

Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Layanan Wisata (Studi Kasus Pada Pokdarwis Pantai Drini) Di Kabupaten Gunungkidul

Astuti¹, Awal Satrio Nugroho²

^{1, 2} STIE Widya Wiwaha, Yogyakarta, Indonesia

E-mail: astutiaisyah95@gmail.com¹

Article History:

Received: 06 April 2026

Revised: 18 Mei 2026

Accepted: 01 Juni 2026

Keywords: Pengembangan SDM, Kualitas Layanan, Pokdarwis, Pantai Drini.

Abstract: Pengembangan pariwisata berbasis masyarakat membutuhkan dukungan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten untuk meningkatkan kualitas layanan wisata. Pantai Drini di kabupaten Gunungkidul dikelola oleh Kelompok Sadar Wisata (Pokdarwis) yang sebagian besar anggotanya merupakan masyarakat lokal. Namun, pengelolaan SDM masih menghadapi kendala seperti keterbatasan kompetensi, belum meratanya pelatihan, serta perbedaan kemampuan pelayanan antar pelaku wisata. Penelitian ini bertujuan menganalisis kualitas layanan wisata, mengidentifikasi hambatan pengembangan SDM, serta merumuskan strategi pengembangan SDM. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan metode lapangan. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi terhadap Ketua Pokdarwis, pedagang, nelayan, dan pengunjung kemudian dianalisis menggunakan model Miles dan Huberman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas layanan wisata meningkat melalui pelatihan dan pembinaan, meskipun belum merata. Hambatan utama meliputi rendahnya kapasitas anggota, keterbatasan pelatihan, dan penataan kawasan yang belum optimal. Strategi yang disarankan adalah pelatihan berkelanjutan, penguatan koordinasi dengan pemerintah, serta evaluasi kinerja rutin guna meningkatkan profesionalisme dan kualitas layanan wisata.

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peran strategis dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, baik organisasi bisnis maupun organisasi berbasis masyarakat, karena kualitas SDM sangat memengaruhi kinerja secara keseluruhan. Pengelolaan SDM tidak hanya mencakup rekrutmen dan pelatihan, tetapi juga pengembangan potensi secara berkelanjutan agar selaras dengan tujuan organisasi. Dalam sektor layanan, termasuk pariwisata, kualitas SDM menjadi faktor utama dalam menentukan mutu pelayanan. Pariwisata sebagai industri jasa sangat

bergantung pada interaksi antara pengelola dan wisatawan, sehingga sikap profesional, ramah, dan kompeten sangat dibutuhkan. Hal ini juga berlaku di Pantai Drini, Gunungkidul, di mana keberhasilan pengembangan wisata tidak hanya ditentukan oleh keindahan alam, tetapi juga oleh kualitas pelayanan dari masyarakat lokal sebagai pengelola wisata.

Pengelolaan wisata di Pantai Drini dilakukan oleh Kelompok Sadar Wisata (Pokdarwis). Sebagai organisasi berbasis masyarakat, Pokdarwis memiliki tanggung jawab dalam mengelola fasilitas wisata, menjaga kebersihan lingkungan, memberikan informasi kepada wisatawan, serta menciptakan suasana yang aman dan nyaman. Namun, berbagai penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan Pokdarwis sangat dipengaruhi oleh kualitas SDM yang terlibat. (Yanita et al., 2023) menemukan bahwa pelatihan dan pendampingan yang diberikan kepada anggota Pokdarwis dapat menambah wawasan dan pemahamannya mengenai pemandu wisata.

Strategi pengembangan SDM menjadi sangat penting untuk meningkatkan kualitas layanan wisata. Masyarakat sekitar dan anggota Pokdarwis telah menjadi bagian penting dalam menjaga dan melestarikan wisata serta bertanggung jawab memelihara fasilitas, menyediakan fasilitas yang baik bagi wisatawan. Dalam menjaga kelestarian lingkungan wisata, masyarakat ikut serta menjaga kebersihan lingkungan, keamanan, kenyamanan, menciptakan lingkungan yang tentram dan damai (Maharani et al., 2022).

Pengembangan SDM tidak hanya meningkatkan kualitas layanan, tetapi juga berdampak pada kesejahteraan masyarakat lokal. SDM yang terampil dan profesional mampu meningkatkan pendapatan melalui kepuasan dan kunjungan ulang wisatawan. Hal ini menunjukkan bahwa strategi pengembangan SDM memiliki dampak ekonomi, sosial, dan lingkungan yang sejalan dengan konsep pariwisata berkelanjutan.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi strategi pengembangan SDM yang telah diterapkan, menganalisis kendala yang dihadapi dalam pengelolaan SDM, serta merumuskan strategi pengembangan SDM yang efektif untuk meningkatkan kualitas layanan wisata.

LANDASAN TEORI

Strategi

Menurut Gaffar memberi pengertian bahwa strategi adalah rencana yang mengandung cara komprehensif dan integratif yang dapat dijadikan pegangan untuk bekerja, berjuang dan berbuat guna memenangkan kompetisi. Strategi juga merupakan instrumen manajemen yang ampuh dan tidak dapat dihindari, tidak hanya untuk survival dan memenangkan persaingan, namun juga untuk tumbuh dan berkembang. Sedangkan Syaiful Sagala mengatakan bahwa strategi merupakan rencana yang komprehensif mengintegrasikan segala *resources* dan *capabilities* yang mempunyai tujuan jangka panjang untuk memenangkan kompetisi. Martin mengemukakan bahwa strategi diartikan sebagai rencana yang disatukan, menyeluruh dan terpadu. Tiga komponen tersebut berkaitan dengan keunggulan strategi perusahaan yang dirancang untuk memastikan bahwa tujuan utama dari perencanaan dapat dicapai melalui pelaksanaan yang tepat oleh perusahaan. Disatukan artinya bahwa strategi mengikat semua aspek penting dan menyeluruh, artinya bahwa strategi meliputi semua aspek penting dan terpadu. Strategi diartikan sebagai suatu rencana yang serasi dan saling berkesesuaian antara satu dengan yang lainnya (Dacholfany, 2017).

Pengembangan

Pengembangan adalah merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir yang manajerialnya mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan umum. Menurut Suprianto adalah suatu kegiatan

untuk memperbaiki kemampuan pegawai dengan cara meningkatkan pengetahuan dan pengertian pengetahuan umum termasuk peningkatan penguasaan teori, pengambilan keputusan dalam menghadapi persoalan organisasi (Fauziah Nur Simamora et al., 2023).

Istilah “pengembangan” mengacu pada inisiatif pendidikan dan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan praktis, intelektual, etika, dan teknologi pekerja untuk memenuhi tuntutan pekerjaan mereka. Pengembangan adalah menciptakan lingkungan di mana para pekerja dapat belajar dan mempraktikkan sikap, keterampilan, keahlian, informasi, dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan (Fatah & Kuswinaro, 2023).

Menurut Sondang (2012) dalam (Akbar, 2023) pengembangan (*development*) meliputi kesempatan belajar yang bertujuan untuk lebih meningkatkan pengetahuan (*knowledge*) dan keahlian (*skill*) yang diperlukan dalam pekerjaan yang sedang dijalani. Pengembangan lebih difokuskan untuk jangka panjang. Selanjutnya digunakan untuk mempersiapkan karyawan sesuai dengan pertumbuhan dan perubahan organisasi.

Sumber Daya Manusia

Menurut Sonny Sumarsono (2003:4) dalam (Aini, 2019) Sumber Daya Manusia atau *human resources* mengandung dua pengertian. Pertama, adalah usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal lain SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Pengertian kedua, SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut.

Menurut Dessler (2011:5) dalam (Aini, 2019) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Menurut Umar (2008:128) dalam (Aini, 2019) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, dalam penggerakan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur Manajemen Sumber Daya Manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari Manajemen Sumber Daya Manusia ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya (Adamy, 2016)

Kualitas Layanan

Menurut Meithiana (2019:83) dalam (Akbar, 2023) di dalam industri jasa khususnya sektor pariwisata, kualitas pelayanan merupakan salah satu indikator penting untuk mengukur kepuasan konsumen terhadap jasa suatu perusahaan. Sedangkan, menurut Tjiptono (2018) dalam (Hafifah et al., 2025) kualitas layanan merupakan tingkat keunggulan pelayanan yang dirasakan pelanggan berdasarkan perbandingan antara harapan dan kenyataan yang diterima. Menurut Kotler & Keller (2008:144) dalam (Akbar, 2023) semakin tinggi kualitas pelayanan maka semakin tinggi pula kepuasan konsumen yang pada akhirnya menyebabkan konsumen merekomendasikan produk atau jasa tersebut kepada orang lain.

Selanjutnya, menurut Zeithaml et al. (2017: 87) dalam (Akbar, 2023) terdapat lima

indikator kualitas layanan yang dikenal dengan nama SERVQUAL yang menggambarkan bagaimana konsumen memproses informasi tentang kualitas layanan, antara lain:

- 1) *Reliability* (keandalan)
Mengacu pada kemampuan perusahaan untuk memberikan layanan yang dijanjikan dengan cara yang dapat diandalkan.
- 2) *Responsiveness* (daya tanggap)
Ketanggapan menekankan pada kecepatan dan ketanggapan dalam menanggapi permintaan, pertanyaan, keluhan, dan permasalahan konsumen.
- 3) *Assurance* (kepastian atau jaminan)
Assurance mengacu pada pengetahuan, keterampilan, kesopanan, dan keandalan karyawan untuk meningkatkan kepercayaan pelanggan.
- 4) *Empathy* (empati)
Empati berarti memberikan perhatian individu kepada konsumen. Hal ini mencakup komunikasi pribadi dimana konsumen merasa bahwa kebutuhan dan kesulitan mereka dipahami dan mereka menerima komunikasi yang tepat dan mudah.
- 5) *Tangibles* (produk fisik)
Berkaitan dengan ketersediaan fasilitas fisik, perangkat, dan fasilitas komunikasi yang mempengaruhi persepsi konsumen terhadap kualitas layanan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan jenis penelitian lapangan (*field research*) yang dilakukan secara langsung di Pantai Drini, kabupaten Gunungkidul. Fokus penelitian adalah strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas layanan oleh Kelompok Sadar Wisata (Pokdarwis). Subjek penelitian ditentukan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu anggota Pokdarwis, pelaku usaha wisata, dan pengunjung.

Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, dengan sumber data primer dan sekunder. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan model Miles dan Huberman dalam (Sugiyono, 2022). Proses analisis data kualitatif dilakukan secara berkesinambungan hingga seluruh data terolah secara menyeluruh, melalui beberapa tahapan berikut:

- 1) Reduksi data
Reduksi data yaitu merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan
- 2) Penyajian data
Penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.
- 3) Penarikan kesimpulan
Penarikan Kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kasual atau interaktif, hipotesis atau teori.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Pengembangan SDM dalam kualitas layanan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kualitas layanan wisata di Pantai Drini. Temuan ini didasarkan pada persepsi informan utama yang menilai bahwa kualitas SDM masyarakat lokal masih perlu ditingkatkan agar mampu memenuhi ekspektasi wisatawan. Sebagaimana diungkapkan oleh Ketua Pokdarwis:

“SDM yang ada di wilayah pantai itu masih sangat rendah, itu perlu kita tingkatkan guna untuk pentingnya pariwisata ke depan.” (wawancara, Bapak Joko, 2025)

Temuan ini menunjukkan adanya gap antara kebutuhan layanan wisata dengan kapasitas SDM lokal, memperkuat teori bahwa dalam sektor pariwisata berbasis masyarakat (*community-based tourism*), kualitas layanan sangat bergantung pada kapasitas individu pelaku wisata (Fatah & Kuswinaro, 2023)

Sistem Perekrutan dan Dampaknya terhadap Kualitas Layanan

Proses perekrutan anggota Pokdarwis di Pantai Drini bersifat terbuka dan berbasis partisipasi masyarakat, tanpa adanya standar kompetensi formal.

“Kalau kriterianya tidak terbatas, yang sudah melakukan usaha di pariwisata bisa direkrut.” (wawancara, Bapak Joko, 2025)

Keterlibatan masyarakat dalam pengelolaan wisata cukup tinggi, yang menjadi kekuatan utama dalam konsep *community-based tourism*. Namun, sistem perekrutan yang tidak berbasis kompetensi menimbulkan variasi variasi kualitas layanan antar anggota.

Proses rekrutmen merupakan tahap krusial untuk memastikan kesesuaian antara kebutuhan organisasi dan kompetensi individu, tidak adanya standar dalam proses ini menyebabkan bedanya kualitas layanan, sehingga berdampak pada pengalaman wisatawan, sehingga dalam perekrutan perlu diimbangi dengan mekanisme standarisasi kompetensi agar kualitas layanan tetap terjaga secara konsisten.

Implementasi Program Pengembangan SDM

Pengembangan SDM di Pokdarwis Pantai Drini dilakukan melalui program pelatihan yang diselenggarakan secara internal maupun bekerja sama dengan pemerintah. Program pelatihan mencakup pelayanan wisata, pengelolaan homestay, serta keselamatan wisata bahari. Pendekatan pelatihan yang diterapkan cenderung berbasis praktik, seperti simulasi pelayanan dan penanganan kondisi darurat.

“Strategi paling efektif itu harus ada simulasi, tidak hanya teori tapi praktik langsung.” (wawancara, Bapak Joko, 2025)

Pendekatan ini sesuai dengan konsep *experiential learning*, yang menekankan bahwa pembelajaran efektif terjadi melalui pengalaman langsung. Namun, penelitian ini menemukan bahwa pelaksanaan pelatihan belum merata, seperti yang diungkapkan oleh seorang pedagang di Pantai Drini.

“Selama saya 8 tahun kerja belum ada pelatihan atau pembinaan, tapi seingat saya sudah lama sebelum korona itu bos saya ada pelatihan, kalau saya itu belum pernah dapat pelatihan mbak, ya cuman diajari bos saya saja cara melayani wisatawan yang baik.” (wawancara, Ibu Sudirah, 2025). Ketimpangan akses terhadap pelatihan menunjukkan adanya kelemahan dalam implementasi program pengembangan SDM. Pengembangan SDM yang efektif harus dilakukan secara berkelanjutan, sistematis, dan inklusif.

Dampak Pengembangan SDM terhadap Kualitas Layanan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pengembangan SDM memberikan dampak positif terhadap kualitas layanan wisata. Peningkatan kemampuan komunikasi, pemahaman standar pelayanan, serta kesiapan dalam menghadapi wisatawan menjadi indikator utama peningkatan tersebut.

“Pelayanan ke wisata semakin baik, sekarang kita sudah ada pengalaman dan paham SOP.” (wawancara, Bapak Joko, 2025)

Selain itu, terdapat peningkatan kesadaran masyarakat dalam menjaga kebersihan dan memberikan pelayanan yang ramah kepada wisatawan, hal tersebut menunjukkan bahwa pengembangan SDM tidak hanya berdampak pada aspek teknis, tetapi juga pada perubahan sikap dan perilaku pelayanan.

Namun, persepsi pengunjung menunjukkan bahwa kualitas layanan belum sepenuhnya optimal.

“Petugas cukup ramah, tapi saat ramai pelayanan agak lambat.” (wawancara, Bagus Renandha, 2026)

Pernyataan informan di atas menunjukkan bahwa peningkatan kualitas layanan belum merata, terutama dalam kondisi dengan volume wisatawan tinggi. Kondisi ini mencerminkan adanya kesenjangan antara kapasitas layanan dan permintaan wisatawan.

Kendala dalam Pengembangan SDM

Penelitian ini mengidentifikasi beberapa kendala utama dalam pengembangan SDM, yaitu rendahnya kualitas SDM lokal, belum meratanya pelatihan, serta penataan kawasan wisata yang belum optimal.

“SDM warga masih rendah, penataan kawasan juga masih semrawut.” (wawancara, Bapak Joko, 2025)

Kendala ini menunjukkan bahwa permasalahan pengembangan SDM tidak hanya bersifat individual. Penataan kawasan yang kurang baik berdampak pada kualitas pelayanan secara keseluruhan, termasuk kenyamanan dan keamanan wisatawan.

Strategi Pengembangan SDM yang Efektif

Strategi pengembangan SDM yang efektif dalam meningkatkan kualitas layanan wisata meliputi beberapa aspek, yaitu pelatihan berbasis praktik, pelatihan berkelanjutan, kolaborasi dengan pemerintah, serta evaluasi kinerja secara berkala.

“Untuk strategi yang paling efektif itu harus diadakan simulasi, jadi harapannya tetap ada pelatihan rutin dari pemerintah, agar pengalaman pelayanan semakin meningkat.” (wawancara, Bapak Joko, 2025)

Strategi berbasis praktik, seperti simulasi pelayanan, dinilai lebih efektif dibandingkan pendekatan teoritis. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi layanan membutuhkan pengalaman langsung agar dapat diterapkan secara optimal di lapangan. Selain itu, kolaborasi dengan pemerintah menjadi faktor penting dalam mendukung keberlanjutan program pengembangan SDM, terutama dalam penyediaan pelatihan dan fasilitas pendukung.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian, dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang strategis dalam meningkatkan kualitas layanan wisata di Pantai Drini. Peningkatan kualitas layanan tercermin dari kemampuan komunikasi yang lebih baik, pemahaman terhadap standar operasional pelayanan, serta meningkatnya kesadaran masyarakat dalam memberikan pelayanan yang ramah dan menjaga kebersihan lingkungan wisata. Namun, efektivitas pengembangan SDM masih menghadapi beberapa kendala, antara lain

rendahnya tingkat kompetensi masyarakat, belum meratanya akses terhadap pelatihan, serta perekrutan belum berbasis standar kompetensi. Kondisi ini menyebabkan kualitas layanan yang diberikan belum sepenuhnya konsisten, terutama pada saat kunjungan wisatawan meningkat.

Penelitian ini menegaskan bahwa pengembangan SDM dalam pariwisata berbasis masyarakat tidak cukup hanya dilakukan melalui pelatihan, tetapi harus didukung oleh system manajemen yang terstruktur, term

asuk dalam aspek rekrutmen, pemerataan pengembangan kompetensi, serta dukungan lingkungan dan infrastruktur. Dengan demikian, kualitas layanan wisata merupakan hasil dari sinergi antara kapasitas individu, sistem organisasi, dan kondisi destinasi wisata secara keseluruhan.

SARAN

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas, maka beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

- 1) Bagi pengelola pokdarwis
Perlu dilakukan penyusunan sistem perekrutan berbasis kompetensi agar kualitas layanan lebih terstandarisasi. Selain itu pengelola juga perlu memastikan pemeratan akses pelatihan bagi seluruh anggota agar tidak terjadi kesenjangan kemampuan pelayanan.
- 2) Bagi pemerintah daerah
Pemerintah diharapkan dapat meningkatkan intensitas dan keberlanjutan program pelatihan, khususnya yang berbasis praktik (simulation-based training), serta memberikan pendampingan secara berkelanjutan dalam pengelolaan SDM pariwisata.
- 3) Bagi masyarakat pelaku wisata
Masyarakat diharapkan dapat meningkatkan kesadaran untuk terus mengembangkan kompetensi diri secara mandiri, terutama dalam hal pelayanan wisata, komunikasi, dan pengelolaan usaha pariwisata.
- 4) Bagi peneliti selanjutnya
Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji pengembangan SDM dengan pendekatan kuantitatif atau mixed methods, serta mengukur secara spesifik hubungan antara pengembangan SDM dan tingkat kepuasan wisatawan.

DAFTAR REFERENSI

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian*.
- Aini, S. (2019). *Kapasitas Sumber Daya Manusia Pokdarwis Dalam Pengelolaan Wisata (Studi Kasus Wisata Bukit SJ88, Desa Sucopangepok, Kecamatan Jelbuk, Kabupaten Jember)*. Jember: Universitas Jember.
- Akbar, M. S. (2023). *Human Resource Development Strategy in Order to Improve Service Quality in PDAM of City Makassar Office*.
- Dacholfany, M. I. (2017). Inisiasi Strategi Manajemen Lembaga Pendidikan Islam dalam Meningkatkan Mutu Sumber Daya Manusia Islami di Indonesia dlam Menghadapi Era Globalisasi. *At-Tajdid : Jurnal Pendidikan dan Pemikiran Islam*, 1(01). <https://doi.org/10.24127/att.v1i01.330>
- Fatah, M. R. A., & Kuswinaro, M. (2023). *Peran Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Daya Saing Organisasi Sebuah Studi Literatur*.
- Fauziah Nur Simamora, Kaharuddin Kaharuddin, Rifka Hadia Lubis, & Delita Sihotang. (2023). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Locus Of Control Internal Terhadap

-
- Kinerja Pegawai Di Pemerintah Kecamatan Sibolga Sambas Kota Sibolga. *EKONOMIKA45 : Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 10(2), 682–694. <https://doi.org/10.30640/ekonomika45.v10i2.2189>
- Hafifah, Y. N., Pratama, D. A., & Suryaningtyas, K. (2025). *Strategi Manajemen SDM Dalam Meningkatkan Profesionalisme Dan Kualitas Layanan Di Café Dan Resto Padi's Banyuwangi*.
- Maharani, T. S., Hidayati, A. N., & Habib, M. A. F. (2022). Peran pokdarwis dewi arum pulosari dalam peningkatan ekonomi masyarakat desa wisata pandean berbasis bisnis kreatif. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 4(10), 4581–4587. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v4i10.1755>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Yanita, N., Wimeina, Y., Yasmine, A., & Putra, F. (2023). Tourist Guide Training For Paingan Pokdarwis Members, Nagari Guguak Kuranji Hilir Padang Pariaman Tourism Village. *Jurnal Layanan Masyarakat (Journal of Public Services)*, 7(4), 514–522. <https://doi.org/10.20473/jlm.v7i4.2023.514-522>