



PERSEPSI DAN KEPUASAN MAHASISWA TERHADAP PENEMPATAN MAGANG PADA HOTEL BERBINTANG

Eryd Saputra¹, Heri Nuryanto², Miratia Afriani³

^{1,2,3}Manajemen Kuliner, Politeknik Pariwisata Batam, Jalan Gajah Mada the Vitka City Complex,
Sekupang, Kota Batam, Kepulauan Riau, Indonesia

¹e-mail: eryd@btp.ac.id

Submitted
2022-09-09

Accepted
2022-11-07

Published
2022-12-01



Abstrak

Penelitian bertujuan untuk mendeskripsikan persepsi dan kepuasan mahasiswa terhadap penempatan magang pada hotel-hotel berbintang yang berada di Kota Batam dan Pulau Bintan. Penelitian menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Populasi berjumlah 50 orang mahasiswa. Jumlah sampel 50 orang mahasiswa dengan *total sampling* sebagai teknik sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner berbasis Google Form. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif. Berdasarkan hasil penelitian, semua mahasiswa setuju dengan pernyataan yang diajukan terkait persepsi dan kepuasan mahasiswa terhadap penempatan magang pada hotel berbintang yang ada di Kota Batam dan Pulau Bintan; hotel tempat mahasiswa magang mendukung penuh untuk kemajuan keahlian mahasiswa; seluruh mahasiswa cukup setuju dengan pernyataan tentang pengelolaan magang yang dilakukan oleh bagian kerja sama Politeknik Pariwisata Batam; dan Bagian kerja sama dapat mengakomodir semua kebutuhan mahasiswa magang pada hotel-hotel yang berada di Kota Batam dan Pulau Bintan.

Kata Kunci: persepsi mahasiswa; kepuasan mahasiswa; mahasiswa magang; hotel berbintang.

Abstract

This research aimed to describe student perceptions and satisfaction with internship placements at star hotels in Batam City and Bintan Island. The research used a quantitative descriptive method. The population was 50 students. The number of samples was 50 students with total sampling as the sampling technique. The data collection technique used a Google Form-based questionnaire. The data analysis technique used descriptive analysis. Based on the results of the research, all students agreed with the statement submitted regarding student perceptions and satisfaction with internship placements at star hotels in Batam City and Bintan Island, hotels where student internships fully support the advancement of student skills, all students quite agree with the statement regarding the management of internships carried out by the cooperation section of the Batam Tourism Polytechnic, and the cooperation department can accommodate all the needs of interns at hotels in Batam City and Bintan Island.

Keywords: student perception; student satisfaction; internship students; star hotel.

PENDAHULUAN

Industri pariwisata telah meningkatkan penerimaan devisa negara, pendapatan daerah, serta menjadi motor pemicu berkembangnya industri barang

dan jasa. Industri minyak sawit dan batu bara menjadi penyumbang devisa nasional tertinggi pertama dan kedua sedangkan penyumbang devisa nasional ketiga adalah sektor pariwisata (Elistia, 2020). Pengembangan sektor pariwisata perlu didukung sumber daya manusia (Pajriah, 2018). Sumber daya manusia bidang pariwisata dihasilkan oleh sekolah menengah kejuruan (SMK) pariwisata maupun pendidikan tinggi pariwisata.

Pendidikan tinggi pariwisata harus menyesuaikan kurikulum yang digunakan dengan kebutuhan industri agar menghasilkan lulusan yang kompeten di bidang pariwisata. Kurikulum perguruan tinggi pariwisata harus memuat program magang sebagai salah satu mata kuliah. Program magang adalah teknik yang banyak digunakan untuk memadukan pengetahuan teoretis mahasiswa dengan pengalaman kerja di industri. Program magang akan memberikan peluang untuk interaksi, kolaborasi, dan kebijaksanaan bagi mahasiswa dengan dukungan dari dalam tempat kerja (Bound & Lin, 2013). Program magang tidak hanya bermanfaat bagi mahasiswa karena dengan adanya mahasiswa magang, biaya operasional hotel dapat diperkecil.

Hotel-hotel berbintang di Kota Batam dan Pulau Bintan menjadi sasaran kerja sama oleh SMK pariwisata maupun pendidikan tinggi pariwisata yang ada di Provinsi Kepulauan Riau. Tujuan dari kerja sama adalah penempatan mahasiswa magang pada hotel tersebut. Hotel-hotel yang ada di Kota Batam dan Pulau Bintan merupakan tempat favorit yang dipilih oleh mahasiswa untuk magang karena banyak hotel bintang 4 dan bintang 5 yang *chain* internasional. Penempatan mahasiswa magang pada hotel bintang 4 dan bintang 5 secara idealnya pasti akan memberikan manfaat yang luar biasa untuk mahasiswa. Namun, perlu dikaji secara ilmiah tentang persepsi dan kepuasan mahasiswa pada saat selesai magang. Persepsi dan kepuasan merupakan hasil dari sebuah pengalaman yang pernah dirasakan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, pengalaman magang sangat memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa. Mengetahui persepsi dan kepuasan magang akan mempermudah pilihan tempat kerja dan kesiapan kerja setelah menjadi lulusan (Suyanto *et al.*, 2019).



Persepsi tercipta dari pengalaman dan interaksi seseorang dengan lingkungan maupun orang lain. Pengalaman dan interaksi mahasiswa pada saat magang sangat penting untuk diukur. Persepsi mahasiswa magang dapat diukur menggunakan Skala Lingkungan Kerja. Pengukuran persepsi pribadi berdasarkan sepuluh aspek lingkungan kerja, yaitu otonomi, orientasi tugas, tekanan kerja, kejelasan keterlibatan, kohesi rekan, dukungan supervisor, kontrol, inovasi, dan kenyamanan fisik (Billings & Moos, 1982).

Persepsi mahasiswa terkait kepuasan magang mahasiswa juga menjadi hal yang penting untuk diteliti. Kepuasan mahasiswa pada program magang sangat memengaruhi pilihan karier. Apabila mahasiswa puas dengan pengalaman magang, maka mahasiswa akan mudah menentukan karier setelah menjadi lulusan. Kepuasan magang mahasiswa dapat diukur dengan Skala Kepuasan Magang dengan indikator yaitu rancangan program magang, penugasan magang, dukungan konsultasi fakultas, evaluasi kinerja, pelatihan, kompensasi pendidikan, lingkungan kerja yang adil, dedikasi bekerja, dan dedikasi belajar (Chen & Shen, 2012).

Hasil penelitian tentang persepsi dan kepuasan mahasiswa terhadap program magang di industri pariwisata luar negeri (studi kasus mahasiswa perguruan tinggi pariwisata di Jakarta) menunjukkan bahwa persepsi siswa baik dan termasuk dalam kategori puas dengan program magang (Sembiring *et al.*, 2020). Magang mahasiswa berjalan lancar, namun masih ada sebagian mahasiswa terkendala dalam pelaksanaan magang (Fahrudin & Fauziah, 2020). Penelitian terdahulu hanya membahas tentang persepsi mahasiswa magang industri pariwisata luar negeri dan persepsi mahasiswa magang pada sekolah. Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, maka penelitian yang dilakukan bertujuan untuk menelaah persepsi dan kepuasan mahasiswa pada penempatan magang hotel berbintang di Kota Batam dan Pulau Bintan.

METODE

Penelitian menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian berjumlah 50 mahasiswa Program Studi Manajemen Kuliner Politeknik Pariwisata Batam yang telah selesai magang pada bagian dapur hotel bintang 4 dan 5 di Kota

Batam dan Pulau Bintan. Sampel penelitian berjumlah 50 orang mahasiswa. Teknik sampel penelitian yang digunakan adalah *total sampling* sebab seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner berbasis Google Form. Sebaran mahasiswa yang magang pada hotel berbintang di Kota Batam dan Pulau Bintan dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1 Jumlah Hotel dan Sebaran Mahasiswa

Bintang 4	Bintang 5	Lokasi	Mahasiswa
25	2	Kota Batam	18
9	6	Pulau Bintan	32

Daftar pernyataan disiapkan untuk menyelidiki persepsi mahasiswa berdasarkan variabel Skala Lingkungan Kerja (Billings & Moos, 1982) dan kepuasan magang mahasiswa diukur dengan Skala Kepuasan Magang (Chen & Shen, 2012). Indikator yang diukur terkait persepsi dan kepuasan mahasiswa pada penempatan magang di hotel Kota Batam dan Pulau Bintan terlihat pada Tabel 2.

Tabel 2 Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel Penelitian	Indikator
Skala Lingkungan Kerja (Billings & Moos, 1982)	Keterlibatan; kohesi rekan; dukungan supervisor; otonomi; orientasi tugas; tekanan kerja; kejelasan; kontrol; inovasi; kenyamanan fisik.
Kepuasan Mahasiswa Magang (Chen & Shen, 2012)	Rancangan program magang; penugasan magang; dukungan dan konsultasi kampus; evaluasi kinerja; pelatihan dan kompensasi pendidikan; lingkungan kerja yang adil; dedikasi untuk bekerja; dedikasi untuk belajar.

Instrumen penelitian menggunakan kuesioner. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data persepsi dan kepuasan mahasiswa terhadap penempatan magang pada hotel berbintang. Kuesioner menggunakan Skala Likert dengan 5 skala, yaitu sangat setuju (5), setuju (4), cukup setuju (3), tidak setuju (2), dan sangat tidak setuju (1). Uji validitas menggunakan penghitungan korelasi *pearson* dengan nilai signifikansi kecil dari 0,05. Uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha* dengan nilai lebih besar atau sama dengan 0,06. Uji validitas dan uji reliabilitas dilakukan



dengan aplikasi SPSS. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif. Penghitungan nilai rata-rata jawaban responden menggunakan rumus (1).

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{n} \dots\dots (1)$$

Keterangan: \bar{x} adalah nilai rata-rata; x adalah jumlah nilai; n adalah banyaknya data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis yang dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian dapat dilihat pada Tabel 3, Tabel 4, dan Tabel 5.

Tabel 3 Validitas Persepsi Mahasiswa Magang

Keterangan	Signifikansi	Signifikansi Standar	Keterangan
Keterlibatan	0,00	0,05	Valid
Kohesi Rekan	0,00	0,05	Valid
Dukungan Supervisor	0,00	0,05	Valid
Otonomi	0,00	0,05	Valid
Orientasi Tugas	0,00	0,05	Valid
Tekanan Kerja	0,00	0,05	Valid
Kejelasan	0,00	0,05	Valid
Kontrol	0,00	0,05	Valid
Inovasi	0,00	0,05	Valid
Kenyamanan Fisik	0,00	0,05	Valid

Berdasarkan Tabel 3, tidak terdapat butir pernyataan yang tidak valid karena nilai signifikansi kecil dari 0,05, sehingga instrumen dapat digunakan untuk penelitian. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner (Komara *et al.*, 2020).

Berdasarkan Tabel 4, tidak terdapat butir pernyataan yang tidak valid karena nilai signifikansi kecil dari 0,05 sehingga semua pernyataan dapat menjawab semua permasalahan. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa pernyataan dalam kuesioner pada penelitian dapat menjawab semua permasalahan (Zahra & Rina, 2018).

Tabel 4 Validitas Kepuasan Mahasiswa Magang

Keterangan	Signifikansi	Signifikansi Standar	Keterangan
Rancangan Program Magang	0,00	0,05	Valid
Penugasan Magang	0,00	0,05	Valid
Dukungan dan Konsultasi Kampus	0,00	0,05	Valid
Evaluasi Kinerja	0,00	0,05	Valid
Pelatihan dan Kompensasi Pendidikan	0,00	0,05	Valid
Lingkungan Kerja yang Adil	0,00	0,05	Valid
Dedikasi untuk Bekerja	0,00	0,05	Valid
Dedikasi untuk Belajar	0,00	0,05	Valid

Tabel 5 Pengujian Reliabilitas

Variabel	Alpha	Alpha Standar	Keterangan
Persepsi Mahasiswa Magang	0,745	0,6	Reliabel
Kepuasan Mahasiswa Magang	0,751	0,6	Reliabel

Berdasarkan Tabel 5, tidak terdapat butir pernyataan yang tidak reliabel sehingga semua pernyataan dapat menjawab permasalahan dengan akurat. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa semua instrumen penelitian reliabel sehingga kuesioner yang disebarkan dapat menjawab permasalahan penelitian (Yamin & Kuswarak, 2020).

Hasil analisis deskriptif terhadap jawaban responden terkait angket yang disebarkan terlihat pada Tabel 6, Tabel 7, Tabel 8, Tabel 9, Tabel 10, dan Tabel 11. Berdasarkan Tabel 6, nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator dukungan supervisor. Berdasarkan hasil tersebut, disimpulkan bahwa semua hotel tempat mahasiswa Manajemen Kuliner magang memiliki supervisor yang mendukung mahasiswa magang untuk lebih baik.

Tabel 6 Nilai Rata-Rata Jawaban Responden Dimensi Hubungan

Indikator	Skala					Total	Rata-Rata
	1	2	3	4	5		
Keterlibatan	0	0	7	24	19	212	4,24
Kohesi Rekan	0	0	10	30	10	200	4,00
Dukungan Supervisor	0	0	5	27	18	213	4,26



Dukungan supervisor berdampak pada peningkatan keahlian, etos kerja, dan kenyamanan mahasiswa pada saat melaksanakan program magang. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa dukungan supervisor berupa sikap dan perhatian terhadap keluhan karyawan berdampak positif (Rahmaniah *et al.*, 2019). Dukungan supervisor memiliki dampak besar terhadap kinerja karyawan (Talukder *et al.*, 2018) dan dapat meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja dalam suatu organisasi (Rahmaniah *et al.*, 2019). Berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan bahwa dukungan yang diberikan oleh supervisor sangat penting untuk kelancaran program magang mahasiswa.

Tabel 7 Nilai Rata-Rata Jawaban Responden Dimensi Pertumbuhan Pribadi

Indikator	Skala					Total	Rata-Rata
	1	2	3	4	5		
Otonomi	0	0	20	15	15	195	3,90
Orientasi Tugas	0	0	13	17	20	207	4,14
Tekanan Kerja	0	0	10	15	25	215	4,30

Berdasarkan Tabel 7, nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator tekanan kerja. Berdasarkan hasil tersebut, disimpulkan bahwa semua hotel tempat mahasiswa Manajemen Kuliner magang memiliki tekanan kerja yang sangat tinggi. Mahasiswa yang dapat bertahan dengan tekanan kerja pada saat magang akan sangat terampil dan bertanggung jawab penuh dengan pekerjaannya. Tekanan kerja harus selalu dijaga, dipelihara, dan dikembangkan (Komara *et al.*, 2020). Tekanan kerja yang berlebihan berdampak pada penurunan prestasi, namun sebaliknya tekanan kerja rendah berdampak pada rendahnya kinerja (Yamin & Kuswarak, 2020).

Tabel 8 Nilai Rata-Rata Jawaban Responden Dimensi Pemeliharaan Sistem dan Dimensi Perubahan

Indikator	Skala					Total	Rata-Rata
	1	2	3	4	5		
Kejelasan	0	0	10	24	16	206	4,12
Kontrol	0	0	23	13	14	191	3,82
Inovasi	0	0	25	15	10	185	3,70
Kenyamanan Fisik	0	0	10	18	22	212	4,24

Berdasarkan Tabel 8, nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator kenyamanan fisik. Berdasarkan hasil tersebut, disimpulkan bahwa semua hotel tempat mahasiswa manajemen kuliner magang memiliki lingkungan yang dapat mendukung semua pekerjaan. Kondisi fisik lingkungan kerja yang kondusif, seperti bangunan tempat kerja, selain menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja dengan tersedianya peralatan kerja yang memadai, serta tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah seperti kafetaria, baik dalam lingkungan kantor maupun sekitarnya yang mudah dicapai pegawai (Rasmi, 2022).

Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan membuat karyawan memiliki performa yang menurun dan waktu pencapaian tugas yang telah diberikan dapat berjalan tidak sesuai dengan target yang diberikan sehingga sistem kerja yang diterapkan menjadi tidak efektif dan efisien. Sebaliknya, lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan dampak yang baik terhadap diri sendiri dan perusahaan sehingga karyawan memperoleh kepuasan dalam pencapaian kinerjanya dan perusahaan juga memperoleh tujuan perusahaan yang ingin dicapainya (Sihaloho & Siregar, 2019).

Berdasarkan Tabel 9, nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator rancangan program magang. Rancangan program magang dapat memenuhi kebutuhan mahasiswa, baik dari proses awal pemilihan hotel berbintang sampai dengan *monitoring* program magang. Hal yang membuat rancangan program magang mendapat nilai tertinggi dari pada indikator lainnya.

Tabel 9 Nilai Rata-Rata Jawaban Responden Dimensi Kepuasan terhadap Institusi Pendidikan

Indikator	Skala					Total	Rata-Rata
	1	2	3	4	5		
Rancangan Program Magang	0	5	20	26	4	194	3,88
Penugasan Magang	0	0	13	31	6	193	3,86
Dukungan dan Konsultasi Kampus	0	0	21	16	13	192	3,84
Evaluasi Kinerja	0	0	24	13	13	189	3,78



Rancangan program magang diakomodir oleh pihak kerja sama Politeknik Pariwisata Batam. Pihak kerja sama telah banyak membangun relasi dengan hotel dalam negeri maupun di luar negeri dan selain semua pelayanan tentang pelaksanaan magang telah dirancang dengan baik sehingga mahasiswa merasa puas dengan pelayanannya. Pelayanan akademik yang berkualitas mampu memberikan kepuasan mahasiswa (Rinala *et al.*, 2013).

Tabel 10 Nilai Rata-Rata Jawaban Responden Dimensi Kepuasan terhadap Dunia Industri

Indikator	Skala					Total	Rata-Rata
	1	2	3	4	5		
Pelatihan dan Kompensasi Pendidikan	0	0	11	33	6	195	3,90
Lingkungan Kerja yang Adil	0	0	21	25	4	183	3,66

Berdasarkan Tabel 10, nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator pelatihan dan kompensasi pendidikan. Pelatihan dan kompensasi pendidikan memberikan manfaat besar dalam perkembangan keahlian mahasiswa pada saat magang. Mahasiswa dibekali dengan keahlian profesi untuk membentuk keterampilan ahli dalam bekerja (Azizah *et al.*, 2019). Pengalaman magang membentuk perasaan lebih percaya diri, unggul di tempat kerja, dan menyelesaikan pekerjaan secara efektif di tempat kerja (Saputra & Jalinus, 2020). Pekerjaan di industri perhotelan bagi mahasiswa sangat menarik karena banyak hal baru yang dapat dipelajari. Pelatihan dan kompensasi pendidikan yang diperoleh mahasiswa pada saat magang di hotel dapat memberikan keahlian profesi dan peluang adaptasi pada sebuah pekerjaan.

Tabel 11 Nilai Rata-Rata Jawaban Responden Dimensi Kepuasan terhadap Komitmen Pribadi

Indikator	Skala					Total	Rata-Rata
	1	2	3	4	5		
Dedikasi untuk Bekerja	0	0	13	27	10	197	3,94
Dedikasi untuk Belajar	0	0	25	12	13	188	3,76

Berdasarkan Tabel 11, nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator dedikasi untuk bekerja. Mahasiswa memiliki dedikasi yang tinggi untuk melakukan pekerjaan pada saat magang. Hal tersebut terjadi disebabkan mahasiswa magang

disetarakan pekerjaannya dengan karyawan hotel tersebut. Kondisi mahasiswa yang disetarakan dengan karyawan hotel membuat mahasiswa merasa puas. Kepuasan mahasiswa dalam bekerja mendorong mahasiswa untuk melakukan pekerjaan dengan optimal. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat mendorong karyawan bekerja dengan sepenuh hati (Yanti & Trianasari, 2021). Perasaan puas atau tidak puas seseorang dalam berkerja merupakan hasil evaluasi kepuasan kerja (Rivai, 2013).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka disimpulkan bahwa semua mahasiswa setuju dengan pernyataan yang diajukan terkait persepsi dan kepuasan mahasiswa terhadap penempatan magang pada hotel berbintang yang ada di Kota Batam dan Pulau Bintan. Hotel tempat mahasiswa magang mendukung penuh kemajuan keahlian mahasiswa. Seluruh mahasiswa cukup setuju dengan pernyataan tentang pengelolaan magang yang dilakukan oleh bagian kerja sama Politeknik Pariwisata Batam. Bagian kerja sama dapat mengakomodir semua kebutuhan mahasiswa magang pada hotel-hotel yang berada di Kota Batam dan Pulau Bintan.

DAFTAR PUSTAKA

- Azizah, N., Santoso, S., & Sumaryati, S. (2019). Pengaruh Persepsi Magang Dunia Usaha/Dunia Industri dan Pengalaman Organisasi terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa. *Jurnal Tata Arta UNS*, 5(1), 95-106.
- Billings, A., & Moos, R. (1982). Work Stress and the Stress-Buffering Roles of Work and Family Resources. *Journal of Occupational Behaviour*, 3(3), 215-232.
- Bound, H., & Lin, M. (2013). Developing Competence at Work. *Vocations and Learning*, 6(3), 403-420. <https://doi.org/10.1007/s12186-013-9102-8>.
- Chen, T. L., & Shen, C. C. (2012). Today's Intern, Tomorrow's Practitioner? The Influence of Internship Programmes on Students' Career Development in the Hospitality Industry. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 11(1), 29-40. <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2012.02.008>.



- Elistia. (2020). Perkembangan dan Dampak Pariwisata di Indonesia Masa Pandemi Covid-19. *Prosiding Konferensi Nasional Ekonomi Manajemen dan Akuntansi (KNEMA)*.
- Fahrudin, A., & Fauziah, A. (2020). Persepsi Mahasiswa IAIN Tulungagung terhadap Pelaksanaan Program Magang di MTSN 2 Kota Blitar. *TA'ALLUM: Jurnal Pendidikan Islam*, 8(2), 377-400. <https://doi.org/10.21274/taalum.2020.8.2.377-400>.
- Komara, S., Abdurokhim, A., & Nendi, I. (2020). Tekanan Pekerjaan Berdampak pada Motivasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1(1), 23-36. <https://doi.org/10.36418/cerdika.v1i1.4>.
- Pajriah, S. (2018). Peran Sumber Daya Manusia dalam Pengembangan Pariwisata Budaya di Kabupaten Ciamis. *Jurnal Artefak*, 5(1), 25-34. <http://dx.doi.org/10.25157/ja.v5i1.1913>.
- Rahmaniah, R., Asmony, T., & Nurmayanti, S. (2019). Pengaruh Waktu Kerja dan Dukungan Supervisor terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja Karyawan Generasi Y. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 6(2), 88-97. <https://doi.org/10.26905/jbm.v6i2.3598>.
- Rasmi. (2022). Pengaruh Tekanan Kerja Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Parepare. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(1), 107-113.
- Rinala, I. N., Yudana, I. M., & Natajaya, I. N. (2013). Pengaruh Kualitas Pelayanan Akademik terhadap Kepuasan dan Loyalitas Mahasiswa pada Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 4(1), 1-10. <https://doi.org/10.23887/japi.v4i1.916>.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Bandung: Rajagrafindo Persada.
- Saputra, E., & Jalinus, N. (2020). Analisis Perspektif Pelaksanaan Magang dan Peluang Kerja dalam Menilai Kesiapan Kerja Siswa. *INVOTEK: Jurnal Inovasi Vokasional dan Teknologi*, 20(3), 107-114. <https://doi.org/10.24036/invotek.v20i3.748>.

- Sembiring, V. A., Rahayu, N., & Tarigan, E. (2020). Persepsi dan Kepuasan Mahasiswa terhadap Program Magang di Industri Pariwisata Luar Negeri (Studi Kasus Mahasiswa Perguruan Tinggi Pariwisata di Jakarta). *Jurnal Ilmiah Pariwisata*, 25(3), 201-214. <https://doi.org/10.30647/jip.v25i3.1419>.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Suyanto, F., Rahmi, E., & Tasman, A. (2019). Pengaruh Minat Kerja dan Pengalaman Magang terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. *Jurnal Ecogen*, 2(2), 187-196. <http://dx.doi.org/10.24036/jmpe.v2i2.7311>.
- Talukder, A., Vickers, M., & Khan, A. (2018). Supervisor Support and Work-Life Balance: Impacts on Job Performance in the Australian Financial Sector. *Personnel Review*, 47(3), 727-744. <https://doi.org/10.1108/PR-12-2016-0314>.
- Yamin, Y., & Kuswarak, K. (2020). Pengaruh Tekanan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Sentosa di Bandar Lampung. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan, dan Bisnis*, 5(2), 37-43. <https://doi.org/10.24967/ekombis.v5i2.983>.
- Yanti, N. P. D., & Trianasari. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Hotel Brits Resort Lovina. *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata*, 4(2), 115-121. <https://doi.org/10.23887/jmpp.v4i2.29166>.
- Zahra, R., & Rina, N. (2018). Pengaruh Celebrity Endorser Hamidah Rachmayanti terhadap Keputusan Pembelian Produk Online Shop Mayoutfit di Kota Bandung. *LONTAR: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 6(1), 43-57. <https://doi.org/10.30656/lontar.v6i1.648>.