

SKRIPSI

**ANALISIS PENGARUH PELATIHAN DAN INSENTIF
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI THE ONE LEGIAN**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Made Ariawan

**JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2025**

SKRIPSI

**ANALISIS PENGARUH PELATIHAN DAN INSENTIF
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI THE ONE LEGIAN**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Made Ariawan

NIM 2415854006

**JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG**

2025

ABSTRAK

Ariawan, Made. (2025). Analisis Pengaruh Insentif dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di The ONE Legian. Skripsi: Manajemen Bisnis Pariwisata, Jurusan Pariwisata, Politeknik Negeri Bali.

Skripsi ini telah disetujui dan diperiksa oleh Pembimbing I: Dr. Ni Nyoman Sri Astuti, SST.Par, M.Par, dan Pembimbing II: Putu Tika Virginiya. S. PD. M. Pd.

Kata kunci: Pelatihan, Insentif, Kinerja Karyawan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Industri Perhotel

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan insentif terhadap kinerja karyawan pada sektor perhotelan, dengan studi kasus di The ONE Legian. Kinerja karyawan merupakan indikator kunci dalam pencapaian tujuan organisasi, khususnya dalam industri jasa yang menuntut standar pelayanan tinggi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada sejumlah karyawan yang dijadikan responden penelitian. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel independen, yaitu pelatihan dan insentif, terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa baik pelatihan maupun insentif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan. Secara parsial hanya pelatihan yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan insentif berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika dilihat dari hasil penelitian terkait variabel mana yang lebih dominan, maka pelatihan merupakan faktor yang paling berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan dibandingkan insentif karena pelatihan terbukti lebih efektif dalam membantu karyawan bekerja lebih baik. Temuan ini mengindikasikan bahwa implementasi program pelatihan yang terstruktur dan pemberian insentif yang tepat dapat menjadi strategi efektif dalam meningkatkan produktivitas serta kualitas kerja karyawan di sektor perhotelan.

ABSTRACT

Ariawan, Made. (2025). Analysis of the Influence of Training & Incentive on Employee Performance at The ONE Legian. Thesis: Tourism Business Management, Department of Tourism, Bali State Polytechnic.

This thesis has been approved and examined by Supervisor I: Dr. Ni Nyoman Sri Astuti, SST.Par, M.Par, and Supervisor II: Putu Tika Virginiya. S. PD. M. Pd.

Keywords: Training, Incentives, Employee Performance, Human Resource Management, Hospitality Industry

This study aims to analyze the influence of training and incentives on employee performance in the hospitality sector, with a case study at The ONE Legian. Employee performance is a key indicator in achieving organizational goals, particularly in the service industry, which demands high standards of customer service. This research employs a quantitative approach using a survey method. Primary data were collected through questionnaires distributed to selected employees as research respondents. The data were analyzed using multiple linear regression to examine the effect of the independent variables—training and incentives—on the dependent variable, employee performance. The results indicate that both training and incentives have a positive and significant simultaneous effect on employee performance. However, partially, only training has a positive and significant effect, while incentives show a positive but not significant influence on performance. the research results regarding which variables are more dominant, then training is the most influential factor in improving employee performance compared to incentives because training has been proven to be more effective in helping employees work better. These findings suggest that the implementation of structured training programs and appropriate incentive systems can serve as effective strategies to improve employee productivity and work quality in the hospitality industry.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR	i
HALAMAN HALAMAN SAMPUL DALAM	ii
HALAMAN PERSYARASKRIPSI	iii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iv
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....	v
HALAMAN PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.4.1 Manfaat Teoritis	6
1.4.2 Manfaat Praktis	6
1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 Hotel.....	8
2.1.2 Human Resources Development (HRD).....	10
2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM).....	10
2.1.4 Pelatihan.....	12
2.1.5 Insentif.....	15

2.1.6	Kinerja Karyawan	16
2.2	Penelitian Terdahulu.....	22
2.3	Kerangka Pemikiran	25
2.4	Hipotesis	27
BAB III METODE PENELITIAN.....		29
3.1	Lokasi dan Periode Penelitian	29
3.2	Objek Penelitian	30
3.3	Identifikasi Variabel	31
3.3.1	Variabel Bebas (<i>Independent</i>).....	31
3.3.2	Variabel Terikat (<i>Dependent</i>)	31
3.4	Definisi Operasional Variabel	32
3.4.1	Pelatihan (X ₁).....	32
3.4.2	Insentif (X ₂).....	32
3.4.3	Kinerja Karyawan (Y).....	32
3.5	Jenis dan Sumber Data	34
3.5.1	Jenis Data	34
3.5.2	Sumber Data.....	35
3.6	Penentuan Populasi dan Sampel.....	36
3.6.1	Populasi.....	36
3.6.2	Sampel.....	36
3.7	Pengumpulan Data.....	38
3.8	Analisis Data	40
3.8.1	Uji Validitas	40
3.8.2	Uji Reliabilitas	40
3.8.3	Analisis Korelasi Sederhana	41
3.8.4	Analisis Korelasi Berganda.....	43
3.8.5	Uji Asumsi Klasik.....	43
3.8.6	Uji Hipotesis	45
3.8.7	Pemodelan Regresi Linier Berganda.....	48
3.8.8	Uji Kecocokan Model	49

3.8.9 Analisis Koefisien Determinasi Berganda	50
3.8.10 Sumbangan Efektif.....	50
3.8.11 Interpretasi Hasil	51
3.8.12 Analisis Kualitatif	51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	52
4.1 Gambaran Umum The ONE Legian.....	52
4.1.1 Sejarah The ONE Legian	53
4.1.2 Fasilitas The ONE Legian.....	54
4.1.3 Struktur Organisasi & Job Description HRD dan F&B Manager	
57	
4.2 Hasil Penelitian	61
4.2.1 Karakteristik Responden	62
4.2.2 Uji Validitas	63
4.2.3 Uji Reliabilitas	65
4.2.4 Uji Korelasi Sederhana	66
4.2.5 Uji Korelasi Berganda.....	66
4.2.6 Uji Asumsi Klasik	67
4.2.7 Uji Hipotesis	70
4.2.8 Uji Koefisien Determinasi	72
4.2.9 Pembahasan Pengaruh Pelatihan dan Insentif Terhadap Kinerja	
Karyawan di The ONE Legian.....	73
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	79
5.1 Kesimpulan.....	79
5.2 Saran.....	79
DAFTAR PUSTAKA	81
LAMPIRAN.....	84

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	22
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	32
Tabel 3.2 Sampel Penelitian.....	37
Tabel 3.3 Tingkat Reliabilitas	41
Tabel 3.4 Interpretasi Koefisien korelasi Nilai r	42
Tabel 3.5 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	43
Tabel 4.1 Karakteristik Responden	62
Tabel 4.2 Uji Validasi	63
Tabel 4.3 Uji Reliabilitas	65
Tabel 4.4 Uji Korelasi Sederhana	66
Tabel 4.5 Uji Korelasi Berganda.....	66
Tabel 4.6 Uji Normalitas.....	67
Tabel 4.7 Uji Linearitas.....	67
Tabel 4.8 Uji Heteroskedastisitas.....	68
Tabel 4.9 Uji Multikolinearitas	69
Tabel 4.10 Uji t	70
Tabel 4.11 Uji f	70
Tabel 4.12 Uji Koefisien Determinasi	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	27
Gambar 3.1 Peta Lokasi The ONE Legian.....	30
Gambar 4.1 Hotel The ONE Legian	53
Gambar 4.2 Struktur Human Resources Department.....	57
Gambar 4.3 Struktur Manajemen	61
Gambar 4.4 Program Training 2025	74

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Pedoman Kuesioner Penelitian	84
Lampiran 2 Output SPSS	88
Lampiran 3 Program Pelatihan The ONE Legian	98

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Semakin berkembangnya teknologi, ekonomi dan budaya dalam masyarakat yang semakin meningkat dengan pesat pada zaman ini menimbulkan perubahan pada zaman menuju pada era modernisasi. Keberlangsungan hidup suatu perusahaan berpaku pada kinerja suatu perusahaan itu sendiri, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor terpenting bagi Sumber Daya Manusia yang merupakan suatu aset berharga bagi sebuah perusahaan. Selain sebagai penggerak, SDM juga sebagai penentu keberhasilan kinerja perusahaan (Bratton et al., 2021).

Kinerja dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang dilakukan oleh karyawan sehingga dapat mempengaruhi hasil banyaknya kontribusi karyawan terkait kepada organisasi atau perusahaan (Siagian, 2023). Kinerja seorang karyawan dapat dianggap kurang baik secara langsung dapat mempengaruhi kinerja perusahaan terkait sehingga dapat mengganggu stabilitas perusahaan. Apabila didalam permasalahan tersebut tidak segera diatasi dengan sebaik – baiknya maka akan mengakibatkan terganggunya

pencapaian tujuan suatu organisasi (Mangkunegara & Prabu, 2020)

The ONE Legian sebagai hotel bintang 4 di Bali dan berada di wilayah Kuta, merupakan salah satu perusahaan yang memiliki permasalahan terkait kinerja karyawan. Kinerja karyawan menjadi tantangan utama dalam menjaga kualitas layanan di The ONE Legian. Dalam industri perhotelan yang sangat kompetitif, standar kinerja karyawan harus terus ditingkatkan untuk memenuhi ekspektasi tamu, baik dalam hal kecepatan pelayanan, keramahan, maupun penyelesaian masalah. Namun, sering kali ditemukan bahwa kinerja karyawan belum konsisten, terutama pada masa-masa sibuk atau *peak season* (Rosida et al., 2023).

Selain itu, kurangnya evaluasi kinerja yang sistematis juga menjadi permasalahan. Evaluasi kinerja sering kali hanya berfokus pada hasil akhir tanpa melihat proses atau hambatan yang dihadapi oleh karyawan. Tanpa umpan balik yang konstruktif, karyawan tidak mendapatkan penggambaran yang akurat mengenai area yang perlu ditingkatkan (Anjoni & Ratnawili, 2023). Di sisi lain, kurangnya pengakuan atas pencapaian kinerja yang baik juga dapat menurunkan motivasi karyawan untuk memberikan yang terbaik (S. Rahayu & Dahlia, 2023).

Beragam pendekatan telah diimplementasikan dalam upaya pengelolaan Sumber Daya Manusia secara efektif. Hal ini dilakukan guna merespon terhadap perkembangan teknologi, salah satunya adalah dengan mengimplementasikan pelatihan. Pelatihan merupakan suatu proses dalam mengajarkan karyawan yang baru bergabung maupun yang telah menjadi

bagian dari perusahaan atau organisasi, keterampilan dasar yang sangat dibutuhkan bagi seorang karyawan dalam menjalankan segala pekerjaan dan tanggung jawabnya (Mathis, 2020). Pelatihan dipandang sebagai upaya strategis dalam meningkatkan kompetensi dan mutu sumber daya manusia di lingkungan kerja. Bagi karyawan yang baru bergabung maupun yang telah menjadi bagian dari perusahaan atau organisasi dianggap perlu mengikuti kegiatan pelatihan tersebut, hal ini disebabkan karena adanya tuntutan pekerjaan yang kerap terjadi sebagai konsekuensi dari perkembangan lingkungan kerja, penyesuaian strategi organisasi, serta berbagai faktor eksternal maupun internal (Arif, 2021). Pelatihan ini juga dapat diartikan sebagai upaya terencana yang dibuat oleh perusahaan dalam strategi meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan kemampuan setiap karyawan. Dengan terciptanya pelaksanaan pelatihan yang relevan, maka perusahaan dianggap akan berpotensi dalam memperbaiki efektivitas kinerja karyawan dalam pencapaian hasil kerja yang telah ditetapkan. (Neza & Rivai, 2020)

Di industri perhotelan seperti The ONE Legian, kebutuhan pelatihan sangat dinamis, mengingat perkembangan standar pelayanan dan ekspektasi tamu yang terus meningkat. Namun, permasalahan yang sering muncul adalah ketidaksesuaian antara materi pelatihan dengan kebutuhan pekerjaan karyawan. Banyak pelatihan yang bersifat umum dan kurang spesifik terhadap tantangan operasional yang dihadapi di lapangan, sehingga hasilnya tidak memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kompetensi (Mansur & Wahono, 2020). Tidak hanya itu, ketersediaan sumber daya untuk mendukung

pelatihan juga menjadi kendala. Pelatihan membutuhkan anggaran, fasilitas, dan tenaga ahli yang memadai. Namun, sering kali pelatihan dianggap sebagai beban biaya daripada investasi jangka panjang oleh beberapa manajemen hotel (Rahayu & Dahlia, 2023).

Di samping pelatihan, pemberian insentif turut berperan dalam peningkatan motivasi kerja pegawai, sehingga mendorong mereka untuk mengoptimalkan kinerja. Insentif dalam hal ini mengacu pada kompensasi tambahan yang diberikan di luar gaji atau upah dasar yang telah ditentukan (Hasibuan & Rahmani, 2022). Dengan diberikannya insentif tersebut ditujukan untuk memenuhi suatu kebutuhan para pegawai serta keluarga yang ditanggungnya (Neza & Rivai, 2020).

Insentif merupakan bentuk penghargaan berupa kompensasi yang layak bagi pegawai dengan prestasi di atas standar yang telah ditentukan. Insentif ini berfungsi sebagai motivator untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai, yang pada gilirannya berkontribusi pada pemeliharaan stabilitas perusahaan (Mangkunegara & Prabu, 2020).

Dengan demikian, insentif yang dianggap tidak adil atau tidak adanya transparansi yang diberikan perusahaan dapat menimbulkan suatu persepsi negatif serta dissatisfaksi dalam kalangan karyawan, termasuk di The ONE Legian. Hal ini dapat terjadi ketika kriteria pemberian insentif yang tidak terdefinisi dengan jelas atau kurangnya komunikasi yang efektif mengenai kriteria tersebut menyebabkan karyawan merasa bahwa upaya mereka tidak

mendapatkan penghargaan yang layak (Sutrisno et al., 2023). Selain itu, keterbatasan anggaran untuk pemberian insentif mengakibatkan perusahaan hanya mampu memberikan insentif kepada kelompok karyawan terbatas seperti yang berada di bagian *front office*, sementara bagian lain seperti *housekeeping* atau *maintenance* merasa kurang dihargai (Mayki et al., 2024). Ketidakseimbangan ini dapat menimbulkan rasa ketidakadilan yang pada akhirnya berdampak pada kinerja tim secara keseluruhan.

Sehubungan dengan hal tersebut, peneliti menginisiasi penelitian yang berjudul “Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di The One Legian”

1.2 Rumusan Masalah

Dengan mengacu pada latar belakang yang telah dipaparkan, permasalahan yang akan dikaji adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pelatihan dan insentif secara parsial terhadap kinerja karyawan di The ONE Legian?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan dan insentif secara simultan terhadap kinerja karyawan di The ONE Legian?
3. Variabel mana yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di The ONE Legian?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Menganalisis seberapa besar pengaruh pelatihan dan insentif secara parsial terhadap kinerja karyawan di The ONE Legian.

2. Menganalisis seberapa besar pengaruh pelatihan dan insentif secara simultan terhadap kinerja karyawan di The ONE Legian.
3. Menganalisis variabel mana yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di The ONE Legian.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian terdiri dari manfaat teoritis dan manfaat praktis dengan uraian sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Adapun manfaat teoritis dari penelitian ini adalah diharapkan dapat menambah pengetahuan, wawasan serta berkontribusi dalam literatur khususnya yang berkaitan dengan pengaruh pelatihan dan insentif terhadap peningkatan kinerja karyawan, sehingga hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Politeknik Negeri Bali

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan untuk penelitian selanjutnya mengenai pengaruh pelatihan dan insentif terhadap peningkatan kinerja karyawan serta menambah pustaka di Politeknik Negeri Bali.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan dan sumber informasi serta rekomendasi yang berguna bagi The ONE Legian untuk mengoptimalkan program pelatihan dan pemberian insentif guna meningkatkan kinerja karyawan.

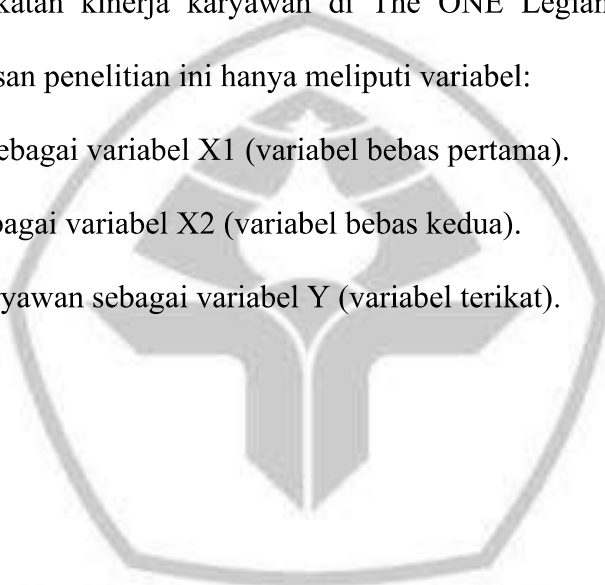
3. Bagi Peneliti

Manfaat yang didapat dari penulis dengan adanya penelitian ini adalah menambah pengetahuan dan menyediakan data serta analisis yang berguna dalam penelitian terkait pengaruh pelatihan dan insentif terhadap peningkatan kinerja karyawan dan implementasinya di sektor perhotelan.

1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan insentif terhadap peningkatan kinerja karyawan di The ONE Legian, sehingga ruang lingkup dan batasan penelitian ini hanya meliputi variabel:

1. Pelatihan sebagai variabel X1 (variabel bebas pertama).
2. Insentif sebagai variabel X2 (variabel bebas kedua).
3. Kinerja karyawan sebagai variabel Y (variabel terikat).



JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

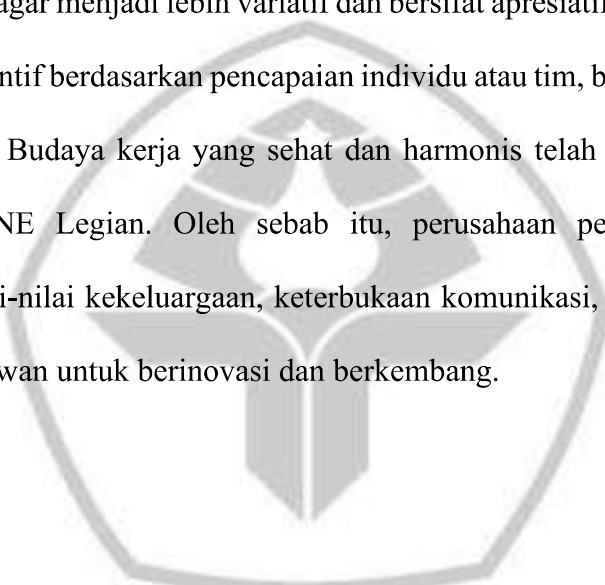
5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil data penelitian dan analisis data mengenai pengaruh pelatihan dan insentif terhadap kinerja karyawan di The ONE Legian maka dapat diambil kesimpulan, pelatihan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga semakin tinggi atau semakin baik tingkat pengadaan pelatihan untuk karyawan maka akan semakin tinggi atau mampu secara efektif meningkat kinerja karyawan. Sedangkan insentif berpengaruh positif tetapi tidak signifikan juga mampu meningkatkan kinerja karyawan. Jika secara simultan atau digabungkan pelatihan dan insentif secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, keduanya tetap penting jika dijalankan secara bersamaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dalam hal ini dapat diambil kesimpulan juga pelatihan merupakan faktor yang paling berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan dibandingkan insentif karena pelatihan terbukti lebih efektif dalam membantu karyawan bekerja lebih baik.

5.2 Saran

Berdasarkan pada hasil penelitian diatas, maka penulis memberikan

beberapa saran, The ONE Legian diharapkan untuk terus mengembangkan dan menyesuaikan program pelatihan yang ada dengan dinamika kebutuhan operasional dan perkembangan industri perhotelan. Pelatihan yang bersifat aplikatif dan berbasis kompetensi perlu diperluas cakupannya untuk seluruh departemen secara merata. Meskipun insentif tidak terbukti signifikan secara parsial, namun secara simultan tetap memiliki kontribusi positif. Oleh karena itu, skema insentif perlu ditinjau kembali agar menjadi lebih variatif dan bersifat apresiatif, misalnya dengan memberikan insentif berdasarkan pencapaian individu atau tim, bukan hanya secara rutin. Selain itu, Budaya kerja yang sehat dan harmonis telah menjadi kekuatan internal The ONE Legian. Oleh sebab itu, perusahaan perlu menjaga dan memperkuat nilai-nilai kekeluargaan, keterbukaan komunikasi, serta memberikan ruang bagi karyawan untuk berinovasi dan berkembang.



JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR PUSTAKA

- Anjoni, S., & Ratnawili, R. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Jaminan Sosial Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Grage Hotel Bengkulu. *Jurnal MaNajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 4(1), 74–83.
- Arif, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Dharma Pratama Sejati, Sidoarjo. *Sasanti Journal of Economic and Business*, 2(3).
- Arnawa, I. P. (2020). Pengaruh Tingkat Hunian Kamar dan Pendapatan Spa terhadap Laba Operasional di Nusa Dua Beach Hotel & Spa. *Jurnal Bisnis Hospitaliti*, 9(2), 54–63. <https://doi.org/10.52352/jbh.v9i2.504>
- Arraniri, I., Firmansyah, H., Wiliana, E., Setyaningsih, D., Susiati, A., Megaster, T., Rachmawati, E., Wardhana, A., Yuliatmo, W., & Purwaningsih, N. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Insania.
- Bratton, J., Gold, J., Bratton, A., & Steele, L. (2021). *Human resource management*. Bloomsbury Publishing.
- Creswell, J. W. (2019). *Research design: Pendekatan metode kualitatif, kuantitatif, dan campuran* (terj. Achmad Fawaid). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Eri, S. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*.
- Hadi, S., Rajiani, I., Mutiani, M., Jumriani, J., & Abbas, E. W. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Program Studi Pendidikan IPS FKIP Universitas Lambung Mangkurat.
- Hasibuan, D. Z., & Rahmani, N. A. B. (2022). The Role of Human Resource Management in an Organization or Company. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Keuangan*, 3(3), 967–972.
- Jannah, M. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group..
- Madya, E. B. (2020). Pentingnya pembinaan sumber daya manusia dalam organisasi dakwah. *Al-Idarah: Jurnal Pengkajian Dakwah Dan Manajemen*,

8(1).

Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi. *Edisi XIV. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.*

Mansur, M., & Wahono, B. (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja, Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 9(21).

Mathis, R. S. (2020). Communicating influence: Positioning the trainer as an organizational leader. *Journal of Workplace Learning*, 32(8), 549–568.

Mayki, C. D. A., Diu, J., Maulana, M. L., Taufiqurahman, D., Suryadinata, W., & Raka, I. (2024). Pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Literatur review). *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEMB)*, 1(3), 81–88.

Neza, C., & Rivai, H. A. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt. X. *Journal of Management and Business Review*, 17(1), 1–25.

Noviati, S. P. (2019). Industri perhotelan halal (hal. 143). Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

P, N. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Kajian Teori Manajemen Sdm*, 1, 9–34.

Rahayu, N. M. F., Widnyana, I. W., & Gunadi, I. G. N. B. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Prime Plaza Hotel Sanur Denpasar. *ValueS*, 3(3), 823–835.

Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 370–386.

Rosida, R., Artiningsih, D. W., & Zamilah, E. (2023). Analysis Of Work Quality Efforts To Improve The Performance Of Nurses Ciputra Mitra Hospital Banjarmasin. *Proceeding: Islamic University of Kalimantan.*

Siagian, S. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.

- Solihin, Damayanti, I. A. K. W., & Suardani, M. (2021). Pengantar Hotel dan Restoran. *Pengantar Hotel Dan Restoran*, 1–109.
- Stewart, G. L., & Brown, K. G. (2019). *Human resource management* (4th ed.). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons..
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, S., & Lestari, P. (2021). *Metode penelitian komunikasi (Kuantitatif, kualitatif, dan cara mudah menulis artikel pada jurnal internasional)*. Alvabeta Bandung, CV.
- Suparyanto dan Rosad (2015. (2020a). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Suparyanto dan Rosad (2015 (Vol. 5, Issue 3)*.
- Suparyanto dan Rosad (2015. (2020b). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Suparyanto dan Rosad (2015 (Vol. 5, Issue 3)*.
- Suryani, Ni Luh Ayu dan Rahyuda, Ketut (2017). Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Bintang 4 di Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, Vol. 6 No. 3*.
- Sutrisno, S., Amalia, M. M., Mere, K., Bakar, A., & Arta, D. N. C. (2023). Dampak Pemberian Motivasi dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Rintisan: Literature Review. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(2), 1781–1881.
- Usman, H. (2022). *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan Edisi 4*. Bumi Aksara.
- Zamilah, R., Askolani, A., & Yusnita, R. T. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(3), 189–196.