

Pengaruh Tanggung Jawab Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Ramada By Wyndham Bali

The Influence of Job Responsibility on Employee Performance at Ramada By Wyndham Bali

Putu Bayu Surya Dharma Putra¹, Astadi Pangarso²

¹ Administrasi Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, suryaadharmap@student.telkomuniversity.ac.id

² Administrasi Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, astadipangarso@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Pandemi COVID-19 menjadikan hotel-hotel bersaing ketat dan kompetitif. Dalam menghadapi penurunan kinerja dan peningkatan tanggung jawab, organisasi dihadapkan pada tantangan untuk mempertahankan tenaga kerja mereka meskipun berusaha menjaga operasional dengan jumlah karyawan yang terbatas. Dunia usaha yang tidak mampu berkembang pesat pada akhirnya akan tersingkir dari lingkungan industry. Oleh karena itu, penting bagi bisnis untuk terus meningkatkan dan meningkatkan keuntungan mereka. Penelitian ini menyoroti dampak tanggung jawab kerja terhadap kinerja karyawan di Ramada By Wyndham Bali. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan melakukan survei menggunakan kuesioner. Data primer yang diperoleh dari 91 responden, yang siap untuk dianalisis dan diolah dengan regresi linier sederhana, dianggap layak untuk digunakan. Temuan penelitian dengan pengujian hipotesis. Menunjukkan dampak akuntabilitas terhadap kinerja. Kontribusi teoritis dari penelitian ini adalah melengkapi body of knowledge tentang pengaruh tanggung jawab terhadap kinerja spesifik dalam konteks Ramada By Wyndham di masa setelah pandemi COVID-19. Penelitian ini, dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25, meneliti dampak akuntabilitas terhadap kinerja karyawan di Ramada By Wyndham. Temuan menunjukkan bahwa akuntabilitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Analisis data mengungkapkan bahwa variabel tanggung jawab (X) memiliki pengaruh sebesar 33% terhadap variabel hasil (Y). Sementara itu, variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini memiliki pengaruh sebesar 67%. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, penelitian ini merekomendasikan untuk mengoptimalkan proses akuntabilitas di Ramada By Wyndham. Hal ini memudahkan perusahaan dalam menilai standar kinerjanya dan menjadi dasar penilaian kinerja karyawan perusahaan. dari.

Kata Kunci-tanggung jawab, kinerja karyawan

Abstrack

The COVID-19 pandemic has increased competition among hotels. Organizations are forced to balance staffing levels to retain their workers in the face of diminishing performance and growing responsibilities. Businesses that don't compete will eventually disappear from their sector. As such, it is imperative that businesses maintain and enhance their performance on a constant basis. This study looks at how job responsibility affects Ramada employees' performance. Written by Wyndham Bali. Using surveys and questionnaires, this research employs a quantitative methodology to collect primary data from 91 respondents and analyze it using simple linear regression. Based on hypothesis testing, the research results indicate that work responsibility has a significant impact on performance. The theoretical contribution of this study expands our understanding of the specific impact of job responsibility on performance at Ramada By Wyndham after the COVID-19 pandemic. SPSS version 25 was employed as the data analysis program. The findings of the study show that work responsibility has a major impact on Ramada By Wyndham employees' performance. According to data analysis, work responsibility (X) influences performance (Y) by 33%, with other factors not included in this study accounting for the other 67% of the variation.

Recommendations to optimize the responsibility processes are derived from the findings of the hypothesis testing. This makes it easier for the business to evaluate its own performance requirements and provides information for analyzing employee performance inside the company.

Keywords-work motivation, work environment, and employee performance

I. PENDAHULUAN

Industri pariwisata, terutama sektor perhotelan, memiliki peran penting dalam ekonomi Indonesia dengan kontribusi besar terhadap pendapatan nasional. Bali, sebagai destinasi utama pariwisata, terkenal dengan resort dan hotel berkualitas tinggi yang menarik wisatawan domestik maupun internasional. Namun, pandemi COVID-19 sangat mempengaruhi pariwisata global, termasuk Bali, karena pembatasan perjalanan yang mengakibatkan penurunan kunjungan wisatawan dan dampak serius bagi sektor terkait. Ramada Bali Hotel, salah satu hotel terkemuka di Bali, mengalami penurunan drastis kunjungan selama lockdown pandemi. Ini mengakibatkan pengurangan besar jumlah karyawan dari 156 menjadi 45 antara tahun 2020 dan 2022. Meskipun menghadapi tantangan ini, hotel berhasil bertahan dengan membagi ulang tanggung jawab di antara karyawan yang tersisa. Seiring pulihnya pariwisata pada tahun 2023, Ramada Bali Hotel mulai merekrut kembali karyawan dan saat ini memiliki 93 karyawan pada tahun 2024.

Untuk meningkatkan tingkat hunian, Ramada Bali Hotel telah melaksanakan strategi promosi inovatif melalui media sosial, kampanye digital, dan kerjasama dengan agen perjalanan. Namun demikian, hotel menghadapi kesulitan mencapai target hunian, mungkin disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan di antara karyawan, yang dapat mengurangi motivasi dan kinerja mereka. Ulasan pelanggan pada tahun 2023-2024 menyoroti masalah seperti ketidaktertiban satpam, kebersihan kamar yang kurang memuaskan, keterlambatan saat check-in, dan karyawan yang kewalahan saat jam makan siang. Hal ini mencerminkan ketidak konsistenan dalam standar pelayanan di Ramada Bali Hotel, yang berpotensi mempengaruhi profesionalisme dan tanggung jawab secara keseluruhan. Untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan organisasi dengan efektif, penting bagi hotel untuk menangani masalah-masalah ini dengan serius.

Tabel 1.1 Laporan banyak tamu yang menginap Desember 2022-Oktober 2023

No	Bulan	Banyak Tamu	Target
1	Desember 2022	8,163	12,000
2	Januari 2023	6,627	12,000
3	Februari 2023	7,689	12,000
4	Maret 2023	5,454	12,000
5	April 2023	5,706	12,000
6	Mei 2023	9,257	12,000
7	Juni 2023	9,163	12,000
8	Juli 2023	1,392	12,000
9	Agustus 2023	10,488	12,000
10	September 2023	8,921	12,000
11	Oktober 2023	7,435	12,000
	Rata-rata	7,299	12,000

Dari wawancara online yang trlah dilakukan dengan karyawan Ramada Bali Hotel pada 23 Oktober 2023, Penurunan jumlah hunian mengakibatkan Ramada Bali hotel memutuskan tidak menambah karyawan baru untuk menekan pengeluaran perusahaan. Karyawan Ramada Bali Hotel juga menjelaskan, karyawan kerap kewalahan dalam cara kerja fleksibel dimana terjadi perpindahan dari posisi pekerjaan yang seharusnya bukan tanggung jawab mereka. Karyawan merasa keberatan karena keputusan tersebut menyebabkan mereka sulit untuk fokus pada pekerjaan mereka. Mereka mengungkapkan bahwa dengan kurangnya karyawan, beban kerja mereka bertambah berat, sehingga mengganggu produktivitas dan kualitas pekerjaan yang mereka lakukan. Beberapa karyawan juga mengutarakan kekhawatiran tentang efek negatif yang akan mepengaruhi tanggung jawab dan kinerja mereka.

Tingkat tanggung jawab kerja yang tinggi dari karyawan dapat menciptakan pengalaman positif bagi tamu, melalui pelayanan yang baik, kebersihan yang terjaga, dan efisiensi dalam layanan. Namun, dari laporan kinerja karyawan, beberapa parameter kinerja belum mencapai target yang ditetapkan, termasuk produktivitas, kehadiran, dan interaksi dengan tamu. Oleh karena itu, penting bagi Ramada Bali Hotel untuk memperhatikan tanggung jawab kerja karyawan sebagai kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan mereka. Untuk mencapai tujuan perusahaan,

II. TINJAUAN LITERATUR

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Konsep Human Capital dimulai dari teori ekonomi klasik oleh Adam Smith pada tahun 1776, yang kemudian berkembang menjadi teori ilmiah pada abad ke-20, terutama setelah Becker (1962) memberikan perspektif baru. Becker menekankan bahwa manusia bukan hanya sebagai sumber daya tetapi juga sebagai aset berharga yang memberikan kontribusi pada pertumbuhan organisasi seperti halnya aset fisik. Konsep ini menyoroti pentingnya investasi dalam pengembangan sumber daya manusia, yang mencakup kompetensi, tanggung jawab, etika kerja, dan keterlibatan karyawan sebagai modal intelektual yang unik dan kritis bagi keberhasilan organisasi.

B. Tanggung Jawab Kerja

Tanggung jawab kerja merupakan konsep kompleks yang melibatkan akuntabilitas, komitmen, kepedulian terhadap orang lain, inisiatif, dan penerimaan terhadap risiko (Barth & Wibhak, 2023). Konsep ini telah terbukti meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, dan kepercayaan di dalam tim serta berkontribusi positif terhadap budaya perusahaan dan lingkungan kerja yang produktif. Tanggung jawab juga mencerminkan kewajiban moral, hukum, dan mental individu atau organisasi (Akila, 2005). Menurut Hasibuan (2014), bertanggung jawab berarti harus menyelesaikan semua tugas yang diberikan sesuai dengan wewenang. Manajemen tanggung jawab yang efektif dan pemahaman yang komprehensif tentang peran sangat penting untuk kinerja yang sukses, baik bagi individu maupun organisasi.

C. Indikator Tanggung Jawab Kerja

Tanggung jawab kerja merujuk pada tugas-tugas spesifik yang harus dilakukan seseorang sebagai bagian dari pekerjaannya, dengan aktif berkontribusi terhadap tujuan dan keberhasilan organisasi. Pandangan ini sejalan dengan teori Kasmir (2016), yang menekankan pentingnya tanggung jawab dalam menentukan kinerja individu. Indikator tanggung jawab kerja mencakup kemampuan untuk mengenali dan menjalankan tugas dengan efektif, yang berperan dalam pencapaian tujuan organisasi dan peningkatan kinerja secara keseluruhan. Karatepe (2014) mengidentifikasi beberapa indikator tanggung jawab, seperti tingkat kesadaran tinggi terhadap pekerjaan, penerimaan terhadap penilaian, kemandirian dalam hasil kerja, dan tingkat kepedulian terhadap hasil kerja yang dicapai.

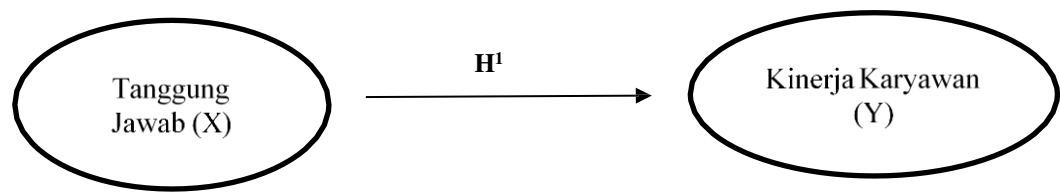
D. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil dari sejauh mana mereka berhasil mencapai tujuan dan tanggung jawab di tempat kerja. Hasibuan (2012) menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu yang diinvestasikan dalam menjalankan tugas. Evaluasi kinerja karyawan kompleks, namun penting dilakukan dengan mempertimbangkan berbagai aspek yang berbeda dari berbagai dimensi kinerja, seperti yang diungkapkan Sandall & Mourao (2023). Tun Huseno (2016) menekankan bahwa kinerja karyawan bersifat personal karena dipengaruhi oleh tingkat keterampilan individu dalam menjalankan tugas mereka. Evaluasi ini menjadi kunci untuk menilai kualitas dan keseluruhan kinerja karyawan dalam organisasi.

E. Dimensi Lingkungan Kerja

Indikator adalah parameter atau skala yang digunakan untuk mengukur atau mengevaluasi suatu fenomena atau kegiatan. Terkait kinerja karyawan, penting untuk menggunakan metrik yang memperhitungkan pencapaian tujuan dan kontribusi individu terhadap perusahaan. Menurut Karatepe (2014), indikator-indikator berikut digunakan untuk menilai kinerja karyawan: kinerja terbaik yang diberikan, peringkat karyawan di garis depan, kemudahan dalam berinteraksi dengan pelanggan, dan pemahaman yang mendalam tentang harapan pelanggan. Pemahaman yang komprehensif terhadap indikator-indikator ini sangat penting dalam melakukan evaluasi kinerja karyawan secara menyeluruh dan efektif.

F. Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 erangka Pemikiran
Sumber: Olahan Penulis (2024)

G. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif kausal untuk meneliti hubungan antara variabel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling, di mana semua anggota populasi 93 karyawan Ramada By Wyndham Bali dilibatkan dalam penelitian. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier sederhana untuk menguji hubungan antara variabel. Skala Likert digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini.

III. PEMBAHASAN

A. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Berdasarkan hasil kuesioner yang didistribusikan kepada 40 responden dengan 9 butir pertanyaan, uji validitas menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar daripada nilai r tabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan dalam kuesioner tersebut valid karena nilai r hitung melebihi nilai r tabel.

Variabel	No. Item	R Hitung	R Tabel	Hasil Uji
Tanggung Jawab Kerja	X1	0,828	0,312	Valid
	X2	0,626	0,312	Valid
	X3	0,840	0,312	Valid
	X4	0,820	0,312	Valid
Variabel	No. Item	R Hitung	R Tabel	Hasil Uji
Kinerja Karyawan	Y1	0,652	0,312	Valid
	Y2	0,317	0,312	Valid
	Y3	0,663	0,312	Valid
	Y4	0,737	0,312	Valid
	Y5	0,701	0,312	Valid

2. Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengujian terhadap variabel tanggung jawab dan kinerja karyawan di Ramada By Wyndham

Bali, dapat disimpulkan bahwa untuk menentukan keandalan instrumen, uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach, sehingga dapat diketahui apakah instrumen tersebut dapat dianggap reliabel.

UJI RELIABILITAS TANGGUNG JAWAB (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,806	5

UJI RELIBILTAS KINERJA KARYAWAN (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,736	6

B. Teknik Analisis Data

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		91
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,21755790
Most Extreme Differences	Absolute	,079
	Positive	,075
	Negative	-,079
Test Statistic		,079
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

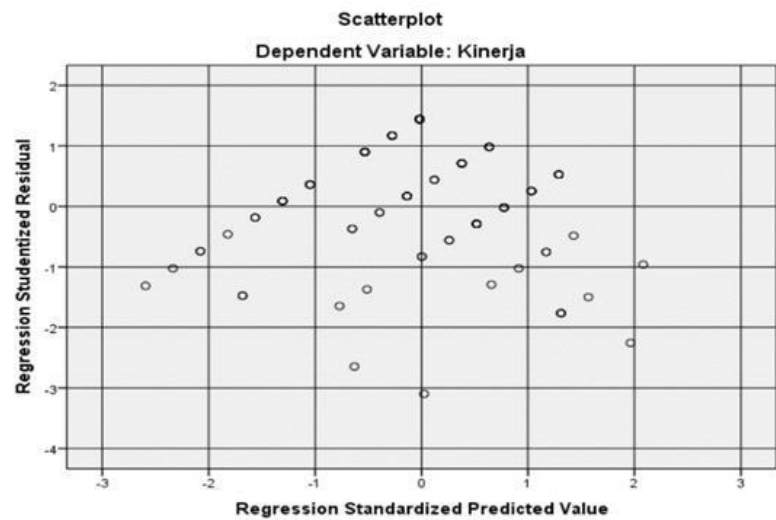
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel 4.4, nilai Asymp.Sig. (0,200) dan p-value uji Kolmogorov-Smirnov ($> 0,05$) menunjukkan bahwa data residual terdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan diagram sebar Gambar 4.7, tidak terlihat pola khusus. Titik-titik data tersebar acak di sekitar sumbu 0 pada sumbu kinerja (Y). Hal ini menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas dalam analisis.

3. Uji Linieritas

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Tanggung jawab	Between Groups	(Combined)	49,374	5	9,875	1,373	,242
		Linearity	14,604	1	14,604	2,031	,158
		Deviation from Linearity	34,770	4	8,693	1,209	,313
	Within Groups		611,153	85	7,190		
Total			660,527	90			

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.5, nilai signifikansi deviation from linearity adalah 0,313, yang lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier antara variabel tanggung jawab (X) dan kinerja (Y).

C. Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	38,507	2,529		15,225	,000
Tanggung Jawab	-,890	,134	-,574	-6,620	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan model persamaan regresi linier tersebut, dapat dinyatakan bahwa:

1. Nilai konstanta a sebesar 38,507 memiliki arti bahwa jika variabel tanggung jawab (X) bernilai nol, maka kinerja (Y) tidak dipengaruhi oleh variabel X, maka nilai kinerja sebesar 38,507
2. Koefisien regresi b memiliki arti bahwa jika variabel tanggung jawab (X) meningkat sebesar 1 angka,

maka kinerja (Y) akan menurun sebesar -0,890. Koefisien tersebut bernilai negatif. Artinya tanggung jawab memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja.

D. Uji Hipotesis

Diatas dapat dijelaskan, bahwa variabel tanggung jawab (X) memiliki nilai thitung $(-6,620) > t_{tabel} (1.662)$ dan nilai signifikasnsi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, terdapat pengaruh signifikan dari tanggung jawab (X) terhadap kinerja (Y) pada Ramada By Wyndham *Sunset Road* Kuta.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Tanggung jawab kerja pada karyawan Ramada By Wyndham Bali memiliki kategori baik yaitu sebesar 91,6%
2. Kinerja karyawan di Ramada By Wyndham memiliki kategori yang sangat baik yaitu sebesar 85%.
3. Tanggung jawab pekerjaan mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan Ramada BY Wyndham. Variabel tanggung jawab terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan sebesar 33%, dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka saran yang dapat diberikan peneliti yaitu sebagai berikut:

1. Bagi instansi

Hotel sebaiknya memberikan umpan balik secara rutin, bukan hanya saat evaluasi tahunan, melalui pertemuan satu lawan satu atau sesi tim. Pendekatan personal penting; umpan balik negatif disampaikan secara membangun dengan memberikan saran konstruktif untuk perbaikan. Umpan balik positif mengakui kerja keras karyawan, meningkatkan kepercayaan diri, dan mempertahankan loyalitas pelanggan dengan merespons umpan balik negatif secara efektif untuk mencegah review buruk dan menjaga reputasi hotel.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk mencari populasi yang lebih luas dan mengambil sampel yang lebih banyak agar hasil penelitian lebih akurat. Apabila meneliti perusahaan sejenis dapat dijadikan bahan referensi yaitu teori yang berbeda digunakan untuk mengukur perbedaan dan persamaan.

Daftar Pustaka

- Aminatus Zahriyah, Suprianik, Agung Parmono, & MUstofa. (2021). *Ekonometrika Teknik dan Aplikasi dengan SPSS*. Mandala Press.
- Arifin. (2014a). *Konsep-konsep Dasar Statistika*. Universitas Terbuka.
- Arifin, N. (2014b). *Manajemen sumberdaya manusia: teori dan Kasus*. Unisnu Press.
- Arikunto. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta.
- Barth, D., & Wißhak, S. (2023). [Responsibility and Organization Science: Integrating Micro and Macro Perspectives]. Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift Fur Angewandte Organisationspsychologie.
- Caliadi. (2020). *Tanggung Jawab dalam Bekerja*. Kementrian Agama Republik Indonesia.
- Gani, N., Rahman, M. A., & Hatta, U. (2021). 26504-Article Text-75226-1-10-20220113. IBEF: Islamic Banking, Economic and Financial Journal, 2(1).
- Hardani. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Pustaka Ilmu.
- Hasibuan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- I Ketut Rahyuda. (2020). *Metode Penelitian Bisnis Base Of The Research Pyramid*. CV Sastra Utama.
- Karatepe, O. M., Beirami, E., Bouzari, M., & Safavi, H. P. (2014). Does work engagement mediate the effects of challenge stressors on job outcomes? Evidence from the hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*, 36, 14–22. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2013.08.003>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*.

- Kuruppu, C. L., Karunarathna, C. S. & Kuruppu, C. L. A., & Karunarathna, &. (2021). Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management The Impact of Training on Employee Performance in a Selected Apparel Sector Organization in Sri Lanka The Impact of Training on Employee Performance in a Selected Apparel Sector Organization in Sri Lanka.
- Lokbere, P., Soegoto, A. S., & Walangitan, M. D. (2017). Pengaruh konflik kerja dan tanggungjawab kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Bank papua pusat jayapura kota provinsi papua the influence of work conflict and work responsibilities on employee performance at pt. Bank papua central jayapura city of papua province. *Pengaruh Konflik...* 4195 Jurnal EMBA, 5(3), 4195–4204.
- Mangkunegara. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Memon, R. H., Kazi, A. G., Zubedi, M. Y., & Ansari, A. (2019). Factors Affecting Impulse Purchase Behavior in Hyderabad â€“ Marketing Perspective. *International Journal of Entrepreneurial Research*, 2(1), 20–24. <https://doi.org/10.31580/ijer.v1i2.506>
- Penelitian, H., Pengabdian, D., Masyarakat, K., Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. 1(1), 209–218. <https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3612>
- Rochmat Aldy Purnomo. (2016). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS*. Wade Group.
- Sahas, A., Falah, N., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh knowledge management terhadap kinerja karyawan dan kinerja perusahaan (Studi pada Karyawan PT Semen Indonesia Persero Tbk). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*[Vol (Vol. 50, Issue 4).
- Sandall, H., & Mourao, L. (2023). [Individual job performance: Propositions for a personalized measurement and a comprehensive diagnosis]. *Revista de Administracao Mackenzie*.
- Sanjaya, R. B. (2023). Bali di tengah pandemi covid-19: studi kualitatif terhadap pelaku pariwisata di wilayah kuta, bali. In *jumpa* (vol. 10, issue 1).
- Sarwono, & Salim. (2017). *Prosedur-prosedur Populer Statistik untuk Analisis Data Riset Skripsi*. Gava Media Anggota IKAPI DIY.
- Sugiharto. (2006). *Lisrel*. Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. ALFABETA. Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi Dengan Metode R&D*. Alfabeta. Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif*. Alfabeta .
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r&d*. Alfabeta Bandung. Suarweni. (2014). *SPSS untuk penelitian*. Pustaka baru press.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tun Huseno. (2016). *Kinerja Pegawai*.
- Widodo. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif*. UNS Press.
- Wilayah, J. P., Kota, D., Taluke, D., Lakat, R. S. M., & Sembel, A. (2019). Analisis preferensi masyarakat dalam pengelolaan ekosistem mangrove di pesisir pantai kecamatan loloda kabupaten halmahera barat. *Jurnal spasial*, 6(2).
- Yusuf, N. (2018). Pengaruh kepemimpinan, tanggung jawab, kedisiplinan dan kerjasama terhadap kinerja karyawan di universitas gorontalo. *Gorontalo Development Review*, 1(1).