

Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Kolaka

Citra Citra

Universitas Sembilanbelas November Kolaka

Fitri Kumalasari

Universitas Sembilanbelas November Kolaka

Suwarto Suwarto

Universitas Sembilanbelas November Kolaka

Kolaka, Sulawesi Tenggara

Korespondensi penulis: citracici223@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine: (1) The effect of interpersonal communication on employee work productivity at the Kolaka Regency Tourism Office, (2) The effect of motivation on employee work productivity at the Kolaka Regency Tourism Office. The sample in this study amounted to 55 respondents using a sampling technique, namely the census method. Testing research instruments using validity and reliability tests with SPSS 23.0. The research data analysis technique used the Structural Equation Modeling (SEM-PLS) method with SmartPLS 4.0. Based on the results of this study it can be seen that the interpersonal communication variable has a positive and significant effect on work productivity as indicated by a T-Statistics value of 1.694 and a P-Values of 0.047 and the motivational variable has a positive and significant effect on work productivity as indicated by a T-Statistical value of 2.191 and P-Values of 0.015.*

Keywords: *Interpersonal Communication, Motivation, Work Productivity*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Kolaka, (2) Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Kolaka. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 55 responden dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu metode sensus atau mengambil secara keseluruhan jumlah dari populasi. Pengujian instrumen penelitian ini dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dengan SPSS 23.0. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Modeling (SEM-PLS)* dengan *SmartPLS* 4.0. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa variabel komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja yang ditunjukkan dengan nilai *T-Statistic* sebesar 1.694 dan *P-Values* sebesar 0.047 dan variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja yang ditunjukkan dengan nilai *T-Statistic* sebesar 2.191 dan *P-Values* sebesar 0.015.

Kata kunci: Komunikasi Interpersonal, Motivasi, Produktivitas Kerja

LATAR BELAKANG

Setiap organisasi pemerintahan memerlukan sumber daya manusia yang mempunyai dedikasi tinggi terhadap organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia adalah harta/aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi atau perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia (Sedarmayanti, 2017:3-4). Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh upaya para pegawainya. Upaya para pegawai tersebut dapat tercermin dalam hasil kerja yang dicapai berdasarkan kemampuan, pengetahuan, pelatihan, keterampilan yang dimilikinya serta dorongan kuat untuk keberhasilan pencapaian tujuan organisasi (Rafii *et al.*, 2020). Oleh

karena itu, keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan dari hasil kerja karyawan yang berada di dalamnya. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi dan membuat suatu perusahaan dapat berjalan dengan baik dan tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut, salah satunya yaitu produktivitas karyawan yang baik akan meningkat setiap harinya (Hidayat & Hasanah, 2016). Produktivitas kerja merupakan serangkaian hasil yang diperoleh dari pelaksanaan suatu pekerjaan (Surahman, 2021). Faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja yaitu komunikasi interpersonal dan motivasi.

Komunikasi interpersonal adalah komunikasi antara orang-orang secara tatap muka, yang memungkinkan respon verbal maupun nonverbal berlangsung secara langsung (Junaidi, 2018). Berdasarkan hasil penelitian, komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Supriadi & Martunis, 2017). Hal ini diperkuat dalam penelitian lain bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Junaidi, 2018). Selain komunikasi interpersonal, faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan ialah motivasi. Motivasi merupakan salah satu faktor yang menentukan produktivitas karyawan dalam bekerja (Kaawoan *et al.*, 2017). Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Adha *et al.*, 2019). Dalam penelitian menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Purnami & Utama, 2019). Hal ini diperkuat dalam penelitian lain bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Purnami & Utama, 2019).

Sejalan dengan penelitian-penelitian diatas dan didukung oleh fenomena yang ada dilokasi penelitian yang diperoleh dari hasil diskusi dan didukung dengan data capaian kinerja sebagai berikut:

Tabel 1. Capaian Kinerja Dinas Pariwisata

Formula Pengukuran	2019	2020	2021	Capaian s/d 2021 terhadap target akhir restra 2023
Kontribusi sektor pariwisata terhadap PAD	462,96 %	13,30 %	23,35 %	307,23 %

Sumber: LAKIP DISPAR (2022)

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa terjadi penurunan capaian kinerja Dinas Pariwisata di beberapa tahun terakhir. Kinerja hakikatnya tidak dapat dipisahkan dari perilaku pekerja serta mempunyai kaitan dengan produktivitas organisasi (Nasution, 2014). Produktivitas sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Semakin baik capaian dari kinerja karyawan semakin baik pula produktivitas yang dimiliki (Sanjani *et*

al., 2021). Sehingga dapat disimpulkan bahwa terjadi masalah dalam produktivitas kerja pegawai yang ditandai dengan penurunan capaian kinerja Dinas Pariwisata kabupaten Kolaka.

Selain berdasarkan data capaian kinerja, penulis melakukan diskusi dengan kepala bidang Sumber Daya Pariwisata dan Ekonomi Kreatif bahwa terdapat permasalahan yang terjadi dalam organisasi yaitu kemampuan pegawai dalam menyelesaikan serta memahami tugas masih rendah, mengakibatkan masih ada yang kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya. Hal ini disebabkan oleh kurangnya komunikasi dan arahan antara atasan atau rekan kerja mengenai proses penyelesaian tugas tersebut. Selain itu, keinginan pegawai untuk mengembangkan kemampuan diri agar lebih baik masih rendah dan lebih memilih memberikan tanggung jawab atas pekerjaannya kepada pegawai lain dibandingkan untuk melatih kemampuan diri dengan alasan belum memahami proses penyelesaian tugas tersebut. Masalah ini juga diakibatkan oleh kurangnya motivasi kepada pegawai tersebut tentang pentingnya pengembangan diri dan tanggung jawab dalam pekerjaan untuk diri sendiri dan bagi organisasi.

Selain fenomena yang telah dikemukakan di atas, isu produktivitas kerja juga didasarkan pada beberapa perbedaan hasil penelitian tentang Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja. Penelitian yang menemukan bahwa adanya pengaruh signifikan antara komunikasi interpersonal terhadap produktivitas kerja (Supriadi & Martunis, 2017). Namun, hasil penelitian lain tidak menemukan pengaruh yang signifikan antara komunikasi interpersonal terhadap produktivitas kerja (Prinanda & Abrian, 2018). Selanjutnya ada penelitian yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Purnami & Utama, 2019). Namun, penelitian lain menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Produktivitas kerja (Rampisela & Lumintang, 2020). Maka dari itu, penulis mengajukan judul “Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja pada Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Kolaka”.

KAJIAN TEORITIS

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan serangkaian hasil yang diperoleh dari pelaksanaan suatu pekerjaan (Surahman, 2021). Produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan untuk meningkatkan hasil kerja dan mencapai tugas-tugas tertentu sesuai dengan standar yang ditetapkan (Purnami & Utama, 2019). Pendapat lain menemukan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental pegawai. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap tugas-tugas yang mereka telah lakukan (Supriadi & Martunis, 2017). Sejalan dengan penelitian lain bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental seorang karyawan yang selalu mencari

perbaikan dan melakukan perbandingan dengan kemampuan atau keterampilan yang dimiliki demi menyelesaikan tugas yang diberikan secara optimal (Retnaningtyas & Widodo, 2019). Berdasarkan definisi diatas, produktivitas kerja adalah kemampuan setiap orang dalam menghasilkan sesuatu yang diinginkan dengan cara melakukan perbaikan kerja.

Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal dapat diartikan sebagai proses penyampaian pesan antar orang atau antar pribadi (Aesthetika, 2021:9). Komunikasi antarpribadi (*interpersonal communication*) adalah komunikasi antara orang-orang secara tatap muka, yang memungkinkan respon verbal maupun nonverbal berlangsung secara langsung (Junaidi, 2018). Sejalan dengan pendapat lain bahwa komunikasi antarpribadi merupakan komunikasi antara dua orang atau lebih secara bertatap muka, yang memiliki kemungkinan setiap pesertanya menangkap reaksi dari pesan yang disampaikan sang komunikator secara langsung, baik secara verbal maupun non verbal (Roem & Sarmiati, 2019:1). Dengan demikian komunikasi interpersonal merupakan komunikasi antar pribadi secara langsung yang didalamnya terjadi proses timbal balik.

Motivasi

Motivasi adalah dorongan atau semangat di dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Purnami & Utama, 2019). Sejalan dengan penelitian lain bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Adha *et al.*, 2019). Motivasi merupakan proses psikologis yang timbul diakibatkan oleh faktor-faktor yang bersumber baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang (Saleh & Utomo, 2018). Sedangkan pendapat lain bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Kaawoan *et al.*, 2017). Berdasarkan definisi diatas maka dapat ditarik kesimpulan motivasi merupakan serangkaian tingkah laku, kesungguhan, serta usaha yang melatar belakangi seseorang untuk melakukan sesuatu guna mencapai tujuan yang diinginkan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di Dinas Pariwisata Kabupaten Kolaka dengan jumlah responden sebanyak 55 orang. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Kolaka. Pemilihan sampel menggunakan metode sensus, yaitu semua populasi dijadikan sampel. Sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 55 orang. Variabel bebas pada penelitian ini yaitu Komunikasi

Interpersonal (X_1) dengan indikator yaitu keterbukaan, empati, dukungan, rasa positif, dan kesetaraan (Muhammad., 2014). Berikutnya Motivasi (X_2) dengan indikator yaitu tanggung jawab, sikap atasan, kesempatan berkarir, serta gaji dan intensif (Purnami & Utama, 2019), selanjutnya variable terikat dalam penelitian ini adalah Produktivitas Kerja (Y) dengan indikator kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi (Purnami & Utama, 2019).

Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan melalui observasi, studi pustaka dan penyebaran kuesioner. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan skala *likert* dan instrument penelitian atau kuesioner yang telah disebar dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas (Stiadi, 2022). Setelah ditemukan bahwa pernyataan-pernyataan yang digunakan pada penelitian valid maka dapat dipakai untuk analisis selanjutnya. Hasil penelitian ini diolah dengan menggunakan pendekatan aplikasi *SmartPLS 4*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

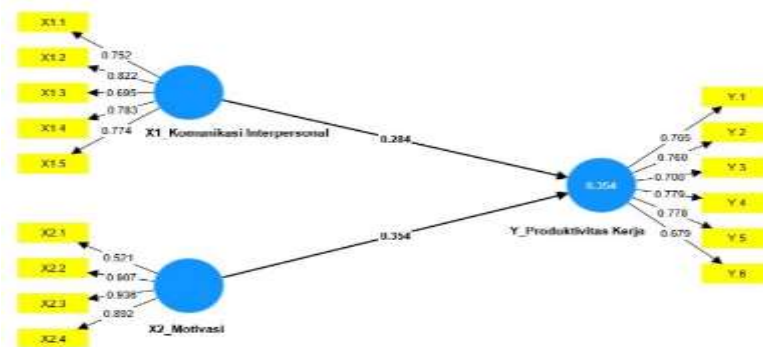
Pada awalnya Dinas Pariwisata Kabupaten Kolaka merupakan Kantor Pariwisata yang kemudian berubah menjadi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Kolaka pada tahun 2016. Berdasarkan Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 dan Peraturan Pemerintah No. 18 tahun 2016 dalam rancangan Peraturan Daerah tentang pembentukan dan susunan perangkat Daerah Kabupaten Kolaka, maka Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Kolaka berubah menjadi Dinas Pariwisata Kabupaten Kolaka. Adapun lembaga yang berperan dalam mendirikan Dinas Pariwisata Kabupaten Kolaka ialah pemerintah daerah setempat. Pada bidang keuangan, pemasaran dan organisasi mengalami perkembangan dari sejak didirikan sampai dengan saat ini. Dinas Pariwisata Kabupaten Kolaka saat ini terletak di Jalan Pahlawan, Lamokato, Kecamatan Kolaka, Kabupaten Kolaka, Sulawesi Tenggara.

Hasil penelitian ini menunjukkan responden dengan karakteristik jenis kelamin, proporsi responden paling banyak adalah perempuan 29 orang (53%) sedangkan laki-laki 26 orang (47%). Berdasarkan usia responden paling banyak adalah dengan usia 31-54 tahun 31 orang (56%), usia 20-30 tahun 13 orang (24%), dan usia >45 tahun 11 orang (20%). Untuk karakteristik berdasarkan masa kerja paling banyak adalah 5-10 tahun 23 orang (42%), 15-20 tahun 18 orang (33%), dan 10-15 tahun 14 orang (25%).

Gambaran hasil pengolahan data untuk masing-masing variabel secara deskriptif didapatkan bahwa secara keseluruhan jawaban responden berada pada kategori tinggi, artinya adalah Komunikasi Interpersonal, Motivasi dan Produktivitas Kerja pada Pegawai Dinas Pariwisata Kolaka sudah berjalan dengan baik, valid, dan reliabel.

Hasil pengujian data menggunakan aplikasi *SmartPLS 4.0* diperoleh data hasil penelitian yang terdiri dari data pengujian *Outer* model dan *inner* model sebagai berikut:

Pengujian Outer Model



Gambar 1. *PLS Algorithm*

Berdasarkan gambar outer model didapatkan data pengujian yang terdapat dalam tabel berikut:

1. *Convergent Validity*

Tabel 2. Nilai *Outer Loading*

Item	Komunikasi Interpersonal	Motivasi	Produktivitas Kerja
X1.1	0.752		
X1.2	0.822		
X1.3	0.695		
X1.4	0.783		
X1.5	0.774		
X2.1		0.521	
X2.2		0.907	
X2.3		0.936	
X2.4		0.892	
Y1			0.765
Y2			0.760
Y3			0.700
Y4			0.779
Y5			0.778
Y6			0.679

Sumber: Data diolah menggunakan PLS 4,0 (2023)

Nilai *outer loading* di atas menunjukkan bahwa indikator yang terdapat pada masing-masing variabel penelitian ini memiliki nilai *loading factor* >0,5 dan dapat dikatakan valid. Nilai *loading factor* > 0,7 dikatakan valid (Abdillah & Hartono, 2015:195). Namun demikian pada riset tahap pengembangan skala, *loading* 0,5 sampai 0,6 masih dapat diterima (Ghozali & Latan, 2017).

2. Discriminant Validity

Tabel 3. Nilai Cross Loading

Item	Komunikasi Interpersonal	Motivasi	Produktivitas Kerja
X1.1	0.752	0.413	0.404
X1.2	0.822	0.856	0.517
X1.3	0.695	0.466	0.386
X1.4	0.783	0.535	0.366
X1.5	0.774	0.484	0.390
X2.1	0.373	0.521	0.324
X2.2	0.712	0.907	0.402
X2.3	0.733	0.936	0.608
X2.4	0.582	0.892	0.471
Y1	0.282	0.313	0.765
Y2	0.433	0.384	0.760
Y3	0.484	0.400	0.700
Y4	0.501	0.456	0.779
Y5	0.389	0.511	0.778
Y6	0.283	0.412	0.679

Sumber: Data diolah menggunakan PLS 4.0 (2023)

Nilai *cross loading* di atas menunjukkan bahwa nilai korelasi konstruk dengan indikatornya lebih besar dari nilai korelasi konstruk lainnya. Sebagai gambaran nilai *cross loading* indikator Y1 (0,765) yang lebih besar dari pada nilai *cross loading* konstruk lain yang ada disampingnya dalam hal ini komunikasi interpersonal (0,282) dan motivasi (0,313).

Selain nilai *Cross Loading*, untuk membuktikan nilai *discriminant validity* juga dengan melihat nilai AVE (*Average Variance Extracted*) dalam kategori baik dengan nilai masing-masing konstruk $> 0,5$ (Purwanto et al., 2020). Adapun nilai AVE sebagai berikut:

Tabel 4. Nilai AVE

Variabel	AVE
Komunikasi Interpersonal	0.588
Motivasi	0.692
Produktivitas Kerja	0.554

Sumber: Data diolah menggunakan PLS 4.0 (2023)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai AVE dari masing-masing variabel berada diatas 0,5 sehingga syarat pengujian *Convergent Validity* telah terpenuhi. Oleh karena itu semua item kuesioner dapat digunakan untuk analisis data selanjutnya.

3. Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

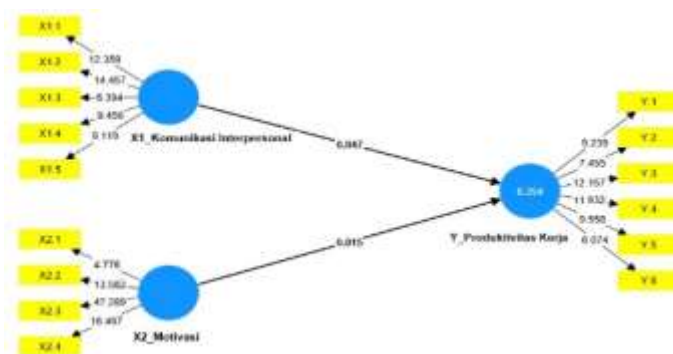
Tabel 5. Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Konstruk	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
Komunikasi Interpersonal	0.877	0.824
Motivasi	0.896	0.836
Produktivitas Kerja	0.882	0.840

Sumber: Data diolah Menggunakan PLS 4.0 (2023)

Dari nilai *output* di atas menunjukkan bahwa konstruk memiliki nilai reliabel yang baik. Di mana suatu konstruk dinyatakan baik apabila memiliki nilai *composite reabilitas* di atas 0.7 dan nilai *cronbach's alpha* di atas 0.6.

Pengujian Inner Model



Gambar 2. PLS Bootstrapping

1. Uji Koefisien Determinan R-Square

Tabel 6. Nilai R-Square

Konstruk	R-Square
Produktivitas Kerja (Y)	0.354

Sumber: Data diolah Menggunakan SmartPLS 4.0 (2023)

Nilai *R-Square* menjelaskan bahwa nilai *R-Square* konstruk produktivitas kerja sebesar 0.354 atau 35,4 % oleh variabel komunikasi interpersonal dan motivasi yang menunjukkan bahwa dalam penelitian ini variabel komunikasi interpersonal dan motivasi hanya memberikan pengaruh sebesar 35,4 % terhadap tingkat produktivitas kerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Kolaka dan memiliki kategori sedang sedangkan untuk sisanya sebesar 0,646 atau 64,6 % dijelaskan oleh variabel lain diluar dari penelitian ini. Dapat diartikan bahwa meskipun pegawai Dinas Pariwisata memiliki Komunikasi Interpersonal dan Motivasi yang baik, kedua variabel ini belum mampu menjadi *predicator dominant* untuk meningkatkan Produktivitas Kerja para Pegawai.

2. Pengujian Hipotesis (Path Coefficient)

Tabel 7. Nilai Path Coefficient

Variabel	Coefficients		
	O	T	P Values
X1 -> Y	0.284	1.694	0.047
X2 -> Y	0.354	2.191	0.015

Sumber: Data diolah Menggunakan PLS 4.0 (2023)

Dalam penelitian ini, *Rule Of Thumb* yang digunakan yaitu *T-Statistic* > 1.64 dengan *P-Value* < dari pada 5% (0.05). Sehingga berdasarkan hasil yang disajikan dapat dilihat bahwa nilai *Original Sample Estimate* Komunikasi Interpersonal terhadap Produktivitas Kerja bernilai positif sebesar 0.284 dan *T-Statistic* sebesar 1.694 dengan nilai *P Value* 0.047. Dari hasil

tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi Interpersonal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja sehingga dapat dinyatakan **Hipotesis Pertama (H₁) diterima**. Sehingga Hipotesis Pertama (H₁) Menyatakan bahwa Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Selanjutnya hasil nilai *Original Sample Estimate* Motivasi terhadap Produktivitas Kerja bernilai positif sebesar 0.354 dan *T-Statistic* sebesar 2.191 dengan nilai *P Value* 0.015. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja sehingga dapat dinyatakan **Hipotesis Kedua (H₂) diterima**. Sehingga Hipotesis Kedua (H₂) Menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan diatas mengenai “Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja pada Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Kolaka” maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kedua variabel Komunikasi Interpersonal dan Motivasi berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Kolaka. Sehingga dapat dinyatakan kedua hipotesis (H₁ dan H₂) diterima.

Untuk peneliti selanjutnya jika ingin mengambil judul yang sama disarankan untuk menambahkan jumlah variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja seperti disiplin kerja, kemampuan kerja dan lain sebagainya. Selain itu, diharapkan juga untuk penelitian selanjutnya mengganti lokasi penelitian, tidak hanya organisasi pemerintahan tetapi dimanapun lokasi yang tingkat produktivitas kerja pegawainya sangat penting seperti perusahaan.

DAFTAR REFERENSI

- Abdillah & Hartono. (2015). *Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Aesthetika, N. Ma. (2021). *Buju Ajar Komunikasi Interpersonal*. Umsida Press.
- Hidayat, R., & Hasanah, U. (2016). Hubungan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 15,20.
- Junaidi. (2018). Pengaruh Komuniasi Antar Pribadi Pimpinan dan Bawahan terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Growth Asia di Kota Medan. *Jurnal Network Media*, 1(1).

- Kaawoan, A., Kolibu, F. K., & Kawatu, P. A. T. (2017). Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja pada Karyawan PT. Samudera Mulia Abadi di Kabupaten Minahasa Utara. 1–8.
- Nasution, E. (2014). Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Fakultas Dakwah IAIN Ar-Raniry. *Jurnal Al-Bayan*, 20(29), 1–14.
- Prinanda, O., & Abrian, Y. (2018). Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Room Division Department di Hotel Axana Padang. *Jurnal Pendidikan Dan Keluarga*, 10(1), 1–10. <https://doi.org/10.24036/jpk/vol10-iss1/457>
- Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(4), 5611–5631.
- Purwanto, A., Prameswari, M., Asbari, M., Ramdan, M., & Setiawan, S. (2020). Dampak Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 9(1), 19–27.
- Rafii, M., Normajatus, & Fakhsiannor. (2020). Pengembangan Pegawai Sebagai Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Banjarmasin. 2, 1–11. <http://eprints.uniska-bjm.ac.id/2820/>
- Rampisela, V. A. J., & Lumintang, G. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Upah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Dayana Cipta. *Jurnal EMBA*, 8(1), 302–311. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/27535>
- Retnaningtyas, D. W., & Widodo, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pt jasa marga (persero) tbk jakarta. *JIMEN (Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen)*, 3(2), 107–118. <http://www.tjybjb.ac.cn/CN/article/downloadArticleFile.do?attachType=PDF&id=9987>
- Roem, E. R., & Sarmiati. (2019). *Komunikasi Interpersonal*. CV . IRDH.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Sanjani, D. R., Putri, D. F. A., & Putra, H. (2021). Hubungan Beban Kerja dengan Produktivitas Kerja Pegawai Stikes Griya Husada Sumbawa. *Jurnal Kesehatan Dan Sains*, 4(2), 43–55.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT Refika Aditama.
- Stiadi, M. (2022). MARKET SEGMENTATION ANALYSIS IN FOOD SELECTION. *Jurnal Ekonomi*, 11(03), 169–173.
- Supriadi, & Martunis. (2017). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Pimpinan terhadap Produktifitas dan Kerja Pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Aceh Jaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FISIP Unsyiah*, 2(4), 97–109.
- Surahman. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu, Kompensasi, dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pinrang. *Jurnal BISNIS & KEWIRAUSAHAAN*, 10(4), 300–307. <https://doi.org/10.37476/jbk.v10i4.3162>