnya sehingga dapat memecahkan masalah yang mungkin dihadapi perusahaan atau lembaga tertentu di masa depan.

2.2 Pengembangan kapasitas

Secara umum konsep Pengembangan kapasitas dapat dimaknai sebagai proses membangun kemampuan individu, kelompok atau organisasi. (Yowono & Warsito, 2003) menjelaskan definisi Capacity Building sebagai *“the extent to which they (staff) demonstrate concrete contributions to personal, organizational and community development”* (Sampai seberapa jauh (staf) mampu menunjukkan kontribusi yang nyata terhadap pengembangan personal, organisasi dan masyarakat). jadi konsep dasar Pengembangan kapasitas mengacu kepada Kemampuan individuak, Organisasi dan masyarakat.

Yowono & Warsito, (2003) menjelaskan bahwa *“Capacity building usually is understood to mean helping governments, communities and individuals to develop the skills and expertise needed to achieve their goals.*

Capacity building program, often designed to strengthen participants abilities to evaluate their policy choice and implement decisions effectively, may include education and training, institutional and legal reforms, as well as scientific, tehnological and financial assistance”. (Peningkatan kapasitas secara umum dipahami sebagai upaya untuk membantu pemerintah, masyarakat, atau individu mengembangkan keterampilan dan kemampuan yang mereka butuhkan untuk mencapai tujuan mereka. Program peningkatan kapasitas seringkali dirancang untuk meningkatkan kemampuan mengevaluasi pilihan kebijakan dan membuat keputusan yang efektif.

2.3 Pemberian Reward

Menurut V. Rivai et al., (2019) dalam manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori Praktik *Pemberian Reward* merupakan perangsang atau motivasi untuk meningkatkan kinerja yang dicapai seseorang yang pada umumnya diwujudkan dalam bentuk financial (insentif moneter) seperti pemberian insentif, tunjangan, bonus, dan komisi.

Mencapai hasil tertentu yang menguntungkan organisasi dalam bentuk keuntungan moneter dan nonmoneter sehingga dapat meningkatkan semangat, motivasi, komitmen dan pengaruh anggota dan anggota lainnya untuk mencapai kinerja yang lebih baik. melakukannya, sehingga dapat terjadi persaingan positif di antara para anggota. Penghargaan merupakan hal yang penting karena merupakan motivasi utama seseorang dan memiliki dampak yang signifikan terhadap semangat dan semangat kerja mereka. Pengalaman kerja menunjukkan bahwa kemampuan yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi, kepuasan kerja, dan membuat calon anggota keluar dari organisasi.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini digolongkan kedalam metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal, karena penelitian ini melibatkan 2 variabel atau lebih. Populasi pada penelitian ini yaitu sebanyak 53 (lima puluh tiga) pengelola destinasi Kapalo Banda Taram, untuk mengurangi error pada penelitian maka peneliti menggunakan *total sampling* atau sampel jenuh dalam pengambilan sampel. Analisis data menggunakan Structural Equation Model – Partial Least Square yang dikembangkan oleh Hair et al dimana *convergent validity*, *discriminant validity* digunakan untuk pengujian instrument serta *path analisis* dan *r square* digunakan untuk menghitung kontribusi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Pengujian Instrumen

Pada tabel 1 dibawah ini dapat lihat bahwa hasil loading faktor variabel dapat dijelaskan bahwa terdapat dua indikator dimana kurang dari 0,7 yaitu X2.1 dan X2.2 dengan demikian kedua indikator tersebut tidak digunakan pada analisa selanjutnya.

Tabel 1. Hasil Outer Loading

Indikator	Kinerja	Pelatihan	Pengembangan kapasitas	Reward
X1.1		0,859		
X1.2		0,875		
X1.3		0,795		
X1.4		0,84		
X1.5		0,705		
X1.6		0,744		
X1.7		0,723		
X1.8		0,696		
X1.9		0,605		
X1.10		0,738		
X2.1			0,245	
X2.2			0,121	
X2.3			0,85	
X2.4			0,71	
X2.5			0,795	
X2.6			0,708	
X3.1				0,674
X3.2				0,712
X3.3				0,766
X3.4				0,702
X3.5				0,78
X3.6				0,814
X3.7				0,692

X3.8				0,749
X3.9				0,76
X3.10				0,72
Y1	0,755			
Y2	0,726			
Y3	0,834			
Y4	0,882			
Y5	0,805			
Y6	0,819			
Y7	0,746			
Y8	0,866			
Y9	0,785			
Y10	0,865			
Y11	0,884			
Y12	0,83			

Sumber : Data diolah, 2022

4.2 Diskriminant Validity

Uji validitas diskriminan dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh perbedaan nilai validitas suatu variabel bila dibandingkan dengan variabel lainnya. Pada pengujian *discriminant validity* dapat dilihat menggunakan output pengujian AVE, Crossloading dan latent variabel correlation. Berikut hasil output uji diskriminan validity:

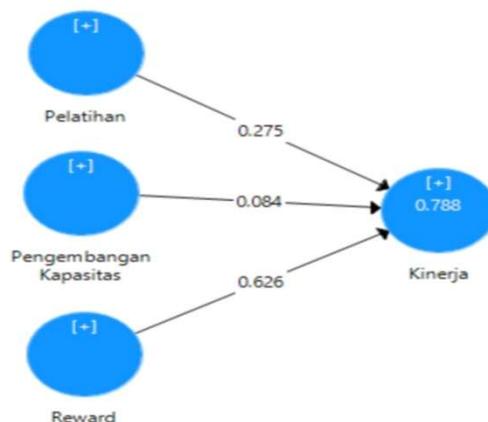
Tabel 2. Diskriminan Validitas

Constrct Reliability and Validity				
Matrix	Cronbach' Alpha	Rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja	0,955	0,957	0,96	0,669
Pelatihan	0,918	0,918	0,932	0,581
Pengembangan Kapasitas	0,801	0,808	0,871	0,628
Reward	0,908	0,914	0,923	0,545

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 2 dapat kita lihat bahwa nilai AVE variabel kinerja adalah 0,669, nilai AVE pelatihan adalah 0,581, nilai AVE pengembangan kapasitas adalah 0,628 dan variabel

reward adalah 0,545. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai AVE setiap variabel dalam penelitian ini lebih besar dari 0.50 ini dapat diartikan bahwa seluruh variabel laten dalam penelitian ini mempunyai validitas diskriminan yang baik. Berdasarkan table 4 juga terlihat seluruh variable memiliki nilai *cronbach alpha* diatas 0,7 dan nilai *composite reliability* diatas 0,7. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variable adalah handal. Dengan demikian berikut gambar setelah eliminasi pada penelitian ini :



Gambar 1. Model setelah eliminasi

4.3 Koefisien Determinasi (R Square)

Untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Pada penelitian ini hasil pengujian R square dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

Tabel 3. R Square

R Square		
Matrik		
	R Square	R Square Adjusted
Kinerja	0,788	0,775

Sumber : Data diolah, 2022

Dapat kita lihat bahwa R square kepuasan kerja adalah 0,788 artinya besarnya pengaruh pelatihan, pengembangan kapasitas dan reward terhadap kinerja adalah 78,8%. Besarnya pengaruh tersebut termasuk kedalam kategori besar (Ghozali & Latan, 2015).

4.4 Structural Model Assesement

Uji hipotesis merupakan analisis kausalitas yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antar variabel. Analisis kausalitas dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh yang terjadi antara variabel eksogen dengan variabel endogen. Variabel eksogen dinyatakan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel endogen jika nilai t statistik > t table dan nilai P-value < alpha 0.05.

Tabel 4. Hasil Path Coefficient Model

	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Pelatihan -> Kinerja	0,275	0,28	0,082	3,347	0,001
Pengembangan Kapasitas -> Kinerja	0,084	0,1	0,126	0,671	0,503
Reward -> Kinerja	0,626	0,614	0,137	4,564	0

Sumber: Data diolah, 2022

Hipotesis menyatakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja. Berdasarkan nilai T-statistics sebesar 3,347 lebih besar dari T-table 1,96 pada selang kepercayaan 95% dan pada taraf alpha 5, nilai p values sebesar 0,001 < 0,05 sehingga dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis penelitian dapat diterima atau dapat dikatakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja. Nilai original sampel sebesar 0,275 maka pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja. Setiap peningkatan pelatihan 1 satuan, akan meningkatkan kinerja sebesar 0,275 satuan. Semakin besar skor pelatihan, maka semakin tinggi skor kinerja. Hasil pengujian dan pengolahan dari data penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pada kenyataannya memang semakin besar pelatihan yang diberikan kepada karyawan maka semakin besar kinerja karyawannya. Pemberian pelatihan kepada karyawan diharapkan karyawan dapat mengembangkan ide dan prosedur kerja yang lebih inovatif serta dapat melayani wisatawan dengan baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari (Juwita, 2019; Mulyadi & Susanti, 2018; Roswaty & Siddiq, 2019) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hipotesis menyatakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh pengembangan kapasitas Terhadap kinerja. Berdasarkan nilai T-statistics sebesar 0,671 lebih kecil dari T-table 1,96 pada selang kepercayaan 95% dan pada taraf alpha 5, nilai p values sebesar 0,503 > 0,05 sehingga

dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis penelitian ditolak atau dapat dikatakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang tidak signifikan pengembangan kapasitas terhadap kinerja. Nilai original sampel sebesar 0,084 maka tidak ada pengaruh pengembangan kapasitas terhadap kinerja. Nilai original sampel sebesar 0,084 maka setiap peningkatan pengembangan kapasitas sebesar 1 satuan maka akan kinerja akan naik sebesar 0,084 satuan. Hasil pengolahan dan pengujian pengaruh pengembangan kapasitas terhadap kinerja menunjukkan bahwa pengembangan kapasitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kalau kita lihat dari indikator variable pengembangan kapasitas dapat kita lihat terdapat dua pernyataan nya tidak valid yaitu pengetahuan karyawan dalam mengelola destinasi dan pengetahuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Pengembangan kapasitas tidak mempengaruhi kinerja karena pengetahuan karyawan dalam mengelola pekerjaan serta menyelesaikan pekerjaan tergolong rendah. Hal ini bisa saja ketidaksesuaian pendidikan karyawan dengan jobdesk yang diembannya (Putri & Bachri, 2020), serta hal ini juga dapat dipicu rendahnya pelatihan yang diberikan kepada karyawan sehingga karyawan memiliki pengetahuan yang minim dalam mengatur pekerjaannya (Lestari & Afifah, 2021; Pinangkaan et al., 2020). Hal ini diduga sebab pengembangan kapasitas pada pengelola Destinasi Kapalo Banda Taram memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Hipotesis menyatakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh reward terhadap kinerja. Berdasarkan nilai T-statistics sebesar 4,564 lebih besar dari T-table 1,96 pada selang kepercayaan 95% dan pada taraf alpha 5, nilai p values sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis penelitian dapat diterima atau dapat dikatakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh reward terhadap kinerja. Nilai original sampel sebesar 0,626 maka reward memiliki hubungan positif terhadap kinerja. Semakin tinggi reward maka kinerja karyawan semakin meningkat. Nilai sampel mean sebesar 0,626 maka setiap peningkatan reward sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,626 satuan. Hasil pengujian dan pengolahan dari data penelitian ini menunjukkan bahwa reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pada kenyataannya memang semakin besar reward yang diterima oleh karyawan maka semakin besar kinerja karyawannya. Pemberian reward berupa insentif diharapkan oleh pemerintah agar memicu karyawan agar dapat mencapai target yang diharapkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari (Mora et al., 2019; Murtiyoko, 2018; Sandy, 2019; Yuwanda & Pratiwi, 2020).

5. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pada pengelola di Destinasi Kapalo Banda Taram, kemudian pengembangan kapasitas tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pada di Destinasi Kapalo Banda Taram selanjutnya pemberian reward berpengaruh positif signifikan terhadap peningkatan kinerja pada di Destinasi Kapalo Banda Taram. Penelitian ini berkontribusi yang dapat dimanfaatkan oleh pimpinan di Destinasi Kapalo Banda Tiram sebagai acuan dalam mengambil kebijakan dalam mengelola sumber daya manusia. Bahwa dalam menjadikan kinerja menjadi lebih baik bisa dengan berbagai cara yaitu dengan meningkatkan pelatihan dan reward. Namun yang paling mempengaruhi adalah dengan meningkatkan *reward* kepada karyawan. Kemudian memberikan pelatihan kepada karyawan tentang *jobdesk* yang harus dikerjakan serta prosedur pengelolaan yang baik dalam organisasi.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Dicky. (2017). *Potensi dan Pengembangan Objek Wisata*. Kertas Karya.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial least squares konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program smartpls 3.0 untuk penelitian empiris*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). *European Journal of Tourism Research*, 6(2), 211–213.
- Happy, & Marpaung. (2016). *Pengetahuan Kepariwisata*. Edisi Revisi. Cetakan Kedua.
- Juwita, R. (2019). Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pada Pegawai BPS Kabupaten Ogan Ilir. *Jurnal Ilmiah Bina Manajemen*, 2(1), 1–11.
- Lestari, S., & Afifah, D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja*, 3(1), 93–110. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i1.1279>
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaj Rosda karya.
- Mora, Z., Zati, M. R., & Musdalifa, S. (2019). Reward dan Kompensasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Cabang Langsa. *Samudra Ekonomika*, Vol 3 No 2(2).
- Mulyadi, H., & Susanti, F. (2018). Pengaruh Penerapan Strategi Customer Relationship Marketing Terhadap Kepuasan Nasabah Pada Pt. Pro Car International Finance Cabang Padang. 1–12. <https://osf.io/preprints/inarxiv/bhq8d/>
- Murtiyoko, H. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 2(1), 105–116.
- Pinangkaan, F., Walangitan, M. C., Karyawan, P. P., Kerja, K., & Budaya, D. A. N. (2020). Pengaruh pelatihan karyawan, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada bpjs ketenagakerjaan Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(4), 979–988.
- Putri, M., & Bachri, Y. (2020). Pengaruh Pendidikan Kesehatan Terhadap Peningkatan Pengetahuan Dan Sikap Mahasiswa Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat Tentang Perilaku Hidup Bersih Dan Sehat (Phbs). 14(12), 3683–3694.
- Robbins. (2016). *Organisasi, perilaku, struktur, proses*. Bina Rupa Aksara.
- Roswaty, & Siddiq, A. M. (2019). Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Musi Banyuasin Sumatera Selatan. *JURNAL ILMIAH EKONOMI GLOBAL*, 10(1), 63–69.
- Sandy, F. B. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Organizational Commitment Karyawan Pt Idx. *Jurnal Manajemen*, 16(1), 1–19. <https://doi.org/10.25170/jm.v16i1.788>
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV.Mandar Maju.
- Suwanto, S., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pemberian Reward dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja yang Berdampak pada

- Kinerja Karyawan pada PT Surya Pratama Gemilang di Bekasi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 471. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i2.16523>
- Suwantoro, & Gamal. (2004). *Dasar-dasar Pariwisata*. Andi Suwantoro Offset.
- Yuwanda, T., & Pratiwi, N. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Semen Padang Dan Work Overload Sebagai Variabel Mediasi. *Ilmiah Manajemen*, 8(1), 56–62.