

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DI HOTEL DAIMA PADANG**

**JURNAL**



**RUSTI MAWA PRACI**

**PROGRAM STUDI D4 MANAJEMEN PERHOTELAN  
JURUSAN PARIWISATA  
FAKULTAS PARIWISATA DAN PERHOTELAN  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
Wisuda Periode September 2017**

**PERSETUJUAN PEMBIMBING**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DI HOTEL DAIMA PADANG**

**RUSTI MAWA PRACI**

**Artikel ini disusun berdasarkan skripsi Rusti Mawa Praci untuk persyaratan  
wisuda September 2017 dan telah diperiksa/disetujui  
oleh dosen pembimbing**

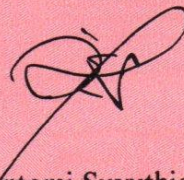
**Padang, Agustus 2017**

**Pembimbing I**



Dr. Yuliana, SP., M.Si  
NIP. 197007271997032003

**Pembimbing II**



Hijriyanti Suyuthie, SIP., MM  
NIP. 19780903 201012 1001

## **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL DAIMA PADANG**

**Rusti Mawa Praci<sup>1</sup>, Yuliana<sup>2</sup>, Hijriyantomi Suyuthie<sup>2</sup>**  
**Program Studi D4 Manajemen Perhotelan**  
**FPP Universitas Negeri Padang**  
**email: [utymawapraci@gmail.com](mailto:utymawapraci@gmail.com)**

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Daima Padang. Penelitian ini diukur melalui 2 variabel yaitu: (1) Variabel lingkungan kerja (2) Variabel Kinerja Karyawan. Jenis Penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan pendekatan kausal dengan menggunakan uji regresi linear sederhana. Populasi penelitian ini adalah karyawan Hotel Daima Padang yang berjumlah 68 orang. Teknik pengambilan sampel adalah *simple random sampling*, dan sampel pada penelitian ini berjumlah 43 orang. Teknik pengumpulan data primer dilakukan melalui kuesioner (angket) dengan menggunakan *skala likert* yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, data sekunder yaitu data kinerja karyawan di Hotel Daima Padang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Lingkungan Kerja secara keseluruhan berada pada kategori tidak baik (53%), lingkungan kerja fisik berada pada kategori tidak baik dengan persentase 58%, lingkungan kerja non fisik berada pada kategori tidak baik 51% (2) Kinerja Karyawan berada pada kategori cukup (42%), (3) lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 27,0%.

**Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kinerja karyawan**

---

<sup>1</sup> Prodi D4 Manajemen Perhotelan untuk wisuda periode September 2017

<sup>2</sup> Dosen Jurusan Pariwisata FPP-UNP

## **The Influence of Work Environment toward the Workers Performance in Daima Hotel Padang**

**Rusti Mawa Praci<sup>1</sup>, Yuliana<sup>2</sup>, Hijriyantomi Suyuthie<sup>2</sup>**  
**Program Studi D4 Manajemen Perhotelan**  
**FPP Universitas Negeri Padang**  
**email: [utymawapraci@gmail.com](mailto:utymawapraci@gmail.com)**

### **Abstract**

This research aims to see the effect of the work environment towards employee performance at Hotel Daima Padang. This research is measured through 2 variables, those are: (1) Work Environment (2) Employee Performance . The type of research is a quantitative descriptive with a causal approach using a simple linear regression test. The population of this research is employees of Hotel Daima Padang which amounted to 68 people. The sampling technique is simple random sampling, and the sample in this research amounted to 43 people. Primary data collection technique is done by using questionnaire with likert scale that have been tested the validity and reliability, secondary data is the employee performance taken at Daima Hotel Padang. The result of the research shows that: (1) The overall work environment is in bad category (53%), physical work environment is in bad category with percentage 58%, non physical work environment is in bad category 51% (2) Performance Employees are in adequate categories (42%), (3) work environment affects employee performance of 27.0%.

**Keywords:** Work Environment, Employee Performance

<sup>1</sup> Prodi D4 Manajemen Perhotelan untuk wisuda periode September 2017

<sup>2</sup> Dosen Jurusan Pariwisata FPP-UNP

## **A. Pendahuluan**

Sebuah organisasi dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuannya memiliki beberapa faktor yang saling terikat dan berpengaruh. Salah satu faktor sangat penting yang digunakan untuk menggerakkan faktor lainnya yaitu sumber daya manusia (SDM). Oleh karena itu organisasi dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusianya. Menurut Notoatmodjo (2009: 161), “Keberhasilan suatu organisasi atau institusi kerja ditentukan oleh dua faktor utama, yakni faktor sumber daya manusia (karyawan atau pegawai), dan sarana-prasarana atau fasilitasnya”. Pengelolaan SDM bertujuan untuk mendapatkan karyawan-karyawan yang handal dan mampu melaksanakan tugasnya secara benar dan bertanggungjawab sehingga dapat meningkatkan efektifitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan.

Suwatno (2008: 106) menyatakan, “Karyawan merupakan penggerak utama dari setiap organisasi. Tanpa mereka, organisasi dan sumber daya lainnya tidak akan pernah menjadi sesuatu yang berarti”. Karyawan yang baik adalah karyawan yang mempunyai kinerja bagus.

Salah satu organisasi yang membutuhkan sumber daya manusia yang baik untuk mencapai kinerja baik adalah hotel. Menurut Peraturan Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif RI. NO. 2 Tahun 2014 Pasal 1, “Hotel adalah penyedia akomodasi berupa kamar-kamar di dalam suatu bangunan yang dilengkapi dengan jasa makan dan minum, kegiatan hiburan dan fasilitas lainnya secara harian dengan tujuan memperoleh keuntungan”. Hotel harus

dapat mengolah berbagai sumber daya yang dimilikinya untuk mencapai tujuan perusahaan yaitu laba. Karyawan di Hotel Daima Padang berjumlah 68 orang. Karyawan tersebut dibagi dalam tujuh departemen yaitu *Executive Office* , *Front Office*, *Sales & Marketing*, *Human & Resources*, *F & B Product*, *House Keeping*, *Repair & Maintenance*, *Financial & Accounting*.

Setiap departemen memiliki peranan yang sangat penting dalam menunjang kelancaran hotel, oleh karena itu hotel harus bisa memperbaiki lingkungan kerja karyawan karena setiap karyawan yang bekerja berharap memperoleh kinerja bagus dari tempatnya bekerja. Suyadi Prawirosentono dalam Dewi (2012) menyatakan, “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi”. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja .

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penunjang kinerja karyawan. Notoatmodjo (2009: 157) berpendapat bahwa, “Lingkungan kerja adalah sesuatu yang sangat besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja, karena lingkungan kerja yang tidak baik merupakan beban tambahan bagi karyawan”. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan kinerja yang bagus .

Pernyataan yang diberikan oleh karyawan Hotel Daima Padang cukup beragam ada yang menilai lingkungan kerja sudah baik dan juga yang menilai kurang baik. Berdasarkan observasi awal yang telah dilakukan selama melaksanakan praktek lapangan industri di Hotel Daima Padang pada tanggal 25 Juni- 25 Agustus 2016, kinerja karyawan di Hotel Daima Padang masih

banyak yang belum sesuai harapan. Masih ada karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaannya sesuai waktu yang telah ditentukan tidak tepat waktu, misalnya data pajak yang harus diselesaikan oleh *income audit* setiap bulannya paling lambat tanggal 5 tetapi sering tidak diselesaikan sehingga karyawan kantor pajak sering datang ke hotel untuk menagih data pajak tersebut. Masih banyak karyawan yang kurang disiplin sehingga sering terlambat datang ke kantor. Masih ada karyawan yang tidak hadir ke kantor tanpa memberikan kabar, kerjasama sesama karyawan masih sangat kurang, masih kurangnya inisiatif dalam menggunakan keterampilannya untuk menyelesaikan pekerjaan.

Keadaan lingkungan kerja di Hotel Daima Padang belum mendukung karyawan untuk bekerja dengan nyaman, itu terlihat dengan ada banyaknya file-file yang berserakan disekitar tempat kerja karyawan sehingga mengganggu kenyamanan dalam bekerja. Suhu ruangan yang tidak kondusif karena ruangan yang terlalu kecil dan diisi oleh kapasitas karyawan yang banyak sehingga menyebabkan ruangan menjadi panas , dan luas ruang kerja yang kurang memadai sehingga membatasi ruang gerak karyawan . Penggunaan komposisi antara warna dinding dengan warna perabotan yang ada di ruangan tidak sinkron sehingga menyebabkan ruangan kurang enak di pandang, suara bising misalnya suara mesin las *engineering* yang sangat mengganggu kenyamanan dalam bekerja, sedangkan dari sisi dimensi non fisik, didapati hubungan antar karyawan masih banyak yang kurang baik karena banyak antar sesama karyawan yang tidak saling sapaan dan masih

banyak karyawan yang saling iri sehingga menyebabkan hubungan antar karyawan kurang harmonis. Tujuan khusus dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Daima Padang.

## **B. Metodologi Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan pendekatan kausal dengan uji regresi linear sederhana. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel daima Padang yang berjumlah sebanyak 68 orang. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *simple random sampling*. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 43 orang.

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer yang didapat melalui hasil angket dan data sekunder yang didapat dengan memanfaatkan data yang ada yang diperoleh dari *Human Resource Officer* Hotel Daima Padang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan komunikasi tidak langsung yaitu melalui kuisioner (angket) yang tersusun berdasarkan *skala likert* yang sudah diuji validitasnya dan juga reliabilitasnya.

Berdasarkan dari hasil rekapitulasi validator indikator lingkungan kerja yang terdiri dari 25 butir pernyataan yang diuji cobakan terdapat 1 data dinyatakan tidak valid yaitu satu butir soal. Uji coba reliabilitas dilakukan dengan program SPSS 16.0 dengan hasil *cronbach's alpa* 0,777 menunjukkan bahwa koefisien yang diuji coba mempunyai tingkat reliabelitas tinggi.

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan rumus penelitian rata-rata ideal ( $M_i$ ), standar deviasi ( $S_{di}$ ). Selanjutnya dilakukan uji persyaratan analisis yaitu dengan melakukan uji normalitas, uji homogenitas, dan uji linearitas untuk, yang terakhir yaitu pengujian hipotesis yang diuji melalui Analisis koefisien korelasi untuk mengetahui hubungan antara variabel dan uji regresi linear sederhana untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

### C. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

#### 1. Hasil Penelitian

##### a. Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X)

Penilaian hasil penelitian tentang lingkungan kerja bisa dilihat pada Tabel berikut:

**Tabel 1.**  
**Klasifikasi Skor Variabel Lingkungan Kerja (X)**  
N=43

| Kategori    | Skor             | f  | Persentase(%) |
|-------------|------------------|----|---------------|
| Sangat Baik | > 81             | 8  | 19            |
| Baik        | $68,3 \leq 81$   | 2  | 5             |
| Cukup       | $65,7 \leq 68,3$ | 0  | 0             |
| Kurang Baik | $43 \leq 65,7$   | 10 | 23            |
| Tidak baik  | < 43             | 23 | 53            |
| Total       |                  | 43 | 100           |

Sumber: *Data Primer, 2017* (Diolah)

Berdasarkan perhitungan statistik variabel Lingkungan Kerja terlihat persentase terbesar 53% berada pada rentang skor < 43 dengan kategori tidak baik.

## b. Analisis Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Penilaian hasil penelitian tentang kinerja karyawan bisa dilihat pada Tabel berikut:

**Tabel 2.**  
**Deskripsi Data Variabel Kinerja Karyawan**

| Kategori     | Skor  | F  | Persentase % |
|--------------|-------|----|--------------|
| Sangat Baik  | >55   | 0  | 0            |
| Baik         | 49-55 | 9  | 21           |
| Cukup        | 44-49 | 18 | 42           |
| Buruk        | 39-44 | 16 | 37           |
| Sangat Buruk | <39   | 0  | 0            |
| Total        |       | 43 | 100          |

Sumber: *Data Primer, 2017* (Diolah)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa dari 43 orang responden untuk variabel kinerja karyawan dapat dikelompokkan sebagai berikut: sebanyak 9 orang ( 21%) termasuk dalam kategori baik, 18 orang (42%) termasuk dalam kategori cukup, 16 orang (37%) termasuk dalam kategori buruk.

## c. Uji Pesyaratan Analisis

### 1) Uji Normalitas

Berdasarkan uji normalitas diketahui nilai Asymp Sig untuk variabel lingkungan kerja adalah 0,241 dan untuk kinerja karyawan adalah 0,168. Dengan nilai > dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa kedua data terdistribusi normal.

### 2) Uji Homogenitas

Berdasarkan hasil analisis uji homogenitas , diperoleh nilai Sig adalah 0,116 dengan taraf signifikansi > 0,05. Ini artinya nilai

signifikansi data lebih besar dari taraf signifikansi. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa data berasal dari populasi yang mempunyai varians yang sama atau data bersifat homogen.

### 3) Uji Linearitas

Berdasarkan hasil analisis uji Linieritas , diperoleh nilai Sig adalah 0,711 dengan taraf signifikansi  $> 0,05$ , yang artinya terdapat hubungan Linier secara Signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y).

#### d. Uji Regresi Linear sederhana

##### 1) Koefisien Determinasi

Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai *R square* pada analisis regresi linear sederhana pada tabel berikut.

**Tabel 3.**  
**Koefisien Determinasi (*R Square*) Variabel X terhadap Variabel Y**

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .520 <sup>a</sup> | .270     | .252              | 6.09456                    |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan\_Kerja

a. Dependen variabel: Kinerja\_Karyawan

Sumber: *Data Primer, 2017* (Diolah)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai R Square 0,270 artinya pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah sebesar 27,0 %. Sedangkan sisanya 63,0 % dipengaruhi oleh faktor lain.

## 2) Uji Signifikansi $R^2$

Uji signifikansi  $R^2$  digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Hasil uji signifikansi  $R^2$  dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.**  
**Hasil Uji Signifikansi  $R^2$**   
**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 563.391        | 1  | 563.391     | 15.168 | .000 <sup>a</sup> |
|       | Residual   | 1522.888       | 41 | 37.144      |        |                   |
|       | Total      | 2086.279       | 42 |             |        |                   |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan\_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: *Data Primer, 2017* (Diolah)

Berdasarkan hasil uji anova di atas diperoleh nilai  $F_{hitung}$  15.168 dengan taraf sig.  $0,000 < 0,05$  maka  $H_a$  diterima. Artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan.

## 3) Uji Koefisien Regresi

Langkah terakhir dari hasil regresi adalah menilai signifikansi hipotesis yang diajukan peneliti dengan uji-t. Uji t digunakan untuk mengetahui besar koefisien regresi antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji-t dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.**  
**Hasil Koefisien Regresi**

| Coefficients <sup>a</sup> |                 |                             |            |                           |        |
|---------------------------|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|
| Model                     |                 | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |        |
|                           |                 | B                           | Std. Error | Beta                      |        |
| 1                         | (Constant)      | 44.166                      | 1.742      |                           | 25.357 |
|                           | LingkunganKerja | .412                        | .132       | .360                      | .015   |

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: *Data Primer, 2017* (Diolah)

Dari tabel di atas didapat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX = 44.166 + 0,412X$$

Berdasarkan tabel diatas diperoleh t hitung 25,357 dengan signifikansi 0,00. Maka variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya diperoleh koefisien regresi sebesar 0,412 dengan nilai t hitung 0,385 pada sig. 0,015 < 0,05. Artinya setiap peningkatan sebesar 1 satuan lingkungan kerja akan meningkatkan 0,412 satuan kinerja karyawan.

## 2. Pembahasan

Berdasarkan analisis penelitian tentang lingkungan kerja karyawan secara keseluruhan di Hotel Daima Padang, berada pada persentase sebesar 53% pada rentang skor < 43 kategori tidak baik. Dengan demikian dapat digambarkan lingkungan kerja karyawan di Hotel Daima Padang secara keseluruhan tidak baik. Notoatmodjo (2009: 157) berpendapat bahwa, “Lingkungan kerja adalah sesuatu yang sangat besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja, karena lingkungan kerja yang tidak baik merupakan beban tambahan bagi karyawan”.

Berdasarkan analisis penelitian tentang variabel lingkungan kerja ditinjau dari indikator lingkungan kerja fisik dapat dikelompokkan sebagai berikut: persentase tertinggi berada pada kategori tidak baik, dengan persentase 58% berada pada rentang skor  $6 \leq 8$ . Hal ini tidak sejalan dengan pendapat Siagian (2001: 57) bahwa, lingkungan kerja fisik, yaitu:

Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu : bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, ruang kerja yang longgar dalam arti penempatan orang dalam suatu ruangan tidak menimbulkan perasaan sempit, tersedianya peralatan yang cukup memadai, ventilasi untuk keluar masuknya udara segar yang cukup, tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan, tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid atau musholla, baik dikelompokkan organisasi maupun disekitarnya, tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

Berdasarkan analisis penelitian tentang variabel lingkungan kerja ditinjau dari indikator lingkungan kerja non fisik dapat dikelompokkan sebagai berikut: persentase tertinggi berada pada kategori tidak baik, dengan persentase 51% berada pada rentang skor  $< 7,5$ . Hal ini tidak sesuai dengan pendapat Siagian (2001: 57) yang menyatakan, “Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan”.

Berdasarkan hasil pengolahan data kinerja karyawan, dapat dijelaskan bahwa dari 43 sampel pada variabel kinerja karyawan dapat dikelompokkan sebagai berikut: sebanyak 9 orang (21%) termasuk dalam kategori baik, 18 orang (42%) termasuk dalam kategori cukup, 16 orang (37%) termasuk dalam kategori buruk. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan yang ada di Hotel Daima Padang berada dalam kategori cukup.

Menurut Wibowo (2012: 379), “Kinerja karyawan merupakan suatu keluaran yang dihasilkan oleh karyawan dari pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu waktu atau periode tertentu. Kinerja yang berada pada posisi cukup tidak dapat memuaskan tamu maupun manajemen ,karena sebuah hotel hendaknya memberikan hasil kerja yang prima kepada tamunya.

## **D. Simpulan dan Saran**

### **1. Simpulan**

Lingkungan Kerja di Hotel Daima Padang ditinjau dari 2 dua indikator yaitu: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara keseluruhan termasuk dalam kategori tidak, Kinerja karyawan di Hotel Daima Padang ditinjau dari enam indikator yaitu: kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan bekerja sama, inisiatif kerja, pengetahuan tentang kerja,keseluruhan termasuk dalam kategori cukup, dengan persentase 42%.

Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Daima Padang sebesar 27,0% dengan sig. 0,000.

## 2. Saran

Pihak manajemen Hotel Daima Padang perlu memperhatikan serta meningkatkan segala sesuatu yang berkaitan dengan kualitas lingkungan kerja karyawan karena lingkungan yang baik dan kondusif dapat menjadikan karyawan merasa betah berada di lingkungan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Selain itu juga untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena apabila kinerja karyawan baik maka akan berdampak baik pada perusahaan tersebut dan juga akan menimbulkan pikiran positif karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Lingkungan kerja yang baik seharusnya dapat meningkatkan kinerja karyawannya karena hasil penelitian menyatakan adanya pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

**Catatan:** artikel ini disusun berdasarkan skripsi penulis dengan Pembimbing I Dr. Yuliana, SP, M., Si dan Pembimbing II Hijriyantomi Suyuthie, SIP., MM.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, Sarita Permata. 2012. "Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta". *Jurnal Nominal*. 1 (1): 6-10.
- Notoadmodjo, Soekidjoe. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sugiyono. 2009. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metodelogi Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno.2008. *Manajemen Sumber daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta: Bandung.
- Undang- undang RI Nomor 2 Tahun 2014. Tentang Hotel.