

Pengaruh Pengawasan Kerja dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Hotel Swiss Belinn Makassar

Indriyati Amir¹, Solihin Mattalatta², Amar Sani³

¹ Mahasiswa, Prodi Manajemen, STIE Amkop Makassar, Indonesia

^{2,3} Dosen, Prodi Manajemen, STIE Amkop Makassar, Indonesia

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan dari variabel pengawasan kerja dan kualitas kerja terhadap prestasi kerja karyawan, dimana pada penelitian ini peneliti menggunakan sampel jenuh dengan jumlah sampel yang didapatkan sebanyak 70 orang responden. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan asosiatif model regresi berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS.23. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, kualitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dan secara simultan kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Kata kunci: Pengawasan Kerja, Kualitas Kerja, Prestasi Kerja

Copyright (c) 2024 Indriyati Amir

✉ Corresponding author :

Email Address : Indriyanti1995@gmail.co

PENDAHULUAN

Pasca pandemic ini perusahaan bergerak untuk melakukan pemulihan, dimana salah satunya adalah sektor perhotelan, kondisi ini dilihat dengan rendahnya jumlah akupensi hotel yang didapatkan. Kondisi di atas semua aspek tidak terlepas sehingga dengan proses tahun sebelumnya. Saat ini penting bagi setiap sektor pariwisata dan perhotelan berbenah untuk menyiapkan diri. Dalam upaya memberikan dorongan atas proses pemulihan perusahaan yang, pihak hotel harus mampu mendorong karyawan dalam berprestasi. Dengan adanya prestasi kerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan bisa berdampak positif dalam meningkatnya akupensi hotel. Hotel Swiss Belinn Makassar juga berbenah dalam hal ini. Prestasi kerja merupakan hasil yang diberikan oleh setiap karyawan dalam mendorong laju pertumbuhan hotel (Mujahidah, 2019). Dapat diberikan penjelasan bahwa dengan adanya prestasi yang diberikan akan mampu menjadi daya tarik tersendiri bagi tamu hotel untuk melakukan rekomendasi atas penginapan yang telah dilakukan selama berada di hotel. Pengawasan kerja dalam sudut pandang (Winardi, 2006) mengatakan bahwa pengawasan tidak hanya melihat sesuatu dengan seksama dan melaporkan hasil kegiatan mengawasi, tetapi juga mengandung arti memperbaiki dan meluruskannya sehingga mencapai tujuan yang sesuai dengan apa yang diinginkan. Selain itu pandangan yang diberikan oleh (Siagian, 2018) mengatakan bahwa proses

pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang di lakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah di tentukan. Dalam pencapaian prestasi kerja juga tidak terlepas akan adanya faktor ukuran dari kualitas kerja yang diberikan oleh setiap karyawan. Kualitas kerja akan mampu memberikan hasil terhadap apa yang ingin dicapai oleh setiap karyawan, dalam artian ketika setiap karyawan ingin mencapai suatu prestasi kerja yang baik maka harus mampu untuk menunjukkan kualitas kerja yang dimiliki. Dalam pandangan menunjukkan bahwa dengan adanya kualitas kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan akan mampu mendorong prestasi kerja yang dimana pula tentunya akan hadir sebuah kedisiplinan di dalam kualitas kerja tersebut bahwa dengan adanya kualitas kerja yang baik akan menghasilkan prestasi kerja yang optimal dari seluruh pekerjaan yang ada. Dimana pandangan ini diungkapkan oleh (Ceswirdani et al., 2017; Hutaeruk et al., 2021; Yona, 2021), hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan dan pengaruh yang kuat dengan adanya kualitas pekerjaan yang dihasilkan akan berdampak dengan naiknya prestasi kerja dari setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan yang bersifat kuantitatif, peneliti akan memberikan penyajian atas pendekatan angka-angka melalui kuisioner penelitian yang dikembangkan dan akan dibagikan kepada responden pada objek penelitian. Lokasi penelitian yang dipilih adalah Swiss Belinn Makassar, dimana penelitian ini beralamat pada Jl. Boulevard No.55, Pandang, Kec. Panakkukang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90222, peneliti memilih lokasi penelitian salah satunya adalah efesien biaya penelitian. Untuk lama penelitian yang peneliti harapkan dalam penelitian ini adalah kurang lebih 2 bulan lamanya terhitung dari bulan September sampai dengan Oktober 2022. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Hotel Swiss Belinn Makassar, dimana populasi adalah seluruh generalisasi objek penelitian yang dituju (Hidayat et al., 2020). Populasi dalam penelitian ini melalui pra survai yang dilakukan didapatkan jumlah 70 orang karyawan. Berdasar populasi yang ada, maka peneliti menarik sampel yang ada dari populasi, namun melihat jumlah populasi tidak memenuhi untuk dilakukan sampling, maka peneliti menarik seluruh populasi menjadi sampel sehingga dengan ini dapat dikatakan bahwa sampel dalam penelitian ini berjumlah 70 orang. Maka teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validasi dan Realibilitas Data

Uji validitasi ini, peneliti menggunakan sudut pandang dari (Ghozali, 2019) yang mana untuk menempatkan nilai validitas yang tepat dengan menggunakan parameter pembanding dengan nilai batas sebesar 0.30, yang mana dapat di artikan bahwa apabila temuan data pada pengujian validitas data dengan menggunakan parameter *corrected item-total correlation* lebih besar dari 0.30, maka data bermakna valid, sebaliknya apabila data yang didapatkan dari pengujian *corrected item-total correlation* lebih kecil dari 0.30, maka data pada item pernyataan yang diujikan tidak bermakna valid.

Berdasarkan pada pengambilan keputusan atas pengujian di atas, maka berikut penelitiakan melakukan pengujian data yang telah didapatkan terlihat pada tabel di bawah:

Tabel 1.1 Validitas Item Pernyataan Variabel Pengawasan Kerja

Item Pernyataan	Nilai Corrected Item-Total Correlation	Nilai Batas	Keterangan
Lembar Kerja karyawan	0.804	0.30	Valid
Supervisi control sheet	0.881	0.30	Valid
Waktu hadir	0.862	0.30	Valid
Control sheet executive	0.892	0.30	Valid

Sumber: Data Diolah.2022.

Tabel 1.2 Validitas Item Pernyataan Variabel Kualitas Kerja

Item Pernyataan	Nilai Corrected Item-Total Correlation	Nilai Batas	Keterangan
Kebersihan karyawan	0.407	0.30	Valid
Proses kerja	0.818	0.30	Valid
Kelengkapan Kerja	0.825	0.30	Valid
Kompetensi	0.874	0.30	Valid
Internal Audit	0.794	0.30	Valid

Sumber: Data Diolah.2022

Tabel 1.3 Validitas Item Pernyataan Variabel Prestasi Kerja

Item Pernyataan	Nilai Corrected Item-Total Correlation	Nilai Batas	Keterangan
Mengikuti perencanaan sukses	.709	0.30	Valid
Karyawan terbaik	.800	0.30	Valid
Peningkatan status karyawan	.671	0.30	Valid
Kesempatan untuk roling	.720	0.30	Valid
Kreativitas	.690	0.30	Valid

Sumber: Data Diolah.2022.

Uji reliabilitas data, dimana pengujian ini untuk mengetahui konsistensi data yang di dapatkan dari hasil penelitian, data akan memberikan makna terhadap apa yang di dapatkan dari jawaban responden, sehingga dalam pengujian reliabilitas data ini peneliti menggunakan pandangan(Sugiyono, 2018) yang mengatakan batas ambang dari nilai konsistennya suatu data dengan standar *cronbach alpha'* sebesar 0.60, Berdasarkan dari keputusan terkait konsistensi data atau reliabilitas data, maka peneliti akan menyajikan hasil pengujian data statistik yang diujikan dengan aplikasi SPSS.23 sebagai berikut:

Tabel 2. Reliabilitas Data Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha's	Nilai Ambang Cronbach's	Keterangan
Pengawasan Kerja	0.940	0.60	Reliabel
Kualitas Kerja	0.881	0.60	Reliabel
Prestasi Kerja	0.882	0.60	Reliabel

Sumber: Data Diolah.2022

Temuan data yang di ujikan pada tingkat konsistensi terlihat pada tabel di atas, dapat diberikan penjelasan atas temuan data tersebut sebagai berikut:

Pengujian dari seluruh data pada variabel pengawasan kerja menunjukkan nilai konsisten pada *cronbach's alpha* sebesar 0.940, nilai ini bermakna lebih besar dari nilai ambang *cronbach's alpha* 0.60, sehingga dari dasar ini maka seluruh data pada variabel pengawasan kerja bermakna reliabel atau dapat dikatakan bahwa seluruh data konsisten.

Data pada variabel kualitas kerja menunjukkan tingkat konsistensi data yang terlihat pada nilai *cronbach's alpha* yang bernilai sebesar 0.881, yang dapat diartikan bahwa seluruh item pada variabel kualitas kerja memiliki data konsisten, hal ini terlihat bahwa nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari batas ambang 0.60, sehingga data dikatakan reliabel.

Pada variabel prestasi kerja menunjukkan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0.882, temuan data ini lebih besar dari nilai batas ambang *cronbach's alpha* yaitu 0.60, sehingga berdasarkan pada pengambilan keputusan dapat dikatakan bahwa seluruh item pada variabel prestasi kerja memiliki data yang konsisten, sehingga variabel prestasi kerja dapat dikatakan bermakna reliabel.

Deskriptif Statistik Variabel Pengawasan Kerja

Pengawasan Kerja sebagai salah satu fungsi manajemen dalam pencapaian tujuan, memegang peranan yang sangat penting karena dengan adanya pengawasan kemungkinan terjadinya penyimpangan dapat dicegah, sehingga usaha untuk mengadakan perbaikan atau koreksi dapat segera dilakukan. Pengujian dari seluruh data pada variable pengawasan kerja menunjukkan nilai konsisten pada *cronbach's alpha* sebesar 0.940, nilai ini bermakna lebih besar dari nilai ambang *cronbach's alpha* 0.60, sehingga dari dasar ini maka seluruh data pada variable pengawasan kerja bermakna relia belatau dapat dikatakan bahwa seluruh data konsisten.

Tabel AnalisisDeskriptifPengawasanKerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lembar Kerja	70	2.00	5.00	3.6714	.81154
Supervisi Control Sheet	70	1.00	5.00	3.6857	.97122
Waktu hadir	70	1.00	5.00	3.7286	.93128
Control Sheet Executif	70	1.00	5.00	3.7143	.91909
Valid N (listwise)	70				

Sumber: Output SPSS.2022.

Berdasarkan pada hasil pengujian data, yang mana pada pengujian data mengenai seluruh item pengawasan kerja menunjukkan persepsi responden terkait item pernyataan dengan nilai rata-rata (*mean*), persepsi responden terkait dengan lembar

kerja menunjukkan nilai *mean* sebesar 3.67, kemudian pada *supervise control sheet* sebesar 3.68, lalu pada waktu hadir dengan rata-rata sebesar 3.73 dan untuk persepsi mengenai *control sheet executive* rata-rata sebesar 3.71. berdasarkan dari persepsi responden terlihat nilai persepsi tertinggi adalah pada indikator mengenai waktu kerja dengan rata-rata sebesar 3.73, hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi waktu kerja yang diberikan oleh karyawan maka semakin tinggi pengawasan, dan nilai paling terendah adalah pada lembar kerja dengan rata-rata sebesar 3.67.

Deskriptif Statistik Variabel Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana mutu yang tinggi, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami oleh pegawai yang mempunyai tanggung jawab besar terhadap tugas-tugas dan kewajiban yang diberikan, baik tanggung jawab pribadi, sosial, intelektual maupun tanggung jawab moral dan spiritual (Ananda Lubis et al., 2019).

Tabel Deskriptif Statistik Kualitas Kerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kebersihankaryawan	70	1.00	5.00	3.8286	.94748
Prosesnkerja	70	1.00	5.00	3.6857	.98603
Kelengkapankerja	70	1.00	5.00	3.5714	1.00103
Kompetensi	70	1.00	5.00	3.6714	1.00320
Internal audit	70	1.00	5.00	3.6571	1.01989
Valid N (listwise)	70				

Sumber: Output SPSS.2022.

Menunjukkan bahwa dari 70 orang responden yang didapatkan memberikan persepsi jawaban atas item pernyataan yang dibuat dalam penelitian ini, Adapun terlihat pada variabel kualitas kerja pada item pernyataan kebersihan karyawan merupakan nilai tertinggi yang paling banyak memberikan jawaban atas pernyataan tersebut dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3.83, kemudian pada item proses kerja menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3.68, selanjutnya pada pada item pernyataan mengenai kompetensi dengan nilai rata-rata sebesar 3.67, lalu pada item pernyataan mengenai internal audit mendapatkan nilai rata-rata atas jawaban responden sebesar 3.66 dan paling terendah adalah item pernyataan mengenai kelengkapan kerja dengan nilai rata-rata jawaban responden sebesar 3.57.

Deskriptif Statistik Variabel Prestasi Kerja

prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu (Ratnasari, 2017).

Tabel Analisis Deskriptif Statistik Prestasi Kerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
Mengikutiperencanaansukses	70	1.00	5.00	3.6857	.95618
Karyawanterbaik	70	1.00	5.00	3.5857	.99990
Peningkatan status karyawan	70	1.00	5.00	3.7286	1.03450

Kesempatan untuk rolling	70	1.00	5.00	3.7000	1.01224
Kreativitas	70	1.00	5.00	3.6286	1.00968
Valid N (listwise)	70				

Sumber: Output SPSS.2022

Berdasarkan pada hasil output pengujian analisis deskriptif statistik pada tabel di atas, menunjukkan bahwa dari 70 total responden memiliki persepsi jawaban atas jawaban item pernyataan pada indikator variabel prestasi kerja, dimana nilai rata-rata (*mean*) tertinggi ada pada indikator peningkatan status karyawan dengan besaran nilai 3.72, yang kemudian pada indikator kesempatan *rolling* dengan nilai rata-rata sebesar 3.70, lalu pada indikator mengenai mengikuti rencana sukses dengan nilai *mean* sebesar 3.68, dilanjutkan dengan indikator kreativitas dengan nilai rata-rata sebesar 3.63 dan nilai rata-rata terendah dari jawaban dipersepsikan pada indikator mengenai karyawan terbaik dengan nilai *mean* 3.58. dapat diberikan penjelasan bahwa nilai tertinggi dari persepsi responden adalah peningkatan status karyawan, yang mana semakin tinggi peningkatan status dari karyawan dalam bekerja akan menghasilkan tingginya prestasi kerja mereka, sebaliknya dengan nilai terendah pada karyawan terbaik, menunjukkan bahwa semakin rendah jumlah karyawan terbaik dalam bekerja maka semakin rendah pula capaian atas prestasi kerja mereka.

2. Analisis Regresi

Pengujian regresi ini untuk mengetahui pengaruh bermakna positif atau bermakna negatif yang dihasilkan dari pengaruh secara parsial, dimana pengaruh dari pengawasan kerja terhadap prestasi kerja dan kualitas kerja terhadap prestasi kerja pengujian data regresi terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel Koefisien Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.695	1.120		2.407	.019
	Pengawasan Kerja	.167	.077	.136	2.166	.034
	Kualitas Kerja	.983	.063	.971	15.511	.000

Sumber: Output SPSS.2022.

Temuan atas pengujian pada tabel 4.8 di atas, akan disusun persamaan strukturalnya sebagai berikut:

$$(\text{Prestasi Kerja} = 2.695 + 0.167 \text{ Pengawasan Kerja} + 0.983 \text{ Kualitas Kerja})$$

Berdasarkan pada hasil persamaan di atas, maka peneliti akan memberikan interpretasi atas data analisis sebagai berikut:

Temuan pada nilai a (konstan) menjelaskan, apabila prestasi bersifat konstan atau 0, maka nilai prestasi kerja sebesar 2.695.

Temuan pada pengujian pengawasan kerja menunjukkan makna positif pada persamaan di atas, yang dapat diartikan apabila pengawasan kerja naik sebesar 1 poin, maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 0.167 poin, hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari pengawasan kerja.

Temuan pada pengujian kualitas kerja menunjukkan arah positif yang terlihat pada persamaan di atas, dapat diartikan bahwa apabila kualitas kerja meningkatkan atau naik sebesar 1 poin, maka prestasi kerja akan naik sebesar 0.983 poin, hal ini dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh positif dari kualitas kerja.

Uji Parsial (t)

peneliti menyajikan data pengaruh dan signifikan dari masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent secara parsial sebagai berikut:

Tabel Pengujian Signifikansi

Variabel	Nilai Beta	Nilai T	T Tabel	Signifikansi
Pengawasan Kerja	0.167	2.166	1.668	0.034
Kualitas Kerja	0.983	15.511	1.668	0.000

Sumber: Data Diolah.2022.

Temuan atas penentuan signifikansi dari pengujian secara parsial dari pengawasan kerja terhadap prestasi kerja dan kualitas kerja terhadap prestasi kerja yang di tunjukan pada tabel 4.9, dapat diberikan penjelasan sebagai berikut:

Temuan pengaruh pada pengawasan kerja terhadap prestasi kerja terlihat pada nilai beta bermakna positif dengan nilai 0.167, dimana pada pengujian nilai T_{hitung} dan T_{tabel} didapatkan bahwa nilai T_{hitung} bernilai sebesar $2.166 > 1.668$ menunjukkan arah signifikansi bernilai $0.034 < 0.05$. dari pengujian ini dapat dikatakan bahwa pengawasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Temuan pengaruh pada kualitas kerja terhadap prestasi kerja terlihat pada nilai beta bermakna positif dengan nilai 0.983, dimana pada pengujian nilai T_{hitung} dan T_{tabel} didapatkan bahwa nilai T_{hitung} bernilai sebesar $15.511 > 1.668$ menunjukkan arah signifikansi bernilai $0.000 < 0.05$. dari pengujian ini dapat dikatakan bahwa kualitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Hasil Uji (f)

Uji F berdasarkan nilai F_{hitung} dan F_{Tabel} sebagai berikut:

Jika $F_{hitung} > F_{Tabel}$ maka variabel independent (bebas) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependent (terikat). Sebaliknya, Jika $F_{hitung} < F_{Tabel}$ maka variabel independent (bebas) secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependent (terikat). Maka untuk menentukan nilai f_{tabel} ditemukan dengan pencarian nilai df, dimana diketahui jumlah keseluruhan variabel adalah 3 terdiri dari 2 variabel independen dikurangi variabel dependen, maka $3-1=2$, dan dari total responden sebanyak $70 - 2 = 68$, maka dapat ditemukan nilai F_{tabel} pada tabel f, dengan pendekatan (df; $n_2 = 68$ dan $n_1 = 2$) yang artinya bahwa kolom 68 baris ke 2, terlihat datanya sebesar 3.13. Maka dapat dilihat hasil output data statistik yang telah dihitung dengan menggunakan aplikasi SPSS.23 sebagai berikut:

Tabel Pengujian Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	962.818	2	481.409	148.895	.000 ^b

Residual	216.625	67	3.233
Total	1179.443	69	

Sumber: Output SPSS.2022.

Temuan dari hasil yang diujikan terlihat pada output tabel anova di atas, menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} yang didapatkan sebesar 148.895, yang berarti jika F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} , maka $148.895 > 3.13$. hal ini menunjukkan bahwa pengawasan kerja dan kualitas kerja memberikan pengaruh yang secara bersamaan terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Swiss Belinn Makassar. Sehingga dapat dikatakan pada pengujian secara simultan ini terdapat pengaruh positif dan signifikan dari pengawasan kerja dan kualitas kerja terhadap prestasi kerja.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi bertujuan untuk mengetahui tingkat hubungan dan pengaruh yang diberikan dari variabel *independent* terhadap variabel *dependent*, dengan kata lain bahwa pengawasan kerja dan kualitas kerja terhadap prestasi kerja.

Tabel Pengujian Hubungan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.904 ^a	.816	.811	1.79811

Sumber: Output SPSS.2022

Berdasarkan hasil pengujian data penelitian, terlihat pada tabel 4.7. di atas, maka dapat diberikan penjelasan bahwa hubungan dan pengaruh yang diberikan atas variabel pengawasan kerja dan kualitas kerja terhadap prestasi kerja secara nilai R sebesar 0.904 atau 90.4%, dan untuk nilai R^2 sebesar 0.816 atau sebesar 81.6% dan nilai pada *adjusted R square* bernilai 0.811 atau 81.1%. pada penelitian ini peneliti menggunakan sampel jenuh, sehingga untuk mendapatkan nilai yang konsisten atas pengujian *model summary*, maka nilai hubungan dan pengaruh yang digunakan adalah nilai *adjusted R square* yaitu 0.811 atau 81.1%, yang menunjukkan arti bahwa besaran hubungan dan pengaruh dari pengawasan kerja dan kualitas kerja karyawan pada Hotel Swiss Bell adalah 81.1%, hal ini berarti secara hubungan yang diberikan dari pengawasan kerja dan kualitas kerja sangatlah erat hubungan dan pengaruhnya dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan, sedangkan 19.9% merupakan faktor yang tidak diujikan dalam penelitian ini seperti faktor insentif, kompetensi, dan lain-lainnya.

SIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini, maka peneliti menarik simpulan atas temuan penelitian sebagai berikut: Terdapat pengaruh positif dan signifikan atas pengawasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Swiss Belinn Makassar. Terdapat pengaruh positif dan signifikan atas kualitas kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Swiss Belinn Makassar. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan atas pengawasan kerja dan kualitas kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Swiss Belinn Makassar.

Referensi:

- Ananda Lubis, F. R., Junaidi, J., Lubis, Y., & Lubis, S. (2019). PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA DAN IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PELAKSANA DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA II (Persero). *JURNAL AGRICA*. <https://doi.org/10.31289/agrica.v12i2.2866>
- Anwar Prabu, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. In Remaja Rosdakarya.
- Azhari, Trusyuwono, W., Rahwati, Zen, A., & Nasution, S. A. (2021). Pengaruh Pengawasan, Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pangan Dan Pertanian Kota Tanjungbalai. *JMB (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)*, 3(1), 28–37. <https://doi.org/10.30743/jmb.v3i1.3627>
- Busro, M. D. (2020). Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Ceswirdani, Sjafitri, H., & Candra, Y. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kuranji. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 8(1), 1–6.
- Dessler, G. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Pelatihan dan Pengembangan*.
- Ghozali, I. (2019). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. *Journal of Chemical Information and Modeling*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Handoko, B. (2017). Pengaruh Promosi, Harga Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Titipan Kilat JNE Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1098>
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Pengantar Manajemen.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Hidayat, A., Rahman, A., Baharuddin, M., & Muhammad, S. (2020). Intervening Profitability Influence of Liquidity on Corporate Values in Food and Beverage Companies Which is listed in Indonesia Stock Exchange. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(5), 740–743.
- Hupis Hairulogi. (2020). Pengaruh Pengawasan, Promosi Jabatan, Loyalitas Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Pagar Alam. *Global Competitive Advantage STIE Serolo Lahat*.
- Hutauruk, B., Sutardjo, A., & Hadya, R. (2021). Pengaruh Kualitas Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bkpsdm) Di Kabupaten Kepulauan Mentawai. *Jurnal Matua*, 3(3), 431–446.
- Irbayuni, S. (2012). Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan komitmen Organisasi terhadap keinginan untuk pindah kerja Pada PT. Surya sumber daya energi Surabaya. *Neo-Bis*.
- Latief, A., Nurlina, N., Medagri, E., & Suharyanto, A. (2019). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan. *Jupii: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 11(2), 173. <https://doi.org/10.24114/jupii.v11i2.12608>
- Lilik Indrawati. (2010). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Modern Surya Jaya Devisi Pemanangan Krian-Sidoarjo. 2(1), 1–13.
- Mujahidah, M. (2019). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan. *JURNAL ECONOMIC RESOURCE*. <https://doi.org/10.33096/jer.v2i1.233>
- Pandey, B. (2014). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Sarana Pendukung Dan Komitmen Pimpinan Terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Dalam Penyusunan Laporan Keuangan Skpd Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara. *JURNAL Riset AKUNTANSI DAN AUDITING "GOODWILL."* <https://doi.org/10.35800/jjs.v5i2.6314>

- Pandey B. (2014). PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, SARANA PENDUKUNG DAN KOMITMEN PIMPINAN TERHADAP KINERJA SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH (SKPD) DALAM PENYUSUNAN LAPORAN KEUANGAN SKPD DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI UTARA. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Auditing Goodwill*.
- Pradono Tri P, Maria M. Minarsih, A. F. (2015). PENGARUH MODAL, KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DAN PROMOSI TERHADAP PEMBERDAYAAN UMKM (Studi Kasus Pada Pemilik Usaha di Sekitar Pasar Babadan, Ungaran). *Journal of Management*, 1(1), 1–6. <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/231>
- Ratnasari, K. C. K. R. T. (2017). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. In *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Sakaran, U. and R. B. (2016). Research Mehods for Business A Skill Building Approach Seventh Edition. In *WILIEY*.
- Sedarmayanti. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Siagian. (2018). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Ker/Ja. *Bisnis Dan Manajemen*. <https://doi.org/10.13140/RG.2.3>
- Silalahi, U. (1997). *Studi Tentang Ilmu Administrasi, Konsep, Teori dan Dimensi*. Sinar Baru Algesindo.
- Sinambela, L. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia:Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. *Jurnal Populis*.
- Siswanto, S. (2012). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MDSM), PENDEKATAN NORMATIF VERSUS KONTEKSTUAL. *Buletin Penelitian Sistem Kesehatan*. <https://doi.org/10.22435/bpsk.v13i1>
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kombinasi (mixed Methods). In *Alfabet*.
- Widiartana, W. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada UD. Sinar Abadi. *Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi*, 6(1), 1–10.
- Winardi, A. (2006). *Gempa Jogja, Indonesia dan Dunia*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Yona, D. P. & S. (2021). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Pengembangan Karir Dan Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pertanian. *Ekonomi Manajemen*, 2(6), 667–679.