

## PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI ASTON BATAM HOTEL AND RESIDENCES

MUHAMMAD IQBAL, NIDIA WULANSARI

Fakultas Pariwisata dan Perhotelan, Universitas Negeri Padang  
iqbalcoy0401@gmail.com, nidia.wulansari@fpp.unp.ac.id

**Abstract:** *This research is motivated by the phenomenon of work productivity, which is suspected to be influenced by organizational communication barriers. The aim of this study is to analyze the influence of organizational communication on employee work productivity at Aston Batam Hotel and Residences. This research is a quantitative study with an associative causal (cause and effect) approach, employing a survey method to investigate the influence of organizational communication (X) on employee work productivity (Y) at Aston Batam Hotel and Residences. The population consists of employees at Aston Batam Hotel and Residences. Involving 77 respondents as participants, this research uses a saturated sampling method. Data is collected through validated and reliable questionnaires. Hypothesis testing is conducted using simple linear regression through SPSS version 26.00. The research findings indicate that Organizational Communication is assessed as adequate (68%), and the same applies to Employee Work Productivity (79%). Hypothesis testing reveals a significant influence of Organizational Communication on Employee Work Productivity, with an F value of 12.153 and a significance level of 0.000. The R square value is 0.128, demonstrating a significant relationship between the two variables.*

**Keywords:** *Organizational Communication, Employee Work Productivity.*

**Abstrak:** Penelitian ini dilatar belakangi karena fenomena produktivitas kerja yang diduga karena adanya hambatan komunikasi organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan di Aston Batam Hotel and Residences. Jenis penelitian ini penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal (sebab akibat) yang menggunakan metode survei, untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi (X) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) di Aston Batam Hotel and Residences. Populasi yaitu karyawan di Aston Batam Hotel and Residences. Penelitian ini melibatkan 77 responden sebagai sampel dengan metode sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang telah terbukti validitas dan reliabilitasnya. Uji hipotesis dilakukan dengan uji linear sederhana menggunakan SPSS versi 26.00. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi Organisasi dinilai cukup (68%), begitu pula dengan Produktivitas Kerja Karyawan (79%). Uji hipotesis menunjukkan bahwa Komunikasi Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, dengan nilai F hitung 12,153 dan tingkat signifikansi 0,000. Nilai R square adalah 0,128, menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kedua variabel.

**Kata Kunci:** Komunikasi Organisasi, Produktivitas Kerja Karyawan.

### A.Pendahuluan

Hotel adalah bentuk akomodasi yang dijalankan komersial dan disediakan untuk memberikan pelayanan penginapan, makanan, dan minuman kepada setiap individu [1]. Industri perhotelan tumbuh pesat dalam sektor pariwisata di Indonesia. Dalam industri ini, elemen produk dan layanan saling terkait. Desain bangunan, interior dan eksterior kamar, suasana di dalam hotel, makanan, minuman, serta seluruh fasilitas merupakan contoh produk yang dihadirkan. Meskipun demikian, sumber daya manusia (SDM) tetap menjadi elemen manajemen hotel yang paling signifikan. SDM memiliki peranan krusial dalam mencapai tujuan perusahaan. SDM adalah aset vital bagi organisasi, dan manajemen yang efisien menjadi kunci kesuksesan organisasi [2]. Pengembangan SDM secara teratur dan sistematis akan menghasilkan tenaga kerja berkualitas dan kompetitif.

Setiap organisasi harus mengetahui tingkatannya produktivitas pegawainya, hal ini dimaksudkan agar dapat mengukur tingkat perbaikan produktivitas pegawainya dari waktu ke waktu. Produktivitas kerja dapat diukur melalui beberapa indikator seperti keterampilan, peningkatan hasil, semangat kerja, perkembangan pribadi, kualitas, dan efisiensi [3]. Fluktuasi produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah komunikasi organisasi. Efektivitas komunikasi memainkan peran penting dalam kinerja karyawan di perusahaan. Komunikasi memfasilitasi aliran informasi dari berbagai posisi dan tanggung jawab sesuai dengan batas wewenang masing-masing.

Berdasarkan observasi prapenelitian, peneliti menemukan permasalahan terkait produktivitas kerja karyawan terkait kuantitas kerja karyawan seperti penjadwalan (*scheduling*) yang tidak menetap. Permasalahan selanjutnya ditemukan fenomena bahwa kualitas kerja karyawan yang tidak baik, yang dilihat adanya karyawan yang mengerjakan kamar tidak sesuai dengan standar waktu yang ditetapkan. Berdasarkan observasi juga ditemukan permasalahan terkait komunikasi organisasi terkait pengembangan komunikasi berbahasa asing yang minim pada karyawan dan komunikasi horizontal terkait miskomunikasi.

## B. Metodologi Penelitian

Penelitian berorientasi pada kuantitas dengan pendekatan jenis studi asosiatif kausal. Penelitian ini mencakup dua variabel, yaitu Komunikasi Organisasi (X) dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y), yang memiliki relasi di antara keduanya. Kelompok populasi yang terlibat adalah para staf di Aston Batam Hotel and Residences, dengan jumlah responden sebanyak 77 orang. Sampel penelitian diambil secara menyeluruh dengan menggunakan penyebaran kuesioner yang mengandung 42 pernyataan, yang disusun berdasarkan skala Likert yang memiliki 5 opsi jawaban. Validitas dan reliabilitas kuesioner diuji. Dalam penelitian ini, uji hipotesis dilakukan melalui analisis regresi linear sederhana, diikuti dengan evaluasi terhadap hipotesis tersebut.

## C. Hasil dan Pembahasan

### 1. Hasil Penelitian

**Variabel Komunikasi Organisasi**, Variabel Komunikasi Organisasi dengan 13 pernyataan disebarkan melalui Google Form kepada 77 responden dan dicatat dalam tabel berikut:

**Tabel 1. Klasifikasi Skor Variabel Komunikasi Organisasi**

|       | <u>Kategori</u> | <u>% interval</u> | <u>frekuensi</u> | <u>Persentase (%)</u> |
|-------|-----------------|-------------------|------------------|-----------------------|
| 1     | Sangat Baik     | 84% - 100%        | 0                | 0%                    |
| 2     | Baik            | 68% - 84%         | 25               | 32%                   |
| 3     | <u>Cukup</u>    | 52% - 68%         | 52               | 68%                   |
| 4     | Buruk           | 36% - 52%         | 0                | 0%                    |
| 5     | Sangat Buruk    | £36%              | 0                | 0%                    |
| Total |                 |                   | 77               | 100%                  |

Sumber: Olahan data Excel, 2023.

Dalam tabel di atas, terlihat bahwa dari 77 responden yang berpartisipasi, rata-rata respons untuk variabel Komunikasi Organisasi di Aston Batam Hotel and Residences adalah sebagai berikut: Tidak ada responden dalam Kategori Sangat Baik (0%); 32% dari responden masuk dalam Kategori Baik, yaitu 25 orang; dan mayoritas, sekitar 68% dari responden, masuk dalam Kategori Cukup dengan jumlah 52 responden. Hasil analisis juga menunjukkan skor aktual sebesar 3050, berada dalam kisaran interval antara 2,602 hingga 3,403. Ini menunjukkan bahwa penilaian terhadap variabel komunikasi organisasi di Aston Batam Hotel and Residences mendapat penilaian cukup.

**Variabel Produktivitas Kerja Karyawan**, Variabel Produktivitas Kerja Karyawan dapat diuraikan berdasarkan data penelitian yang diperoleh di Aston Batam Hotel and

Residences. Riset ini melibatkan 77 responden serta 29 pernyataan yang tercantum sebagai berikut:

**Tabel 2. Klasifikasi Skor Variabel Produktivitas Kerja Kayawan**

| No    | Kategori     | % interval | frekuensi | Persentase (%) |
|-------|--------------|------------|-----------|----------------|
| 1     | Sangat Baik  | 84% - 100% | 0         | 0%             |
| 2     | Baik         | 68% - 84%  | 16        | 21%            |
| 3     | Cukup        | 52% - 68%  | 61        | 79%            |
| 4     | Buruk        | 36% - 52%  | 0         | 0%             |
| 5     | Sangat Buruk | ≤36%       | 0         | 0%             |
| Total |              |            | 77        | 100%           |

Sumber: Olahan Data Excel, 2023.

Dalam tabel di atas, tergambar bahwa dari 77 responden, rata-rata respons terhadap variabel Produktivitas kerja karyawan di Aston Batam Hotel and Residences adalah sebagai berikut: Tidak ada responden yang tergolong Kategori Sangat Baik (0%), 21% responden termasuk Kategori Baik dengan total 16 individu, dan mayoritas 79% dari seluruh responden masuk dalam Kategori Cukup dengan jumlah total 61 responden. Melalui analisis ini, diperoleh informasi bahwa skor aktual mencapai 6105, berada pada interval antara 5.805,8 hingga 7.592,2. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel Produktivitas kerja karyawan di Aston Batam Hotel and Residences tergolong cukup.

**Uji Persyaratan Analisis, Uji Normalitas,** Hasil uji normalitas dapat dilihat di bawah ini:

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas**

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test                 |                |                         |
|--|----------------|-------------------------|
|  |                | Unstandardized Residual |
| N  |                | 77                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>                   | Mean           | .0000000                |
|  | Std. Deviation | 4.47876080              |
| Most Extreme Differences                           | Absolute       | .077                    |
|  | Positive       | .057                    |
|  | Negative       | -.077                   |
| Test Statistic                                     |                | .077                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)                             |                | .200 <sup>c,d</sup>     |
| a. Test distribution is Normal.                    |                |                         |
| b. Calculated from data.                           |                |                         |
| c. Lilliefors Significance Correction.             |                |                         |
| d. This is a lower bound of the true significance. |                |                         |

Sumber: Olahan Data SPSS 26.00, 2023.

Hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi 0,200 > 0,05, yang mengartikan bahwa distribusi residual bersifat Normal.

**Uji Homogenitas,** Uji Homogenitas tertera pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4. Hasil Uji Homogenitas**

| Test of Homogeneity of Variances |     |     |      |
|----------------------------------|-----|-----|------|
| Levene Statistic                 | df1 | df2 | Sig. |
| 15.035                           | 1   | 152 | .132 |

Sumber: Olahan Data SPSS 26.00, 2023.

Hasil uji homogenitas menunjukkan nilai signifikansi 0,132. Karena 0,132 > 0,05, dapat disimpulkan bahwa data dianggap homogen, artinya berasal dari populasi dengan varian yang serupa.

**Uji Linieritas**, Uji linieritas menentukan hubungan linear dan signifikan antara dua variabel, prasyarat untuk analisis korelasi atau regresi. Jika nilai sig. > 0,05, hubungan antar variabel dianggap linear (Idris, 2015).

**Tabel 5. Hasil Uji Linearitas**

| ANOVA Table              |                |    |             |      |      |
|--------------------------|----------------|----|-------------|------|------|
|                          | Sum of Squares | df | Mean Square | F    | Sig. |
| Deviation from Linearity | 204.217        | 12 | 17.018      | .812 | .637 |
| Within Groups            | 1320.290       | 63 | 20.957      |      |      |
| Total                    | 1771.532       | 76 |             |      |      |

Sumber: Olahan Data SPSS 26.00, 2023.

Hasil uji menunjukkan nilai sig. sebesar 0,637 dengan taraf signifikansi > 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan terdapat hubungan linear yang signifikan antara variabel komunikasi organisasi (X) dan produktivitas kerja karyawan (Y).

**Hasil Pengujian Hipotesis**

**Tabel 6. Koefesien Determinasi (R. Square)**

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .373 <sup>a</sup> | .139     | .128              | 4.50852                    |

a. Predictors: (Constant), VAR00015

Sumber: Olahan Data SPSS 26.00, 2023.

Dari tabel di atas, R square = 0,128, menunjukkan bahwa variabel komunikasi organisasi memberikan kontribusi sebesar 13,9% terhadap produktivitas kerja karyawan, sementara faktor lainnya mempengaruhi 86,1%.

**Tabel 7. Signifikansi**

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 247.026        | 1  | 247.026     | 12.153 | .001 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 1524.507       | 75 | 20.327      |        |                   |
|                    | Total      | 1771.532       | 76 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: VAR00019  
 b. Predictors: (Constant), VAR00015

Sumber: Olahan Data SPSS 26.00, 2023.

**Tabel 8. Koefesien Regresi Variabel X Terhadap Y**

| Coefficients <sup>a</sup> |            |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       |      |
|                           |            | B                           | Std. Error | Beta                      | t     | Sig. |
| 1                         | (Constant) | 56.289                      | 6.349      |                           | 8.865 | .000 |
|                           | VAR00015   | .557                        | .160       | .373                      | 3.486 | .001 |

a. Dependent Variable: VAR00019

Sumber: Olahan Data SPSS 26.00, 2023.

Hasil uji regresi linear menunjukkan F = 12.153, sig. = 0.000 < 0.05. Variabel komunikasi organisasi (X) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y), dan hipotesis penelitian diterima. Koefisien regresi 0.557 (sig. = 0.001 < 0.05) menandakan setiap kenaikan dalam komunikasi organisasi meningkatkan kepuasan tamu sebanyak 0.557.

## 2. Pembahasan

**Komunikasi Organisasi,** Hasil penelitian mengindikasikan bahwa skor aktual yang tercapai sebesar 3050, berada dalam rentang 52% - 68% dengan persentase 68%. Ini menunjukkan bahwa tingkat komunikasi organisasi di Aston Batam Hotel and Residences dinilai cukup. Dalam konteks ini, pertukaran informasi di hotel tersebut masih belum mencapai tingkat optimal. Analisis ini melibatkan aspek komunikasi ke atas, ke bawah, dan horizontal. Temuan menunjukkan bahwa rata-rata responden belum merasakan komunikasi organisasi sejalan dengan harapan mereka. Berdasarkan pandangan Pace dan Faules yang dikutip oleh Mulyana (2016), komunikasi organisasi merupakan proses penyampaian dan interpretasi pesan di antara berbagai unit komunikasi yang terintegrasi dalam suatu organisasi. Dalam konteks komunikasi ke atas dan ke bawah, disarankan agar pihak manajemen dan karyawan hotel meningkatkan komunikasi organisasi. Ini dapat dilakukan melalui rapat rutin yang melibatkan kedua belah pihak, membuka platform untuk pertukaran informasi dan memperkuat hubungan. Teknologi komunikasi modern juga bisa dimanfaatkan, seperti aplikasi pesan instan atau grup WhatsApp khusus untuk memfasilitasi interaksi antara manajemen dan karyawan.

Untuk meningkatkan komunikasi horizontal, peneliti merekomendasikan implementasi logbook harian di setiap departemen hotel. Logbook ini berfungsi sebagai wadah untuk mencatat data kegiatan, informasi, dan evaluasi. Dengan adanya logbook, masalah-masalah dan isu-isu yang memerlukan tindak lanjut dapat diarsipkan dan diinformasikan kepada tim kerja berikutnya. Dalam ranah komunikasi di dalam hotel, upaya pembangunan kapasitas dalam komunikasi melibatkan peningkatan keterampilan berkomunikasi karyawan dengan berbagai bahasa, budaya, dan latar belakang tamu. Tujuannya adalah untuk memberikan pelayanan yang lebih sensitif dan optimal kepada tamu dengan kebutuhan yang beragam.

**Produktivitas Kerja Karyawan,** Berdasarkan hasil penelitian, dapat ditegaskan bahwa dari 77 responden, diketahui bahwa Produktivitas Kerja Karyawan di Aston Batam Hotel and Residences termasuk dalam kategori Cukup, dengan total skor mencapai 6105, yang sejalan dengan rentang 52% - 68% dan persentase 79%. Ini mengindikasikan bahwa produktivitas kerja karyawan di tempat tersebut masih dapat ditingkatkan, terutama dalam aspek-aspek seperti Kemampuan, Peningkatan Hasil, Semangat Kerja, Pengembangan Diri, Mutu, dan Efisiensi. Beberapa permasalahan yang teridentifikasi, seperti ketidakstabilan jadwal offday, dapat diatasi dengan mengimplementasikan jadwal offday jangka panjang, sehingga karyawan dapat merencanakan istirahat dengan lebih baik. Sistem rotasi yang adil juga dapat memastikan semua karyawan memiliki kesempatan yang setara untuk mendapatkan offday pada hari yang mereka inginkan. Untuk mengatasi masalah kualitas kerja yang kurang baik, termasuk dalam hal karyawan yang melaksanakan tugas "make up room" di luar standar waktu yang ditetapkan, saran yang diberikan adalah mengadakan pelatihan dan penilaian yang memastikan bahwa semua karyawan telah menerima pelatihan yang sesuai. Proses "make up room" perlu terus diperbarui melalui evaluasi dan pencarian cara untuk meningkatkan efisiensi, baik melalui pelatihan, teknologi, maupun penyesuaian proses.

Terkait masalah komunikasi dalam bahasa asing yang minim, di mana 9 dari 10 tamu asing mengeluhkan keterbatasan komunikasi dengan karyawan, saran yang diberikan adalah melalui pelatihan bahasa asing. Pelatihan ini dapat meliputi kosakata dan frasa yang umum digunakan dalam konteks perhotelan. Selanjutnya, terdapat pernyataan mengenai produktivitas sebagai perbandingan antara output dan input, serta dampak peningkatan produktivitas terhadap efisiensi dan sistem kerja. Definisi teknis menggambarkan produktivitas sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan. Produktivitas kerja karyawan diartikan sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja. Kesimpulannya, produktivitas kerja adalah konsep pengukuran yang menghubungkan input dan output dalam upaya hotel untuk memaksimalkan pemanfaatan fasilitas dan menghasilkan manfaat yang optimal.

**Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Aston Batam Hotel and Residences,** Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dilakukan analisis terhadap dampak Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Aston Batam Hotel and Residences dengan menggunakan alat bantu SPSS 26.00.

Hasilnya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi untuk variabel X adalah 0,557, dengan signifikansi sebesar 0,01. Ini menandakan bahwa tiap peningkatan 1 satuan dalam komunikasi organisasi akan mengakibatkan peningkatan sebesar 0,557 pada Produktivitas Kerja Karyawan. Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ayu Wardani (2018), didapati bahwa Komunikasi Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Suntory Garuda Beverage Sidoarjo [8]. Penelitian lain yang dilakukan oleh Jujung Dwi Marta dan Dewie Triwijayanti Ranim (2016) juga menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan secara bersamaan terhadap kinerja karyawan di PT. X Surabaya bagian produksi. Oleh karena itu, bagi PT X Surabaya disarankan untuk terus menjaga budaya organisasi yang baik dan mengintegrasikan nilai-nilai tersebut kepada karyawan baru, serta merencanakan penugasan kelompok untuk meningkatkan hasil kerja.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh AW Ranim (2018), telah dijelaskan mengenai dampak Pengaruh Komunikasi Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Suntory Garuda Beverage Sidoarjo. Penelitian ini mencoba membuktikan bahwa adanya hubungan antara Komunikasi Organisasi dan produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut. Hipotesis yang diusulkan menyatakan bahwa Komunikasi Organisasi memengaruhi produktivitas kerja karyawan di PT. Suntory Garuda Beverage Sidoarjo. Hubungan ini bisa dikenali melalui temuan penelitian sebelumnya dan kerangka teori yang telah ada. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara komunikasi organisasi dan produktivitas kerja karyawan memiliki efek positif. Semakin efektif komunikasi organisasi, semakin tinggi tingkat produktivitas kerja karyawan [10] (Arni Muhammad, 2017:1). Keberadaan komunikasi yang baik mendukung kelancaran dan kesuksesan operasional suatu organisasi, sebaliknya, kurangnya atau absennya komunikasi organisasi dapat menghambat atau mengganggu jalannya aktivitas.

#### **D.Penutup**

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Aston Batam Hotel and Residences. Responden pada penelitian ini berjumlah 77 responden, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut: Berdasarkan partisipasi 77 responden di Aston Batam Hotel and Residences, Komunikasi Organisasi secara umum dapat dikategorikan sebagai Cukup. Respons total mencapai 3.050 dengan persentase 68% dan frekuensi 77 responden. Dari respons ini, terlihat bahwa komunikasi organisasi memiliki dampak pada produktivitas kerja karyawan. Produktivitas Kerja Karyawan di Aston Batam Hotel and Residences, berdasarkan partisipasi 77 responden, tergolong dalam kategori yang sama. Respons total mencapai 6.105 dengan persentase 79% dan frekuensi 77 responden. Respons ini mengindikasikan bahwa produktivitas kerja karyawan memiliki dampak yang signifikan. Koefisien regresi untuk variabel X (Komunikasi Organisasi) didapatkan sebesar 0,557 dengan signifikansi 0,557 yang kurang dari 0,01. Ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan dalam Komunikasi Organisasi akan berkontribusi pada peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 0,557, setara dengan persentase 13,9%. Dampak Komunikasi Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Aston Batam Hotel and Residences dianalisis dengan bantuan SPSS 26.00. Hasil menunjukkan nilai F sebesar 12.153, signifikansi  $0,01 < 0,05$ . Ini menandakan pengaruh yang signifikan dari variabel X terhadap Y. Hipotesis (H1) diterima, artinya X berpengaruh pada Y. Nilai Adjusted R square ditemukan sebesar 0,128, mengindikasikan dampak X1 terhadap Y sekitar 13,9%, sementara 86,1% dipengaruhi faktor lain.

#### **Daftar Pustaka**

- [1] E. Trihayuningtyas, W. Rahtomo, and D. Haryadi, "Rencana Tata Kelola Destinasi Pariwisata Kawasan Pulau Camba-Cambang Dan Sekitarnya di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan," *J. Manaj. Resort Leis.*, vol. 15, no. 1, pp. 33–47, 2022, [Online].

- Available: <https://ejournal.upi.edu/index.php/jurel/article/view/11293>
- [2] H. D. Surjono, "Manajemen Kinerja; Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja.," *Molucca Medica*, vol. 11, no. April, pp. 13–45, 2018, [Online]. Available: <http://ojs3.unpatti.ac.id/index.php/moluccamed>
  - [3] H. N. E Sutrisno, A Fatoni, "Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Bab Ii," *Pap. Knowl. . Towar. a Media Hist. Doc.*, vol. 7, no. 2, pp. 107–15, 2014.
  - [4] I. N. Marani, "Gaya Komunikasi Organisasi Pada Organisasi Kemahasiswaan Fakultas Ilmu Keolahragaan," *rosiding Semin. FIK UNJ*, vol. 1, no. 1, pp. 107–15, 2018.
  - [5] *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya.*
  - [6] P. S. W. Kusuma and K. Ardana, "Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana ( Unud ), Bali , Indonesia," *Siasat Bisnis*, vol. 4, no. 12, pp. 2066–2085, 2013.
  - [7] I. Andriana, D. Riyanto, and D. Darmawan, "Workload and Motivation on Employees Performance Analyzed by Information Technology," *IOP Conf. Ser. Mater. Sci. Eng.*, vol. 662, no. 2, 2019, doi: 10.1088/1757-899X/662/2/022120.
  - [8] J. D. Marta and D. Triwijayanti, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Manaj. Indones.*, vol. 4, no. 1, pp. 218–236, 2016.
  - [9] R. P. Ayuwardani and I. Isroah, "PENGARUH INFORMASI KEUANGAN DAN NON KEUANGAN TERHADAP UNDERPRICING HARGA SAHAM PADA PERUSAHAAN YANG MELAKUKAN INITIAL PUBLIC OFFERING (Studi Empiris Perusahaan Go Public yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2011-2015)," *Nominal, Barom. Ris. Akunt. dan Manaj.*, vol. 7, no. 1, 2018, doi: 10.21831/nominal.v7i1.19781.
  - [10] R. T. Siregar *et al.*, *Komunikasi Organisasi*. 2021.