



Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Daima Hotel Padang

Yuneti Okta Sari^{1*} 

^{1,2}Universitas Negeri Padang, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received January 07, 2023

Revised January 09, 2023

Accepted April 16, 2023

Available online April 25, 2023

Kata Kunci:

Komunikasi, Kinerja Karyawan, Hotel.

Keywords:

Communication, Employee Performance, Hotel.



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Copyright © 2023 by Author.

Published by Universitas Pendidikan Ganesha.

ABSTRAK

Latar belakang penelitian ini adalah penemuan masalah terkait kinerja karyawan yang masih rendah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh dari komunikasi terhadap kinerja karyawan Daima Hotel Padang dan seberapa besar pengaruh tersebut. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif kausal, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Daima Hotel Padang, sampel dalam penelitian ini berjumlah 51 orang dengan sampel yang dihitung menggunakan Total Sampling. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu dari penyebaran kusioner dan data sekunder data karyawan serta data hasil penilaian kinerja karyawan Daima Hotel Padang. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kusioner (angket) yang berisi 30 pernyataan dengan menggunakan skala likert yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis menggunakan bantuan Program Aplikasi Komputer SPSS versi 20.00. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan Daima Hotel Padang sebesar 76 dalam rentang 68-94 dikategorikan dalam penilaian baik. Hipotesis penelitian ini adalah H_a diterima, Artinya komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Daima Hotel Padang.

ABSTRACT

The background of this research is the discovery of problems related to low employee performance. This study aims to determine whether there is an effect of communication on the performance of Daima Hotel Padang employees and how big the influence is. This type of research is quantitative research with causal associative methods, the population in this study are all employees of Daima Hotel Padang, the sample in this study is 51 people with the sample calculated using Total Sampling. The type of data used in this study is primary data, namely from the distribution of questionnaires and secondary data on employee data and data on the results of employee performance appraisals at Daima Hotel Padang. The data collection technique was carried out through a questionnaire (questionnaire) which contained 30 statements using a Likert scale that had been tested for validity and reliability. The analysis technique uses the SPSS Computer Application Program version 20.00. The results of this study concluded that the effect of communication on employee performance at Daima Hotel Padang was 76 in the 68-94 range categorized as good. The research hypothesis is that H_a is accepted, meaning that communication has an effect on the performance of Daima Hotel Padang employees.

1. PENDAHULUAN

Industri pariwisata yang semakin berkembang pada era globalisasi saat ini menjadikan pariwisata sebagai aspek utama yang gencar dikembangkan oleh pemerintah pusat maupun pemerintah daerah (Maryani, 2021; Yunus & Fransisca, 2020). Pariwisata adalah keseluruhan bagian-bagian yang saling berkaitan, seperti wisatawan, daerah tujuan wisata, perjalanan, industri dan lain sebagainya (Munanda & Amar, 2019; Nugraha, Paturusi, & Wijaya, 2019). Pengembangan suatu tempat yang dijadikan daerah pariwisata diharapkan menjadi sumber dan potensi kegiatan ekonomi yang dapat diandalkan yang mampu menggalakkan kegiatan ekonomi, termasuk kegiatan sektor lain sehingga lapangan pekerjaan, pendapatan masyarakat, pendapatan daerah dan pendapatan negara, serta penerimaan devisa meningkat melalui upaya pengembangan dan pembangunan berbagai potensi kepariwisataan nasional, dengan tetap memelihara kepribadian bangsa dan kelestarian fungsi serta mutu lingkungan hidup (Mahfudz &

*Corresponding author.

E-mail addresses: yunetioktasari2706@gmail.com (Yuneti Okta Sari)

Admawidjadja, 2020; Trisnawati, Wahyono, & Wardoyo, 2018). Salah satu kota di Indonesia yang sektor kepariwataannya semakin berkembang adalah Kota Padang. Pengembangan tempat-tempat wisata harus dimulai dengan penyediaan sarana, dan prasarana yang memadai. Salah satunya adalah keberadaan hotel, villa maupun penginapan (Apriliyanti, Hidayah, & ZA, 2020; Saraswati, Werdiningsih, & Purwanto, 2017). Hotel merupakan fasilitas utama yang dibutuhkan oleh wisatawan baik dalam perjalanan maupun di tempat tujuan wisata (Alfandia, 2019; Munanda & Amar, 2019). Ketersediaan hotem yang bervariasi, akan memberikan wisatawan kebebasan memilih tempat sesuai dengan biaya yang mereka miliki. Daima Hotel Padang adalah hotel berbintang tiga (***) yang memiliki 93 kamar. Daima Hotel Padang mampu memberikan pelayanan kepada para tamu yang datang dari dalam atau luar negeri. Kesuksesan suatu industri pariwisata bergantung pada kelengkapan fasilitas akomodasi dan pelayanan karyawan kepada tamu (Anto, Sahili, Rahmatyah, Eviyanti, & Togala, 2022; Yuardani et al., 2021). Karyawan berpengaruh besar terhadap kualitas layanan yang dihasilkan dan juga menimbulkan citra pelayanan yang diberikan kepada tamu. Untuk mencapai *occupancy* yang ditetapkan oleh manajemen dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja. Oleh karena itu untuk mencapai target perusahaan dalam memberikan kualitas pelayanan yang terbaik sesuai dengan tamu diharapkan, diperlukan kinerja karyawan yang tinggi.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Setiap karyawan diharapkan memiliki kinerja yang baik (D. A. N. Arianto & Istikomah, 2018; Dewi, 2021). Mampu memberikan pelayanan yang baik kepada wisatawan. Diharapkan juga karyawan memiliki kemampuan untuk bersosialisasi dengan baik agar tercipta suasana yang nyaman di tempat kerja (Roziki, Irbayuni, & Irbayuni, 2022). Namun berdasarkan data dan wawancara yang penulis lakukan dengan HRD Daima Hotel Padang, peneliti mendapatkan informasi tentang Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Daima Hotel Padang Berikut menunjukkan hasil penilaian kinerja karyawan yang didapat dari HRD Daima Hotel Padang di atas, dapat dilihat dari 51 orang karyawan yang diteliti ditemukan 13 orang (25,5%) yang mendapatkan nilai Buruk, sebanyak 30 orang (58,8%) mendapatkan nilai baik dan sisanya sebanyak 8 orang (15,7%) mendapatkan penilaian sangat baik. Dari wawancara yang peneliti lakukan bersama *Human Resources Coordinator* adanya masalah di bagian *front office* yaitu kurang efektifnya komunikasi *front office manager* pada saat memberikan arahan kepada staff yang melakukan kesalahan (Haruna, 2021; Sutrisno, Yanurianto, & Indrawan, 2021). Seperti lupa melakukan *check out* untuk tamu *long stay*, harusnya tamu sudah *check out* namun di *system* masih *running* sampai tiga hari berikutnya sehingga staff yang bertugas harus membayar akibat kesalahan yang dilakukan.

Masalah yang peneliti temukan terkait penilaian kinerja karyawan yaitu, kehadiran dan terlambatan karyawan pada tahun 2020 terdapat 20 orang yang mendapat nilai yang kurang pada poin keterlambatan dan kehadiran karyawan karyawan Daima Hotel pada bulan Januari 2021. tingkat keterlambatan karyawan masih tinggi dan keterlambatan tersebut sangat mempengaruhi kinerja karyawan daima hotel padang. Jika permasalahan ini tidak segera diatasi tentu akan berdampak terhadap nama baik dan keberlangsungan hotel. Solusi yang dapat dilakukan untuk mengatasi permasalahan ini adalah meningkatkan komunikasi. Komunikasi adalah suatu proses pembentukan, penyampaian, penerimaan, dan pengolahan pesan yang terjadi di dalam diri seseorang dan/atau di antara dua atau lebih dengan tujuan tertentu (Ningsih, 2018; Suryani, 2019). Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur komunikasi sebagai yaitu Komunikasi ke Bawah, Komunikasi ke Atas dan Komunikasi Horizontal. Komunikasi ke bawah artinya bagaimana karyawan mampu berkomunikasi dengan karyawan atau orang yang memiliki jabatan yang lebih rendah dari dia. Sedangkan komunikasi ke atas adalah kemampuan karyawan dalam berkomunikasi dengan atasan. Dan komunikasi horizontal adalah kemampuan komunikasi dengan sesama karyawan. Komunikasi merupakan senjata utama dalam dunia kerja (N. Arianto & Kurniawan, 2020; Eni Erwantiningsih, 2019). Komunikasi merupakan suatu proses memberikan signal dengan aturan tertentu sehingga dengan cara ini suatu sistem dapat didirikan, dipelihara, dan diubah. Komunikasi memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan yang ada, karena semakin baik komunikasi yang dilakukan oleh pihak perusahaan, maka dampak positif pun akan semakin meluas bagi karyawan yang nantinya bisa mempengaruhi kinerja masing-masing karyawan.

2. METODE

Jenis penelitian ini asosiatif kausal dengan jenis penelitian kuantitatif dengan cara menyebarkan angket yang berbentuk pernyataan positif yang disebarkan kepada seluruh karyawan Daim Hotel Padang. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah *Total Sampling*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan level staff dan SPV Daima Hotel Padang dengan jumlah 51 orang

maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan operasional sebanyak 51 orang. Dalam menentukan seberapa pengaruh antara kedua variabel digunakan software SPSS versi 20.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Peneliti telah melakukan penelitian dengan 51 responden yang terkait dengan pengujian variabel komunikasi. peneliti mendapatkan hasil penelitian tentang variabel komunikasi. Adapun hasil dari olahan data yang telah dilakukan dari penelitian dapat dilihat pada [Tabel 1](#).

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Variabel Komunikasi (X)

Kategori	Skor	F	Persentase (%)
Sangat Baik	≥ 120	43	83,3
Baik	$\geq 100 - < 120$	8	16,7
Cukup	$\geq 80 - < 100$	0	0
Buruk	$\geq 60 - < 80$	0	0
Sangat Buruk	< 60	0	0
Total		51	100

[Tabel 1](#) menunjukkan deskripsi data variabel komunikasi terdapat 83,3% responden termasuk kategori sangat baik, 16,7% responden termasuk baik, 0% responden termasuk cukup, 0,0% responden termasuk buruk. 0,0% responden termasuk sangat buruk. Selanjutnya Data kinerja karyawan hotel diperoleh HRD Daima Hotel Padang nilai kinerja 51 karyawan. Hasil total nilai kinerja karyawan Daima Hotel Padang memiliki standar baku penilaian seperti [Tabel 2](#).

Tabel 2. Kategori Penilaian Kinerja Karyawan di Daima Hotel Padang

Skor	Keterangan
95 - 100	Sangat Baik
68 - 94	Baik
15 - 67	Buruk

Berdasarkan [Tabel 2](#), rata-rata nilai dari 51 orang karyawan bernilai 76 dalam rentang 68-94 dikategorikan dalam penilaian baik. Regresi linearnya dapat dijelaskan yaitu: Nilai Sig untuk adalah 0,178 dengan nilai $>$ dari 0,05, maka dapat dikatakan terdistribusi normal. Nilai Sig adalah 0,076 dengan taraf signifikansi $>$ 0,05. maka data punya varian yang sama. Uji linearitas diperoleh nilai *Deviation from linearitas* sebesar $0,180 > 0,05$. Hasil penelitian tentang komunikasi menunjukkan bahwa 51 orang sampel, maka variabel Pelatihan telah diperoleh deskripsi data variabel komunikasi 83,3% sangat baik, 16,7% kategori baik, 0% termasuk cukup 0,0%, buruk. 0,0% sangat buruk. Artinya karyawan Daima Hotel Padang menilai komunikasi sangat baik. Untuk kinerja karyawan hasilnya 51 orang sampel HRD Daima Hotel Padang, 51 orang karyawan yang diteliti karyawan yang diteliti ditemukan 13 orang (25,5%) yang mendapatkan nilai Buruk, sebanyak 30 orang (58,8%) mendapatkan nilai baik dan sisa 8 orang (15,7%) mendapatkan penilaian sangat baik sebagian karyawan masuk dalam kategori baik. Uji hipotesis Kinerja Karyawan di Daima Hotel Padang. Analisis memakai SPSS 20.00 diperoleh uji regresi linier sederhana diperoleh nilai F hitung 1.598 dengan sign $0,000 < 0,05$ maka H_0 diterima. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di Daima Hotel Padang sangat berpengaruh

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa komunikasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Daima Hotel Padang. Komunikasi berpengaruh sebanyak 3,2% terhadap kinerja karyawan, dan terdapat juga faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gaji, kesehatan, teknologi, manajemen, dan kesempatan berprestasi. Kinerja merupakan cara (bagaimana) seseorang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi ([Fajriani & Septiari, 2015](#); [Ilhami & Rimantho, 2017](#)). Pengertian kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam

melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Kinerja erat kaitannya dengan pencapaian seseorang dalam melaksanakan segala tanggung jawab yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan ketepatan waktu penyelesaian. Mutu kerja karyawan secara langsung mempengaruhi kinerja perusahaan (Ningsih, 2018; Wijania, 2017). Guna mendapatkan kontribusi karyawan yang optimal, manajemen harus memahami secara mendalam strategi untuk mengelola, mengukur dan meningkatkan kinerja, yang dimulai terlebih dahulu dengan menentukan tolak ukur kinerja. Salah satu aspek yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah perlunya terjalin komunikasi yang seimbang antara atasan, bawahan dan para wisatawan. Karena tanpa keterampilan komunikasi yang baik kinerja yang baik akan sulit untuk tercapai. Komunikasi merupakan senjata utama dalam dunia kerja (Dewi, 2021). Komunikasi merupakan suatu proses memberikan signal dengan aturan tertentu sehingga dengan cara ini suatu sistem dapat didirikan, dipelihara, dan diubah (Dimas Okta Ardiansyah, 2016; Rialmi & Morsen, 2020). Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan hotel. Ini artinya komunikasi memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan yang ada, karena semakin baik komunikasi yang dilakukan oleh pihak perusahaan, maka dampak positif pun akan semakin meluas bagi karyawan yang nantinya bisa mempengaruhi kinerja masing-masing karyawan.

Dengan adanya komunikasi yang 2 arah antara pihak hotel (perusahaan) dengan karyawan akan berdampak terhadap motivasi karyawan dalam bekerja (Ningsih, 2018; Nisa, Rooswidjajani, & Fristin, 2018). Apalagi karyawan sebuah hotel yang menyajikan pelayanan sebagai modal utama. Jadi ketika karyawan yang dimiliki sebuah hotel mampu berkomunikasi baik dengan para tamu akan membawa dampak terhadap perkembangan hotel itu sendiri. Ketika ada karyawan yang memiliki kinerja yang baik itu juga harus mendapat apresiasi dari atasan, agar terjadi hubungan yang harmonis di tempat kerja. Keharmonisan ini dapat dicapai dengan komunikasi yang lancar dan bermakna. Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Lawasi & Triatmanto, 2017; Nisa et al., 2018). Penelitian lainnya menunjukkan bahwa terjadinya komunikasi yang baik akan meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja (Dimas Okta Ardiansyah, 2016; Roziki et al., 2022). Karena dengan lingkungan yang nyaman seseorang akan lebih giat dalam bekerja. Implikasi penelitian ini diharapkan kedepannya hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam mengelola dan mengembangkan hotel maupun bisnis lainnya sehingga tercipta komunikasi yang baik antara pihak yang memperkerjakan dengan karyawan.

4. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di Daima Hotel Padang berpengaruh secara signifikan. Komunikasi berpengaruh sebanyak 3,2% terhadap kinerja karyawan, dan terdapat juga faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gaji, kesehatan, teknologi, manajemen, dan kesempatan berprestasi.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Alfandia, N. S. (2019). Fasilitas E-Commerce Dan Pajak Hotel Pada Sektor Pariwisata. *MEDIA BINA ILMIAH*, 14(3). <https://doi.org/10.33758/mbi.v14i3.318>.
- Anto, R. P., Sahili, L. O., Rahmatyah, S., Eviyanti, & Togala, R. (2022). Manajemen Pengembangan Pariwisata Pada Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Konawe. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(10), 3493–3502. <https://doi.org/10.47492/jip.v2i10.1355>.
- Apriliyanti, E., Hidayah, S., & ZA, S. Z. (2020). Pengaruh daya tarik wisata, citra destinasi dan sarana wisata terhadap kepuasan wisatawan citra niaga sebagai pusat cerminan budaya khas kota samarinda. *Jurnal Manajemen*, 12(1). <https://doi.org/10.30872/jmmn.v12i1.7308>.
- Arianto, D. A. N., & Istikomah. (2018). Pengaruh Kontribusi Pendidikan Pelatihan dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Guru (Studi di SMP Negeri 1 Tahunan Jepara). *Media Ekonomi Dan Manajemen*, 33(2). <https://doi.org/10.24856/mem.v33i2.650>.
- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3). <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v3i3.4869>.
- Dewi, R. V. K. (2021). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosurya Kencana Di Bekasi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2). Retrieved from <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/2121960>.
- Dimas Okta Ardiansyah. (2016). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi

- Oleh Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1). <https://doi.org/10.26905/jbm.v3i1.70>.
- Eni Erwantiningsih. (2019). 132 Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(2), 132–138. Retrieved from <https://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jmdk/article/view/3247/pdf>.
- Fajriani, A., & Septiari, D. (2015). Pengaruh Beban Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan : Efek Mediasi Burnout. *Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3(1), 74–79.
- Haruna, J. (2021). Optimalisasi Pelayanan Dan Motivasi Kerja Dengan Kedisiplinan Pegawai Dalam Mengukur Kepuasan Kinerja. *BEduManageRs Journal*, 2(1), 50–61.
- Ilhami, R. S., & Rimantho, D. (2017). Penilaian Kinerja Karyawan dengan Metode AHP dan Rating Scale. *Jurnal Optimasi Sistem Industri*, 16(2), 150. <https://doi.org/10.25077/josi.v16.n2.p150-157.2017>
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1). <https://doi.org/10.26905/jmdk.v5i1.1313>.
- Mahfudz, M., & Admawidjadja, R. (2020). Pengembangan Potensi Wisata Situ Rawagede Desa Sirnajaya Melalui Pemetaan Partisipatif (Studi Kasus : Desa Sirnajaya Kecamatan Suka Makmur Kabupaten Bogor). *Sasambo: Jurnal Abdimas (Journal of Community Service)*, 2(3), 163–171. <https://doi.org/10.36312/sasambo.v2i3.275>.
- Maryani, P. D. (2021). Dampak Pengembangan Desa Wisata Wukirsari Terhadap Peningkatan Ekonomi Masyarakat Lokal Tahun 2017-2018. *Jurnal Pariwisata Terapan*, 5(2), 115 – 127. <https://doi.org/10.22146/jpt.58376>.
- Munanda, R., & Amar, S. (2019). Pengaruh Kunjungan Wisatawan Mancanegara, Rata-Rata Pengeluaran Dan Tingkat Hunian Hotel Terhadap Pendapatan Indonesia Pada Sektor Pariwisata. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Pembangunan*, 1(1). <https://doi.org/10.24036/jkep.v1i1.5348>.
- Ningsih, I. M. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Inti Bumi Perkasa. *Almana: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2). <https://doi.org/10.36555/almana.v2i2.132>.
- Nisa, I. C., Rooswidjajani, & Fristin, Y. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 5(2). <https://doi.org/10.26905/jbm.v5i2.2663>
- Nugraha, Y. E., Paturusi, S. A., & Wijaya, N. M. S. (2019). Fasilitas, Aksesibilitas Dan Daya Tarik Wisata Terhadap Kepuasan Wisatawan. *Jurnal Master Pariwisata*. <https://doi.org/10.24843/JUMPA.2018.v05.i02.p08>.
- Rialmi, Z., & Morsen. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2). Retrieved from JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia).
- Roziki, A. N., Irbayuni, S., & Irbayuni, S. (2022). Pengaruh Kompensasi, Semangat Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Panji Bintang Jaya. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 11(2). <https://doi.org/10.35906/equili.v11i2.1143>.
- Saraswati, L. A., Werdiningsih, I., & Purwanto, P. (2017). Evaluasi Kondisi Sarana Sanitasi Yang Disediakan Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Dan Tingkat Kepuasan Wisatawan Pantai Depok, Bantul, Yogyakarta, Tahun 2016. *Sanitasi: Jurnal Kesehatan Lingkungan*, 8(2), 64 – 72.
- Suryani, N. L. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(3). <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v2i3.3017>.
- Sutrisno, Yanurianto, & Indrawan, Y. W. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pratama Abadi Industri Di Tangerang. *EFEKTIF*, 3(4), 464 – 474. <https://doi.org/10.32493/JEE.v3i4.11282>.
- Trisnawati, A. E., Wahyono, H., & Wardoyo, C. (2018). Pengembangan Desa Wisata dan Pemberdayaan Masyarakat Berbasis Potensi Lokal. *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, Dan Pengembangan*, 3(1). <https://doi.org/10.17977/jptpp.v3i1.10356>.
- Wijania, I. W. (2017). Kontribusi Kepemimpinan Pelayan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Pembelajaran*, 1(3), 176–184.
- Yuardani, A. M., Heriyanto, Qadri, U., Rinaldi, H., Wana, D., Tandra, R., ... Prestoroika, E. (2021). Pemberdayaan Masyarakat Berbasis Pendampingan untuk Pengembangan Pariwisata pada Desa Sungai Kupah. *Jurnal Abdidas*, 2(2). <https://doi.org/10.31004/abdididas.v2i2.239>.
- Yunus, Y., & Fransisca, M. (2020). Analisis kebutuhan media pembelajaran berbasis android pada mata pelajaran kewirausahaan. *Jurnal Inovasi Teknologi Pendidikan*, 7(2), 118–127. <https://doi.org/10.21831/jitp.v7i1.32424>.