

Pengaruh Efektivitas Komunikasi Dan *Information Technology* Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Karyawan Pada PT Adhi Persada Gedung

Lilik Widayanto¹, Yuli Budiati², Indarto³

¹ Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Semarang

² Dosen Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Semarang

³ Dosen Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Semarang

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh efektivitas komunikasi dan informasi teknologi terhadap kepuasan kerja, pengaruh kepuasan kerja, efektivitas komunikasi dan informasi teknologi terhadap produktivitas kerja, menganalisis pengaruh informasi teknologi terhadap produktivitas kerja, untuk menganalisis Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi dalam memengaruhi hubungan Efektivitas Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja dan Informasi Teknologi terhadap Produktivitas Kerja. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah 100 Karyawan PT Adhi Persada Gedung. Metode analisis statistik dengan menggunakan software IBM SPSS Statistics 22. Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara Efektivitas Komunikasi dan Informasi Teknologi terhadap kepuasan kerja karyawan, tidak terdapat pengaruh positif antara Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja, terdapat pengaruh positif antara Efektivitas Komunikasi dan Informasi Teknologi terhadap Produktivitas Kerja, Kepuasan Kerja tidak dapat memediasi pengaruh Efektivitas Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja dan Kepuasan Kerja tidak dapat memediasi pengaruh Informasi Teknologi terhadap Produktivitas Kerja.

Kata kunci : *Efektivitas Komunikasi, Informasi Teknologi, Kepuasan Kerja, Produktivitas Kerja*

Copyright (c) 2023 Lilik Widayanto

Corresponding author :

Email Address : widayantolilik.apg@gmail.com

PENDAHULUAN

Secara umum, komunikasi adalah proses pertukaran informasi, gagasan, atau perasaan antara individu atau kelompok. Tujuannya adalah untuk menyampaikan pesan dengan maksud agar diterima dan dipahami oleh penerima. Komunikasi melibatkan penggunaan bahasa, simbol, atau tanda-tanda lainnya yang memiliki makna yang dapat dipahami oleh kedua belah pihak. Komunikasi terjadi dalam berbagai bentuk dan saluran. Secara verbal, komunikasi dapat berupa percakapan langsung, diskusi kelompok, presentasi, atau bahkan panggilan telepon (Syahrudin, 2020). Komunikasi juga bisa bersifat tertulis, seperti melalui surat, email, pesan teks, atau media sosial. Selain itu, komunikasi juga dapat bersifat nonverbal, melibatkan bahasa tubuh, ekspresi wajah, kontak mata, gerakan tangan, dan intonasi suara.

Menurut Umbas (2021) komunikasi memiliki beberapa elemen penting. Pertama, ada pengirim yang menginisiasi pesan dan bertanggung jawab untuk menyampaikan pesan dengan cara yang tepat dan relevan. Kedua, ada pesan itu sendiri, yang dapat berupa informasi, ide, instruksi, atau emosi yang ingin disampaikan. Pesan harus dirancang dengan jelas agar dapat dipahami oleh penerima. Ketiga, ada saluran atau media yang digunakan untuk mentransmisikan pesan, baik itu melalui komunikasi langsung atau melalui media komunikasi tertulis atau elektronik. Penerima adalah pihak yang menerima pesan dari pengirim. Tugas penerima adalah mendekode pesan dan mencoba memahaminya dengan cara yang dimaksudkan oleh pengirim. Penting bagi penerima untuk memberikan perhatian yang tepat terhadap pesan dan memberikan umpan balik jika diperlukan. Konteks juga merupakan faktor penting dalam komunikasi. Konteks meliputi lingkungan fisik dimana komunikasi terjadi, latar belakang budaya, norma-norma sosial, dan pengalaman individu yang dapat mempengaruhi pemahaman dan interpretasi pesan. Komunikasi yang efektif melibatkan kemampuan untuk mendengarkan secara aktif, mengungkapkan diri dengan jelas, memahami audiens, dan beradaptasi dengan situasi yang berbeda (Mariani, et, al., 2021). Ini juga melibatkan kemampuan untuk membangun hubungan yang baik, mempertimbangkan emosi dan perspektif orang lain, dan memecahkan masalah atau mengatasi konflik jika terjadi.

Komunikasi yang baik adalah kunci untuk menciptakan hubungan yang sehat dan produktif, baik dalam lingkungan pribadi maupun profesional (Allam, 2019). Dengan menggunakan keterampilan komunikasi yang efektif, individu dapat membangun pemahaman, memperkuat hubungan, memecahkan masalah, dan mencapai tujuan bersama. Melihat dengan adanya komunikasi yang baik dan tepat dapat memberi penyampaian dari komunikasi itu menjadi lebih tepat dan tidak terjadi kesalahan atau salah informasi. Lingkungan kerja merupakan suatu bentuk tatanan yang sangat kompleks sebab mengalir dari satu ke yang lain secara sinkron guna menjalankan tugasnya. Goalsnya sendiri adalah sesuai dengan apa yang perusahaan harapkan, sehingga wajar apabila informasi yang tersalurkan harus tiba dengan tepat dan tidak kurang suatu apapun. Dengan bentuk perputaran informasi yang tepat maka segala bentuk pekerjaan dapat dijalankan dengan baik. Teknologi memberikan alat dan infrastruktur yang memungkinkan guna mengakses, menyimpan, mengolah, dan berbagi informasi dalam skala yang besar dan dengan kecepatan yang tinggi. Perkembangan Informasi Teknologi dan komunikasi (TIK), seperti internet, komputer, telepon seluler, dan jaringan komunikasi lainnya, telah membawa perubahan besar dalam bagaimana informasi diproduksi, diakses, dan dikomunikasikan (Komalasari, 2020).

Teknologi telah meningkatkan aksesibilitas informasi secara signifikan. Dengan adanya internet, informasi dari berbagai sumber di seluruh dunia dapat diakses dengan mudah. Informasi yang dulunya sulit dijangkau menjadi lebih mudah diakses oleh banyak orang. Teknologi juga memungkinkan pengolahan dan analisis data yang lebih cepat dan canggih (Sari, 2018). Dengan menggunakan perangkat lunak dan algoritma khusus, data mentah dapat diubah menjadi informasi yang berguna dan berarti. Ini membantu dalam pengambilan keputusan yang lebih baik dan pemahaman yang lebih dalam tentang tren dan pola. Kemudian teknologi juga menyediakan kapasitas penyimpanan yang besar dan solusi pengelolaan data yang efisien. Dengan adanya media penyimpanan digital dan cloud computing, informasi dapat disimpan dengan aman dan diakses kapanpun diperlukan. Sehingga teknologi telah mengubah cara berkomunikasi dan berkolaborasi. Email, pesan teks, panggilan video, dan platform komunikasi lainnya memberikan kemudahan untuk berinteraksi dengan orang lain secara instan, terlepas dari jarak geografis. Kolaborasi dalam proyek juga dapat dilakukan secara online dengan mudah (Komalasari, 2020).

Penerapan teknologi yang tepat dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan. Misalnya, alat komunikasi modern seperti email, pesan teks, atau platform kolaborasi memungkinkan karyawan untuk berkomunikasi dengan cepat dan efisien, berbagi informasi, dan bekerja secara tim. Penggunaan perangkat lunak dan aplikasi yang relevan juga dapat membantu karyawan mengelola tugas, mengatur jadwal, mengontrol inventaris, atau

melacak perkembangan proyek. Dengan menguasai teknologi yang digunakan dalam lingkungan kerja mereka, karyawan dapat meningkatkan produktivitas mereka dan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Menurut Sari (2018) teknologi juga dapat digunakan sebagai alat untuk menyediakan pelatihan, pembelajaran, dan pengembangan karyawan. Platform e-learning, webinar, atau sistem manajemen pembelajaran online memungkinkan karyawan untuk mengakses materi pembelajaran, kursus, atau pelatihan secara fleksibel dan mandiri. Ini membantu karyawan untuk terus meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka dalam pekerjaan. Sehingga secara keseluruhan, komunikasi yang efektif, akses informasi yang memadai, dan penggunaan teknologi yang efisien berperan penting dalam mendukung kinerja karyawan yang optimal. Menerapkan sistem komunikasi yang baik, memastikan akses yang tepat terhadap informasi yang relevan, dan memanfaatkan teknologi dengan baik adalah faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memberikan hasil yang diinginkan.

Ada beberapa alasan penting mengapa penelitian tentang pengaruh efektivitas komunikasi dan Informasi Teknologi terhadap produktivitas karyawan dilakukan terhadap Adhi Persada Gedung. Adhi Persada Gedung merupakan perusahaan konstruksi yang memiliki kegiatan dan operasi yang signifikan. Sebagai organisasi dengan banyak karyawan, penting untuk memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja mereka (Mariani, 2021). Penelitian ini akan memberikan wawasan khusus tentang pengaruh komunikasi dan Informasi Teknologi terhadap produktivitas dalam konteks perusahaan konstruksi.

Dalam industri konstruksi, produktivitas karyawan sangat penting untuk mencapai target proyek dan efisiensi operasional (Amusan, 2020). Dengan mempelajari bagaimana komunikasi yang efektif dan Informasi Teknologi dapat mempengaruhi produktivitas karyawan, penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang dapat meningkatkan produktivitas di Adhi Persada Gedung. Industri konstruksi telah mengadopsi Informasi Teknologi dengan cepat dalam beberapa tahun terakhir. Memahami bagaimana penggunaan Informasi Teknologi yang tepat dapat mempengaruhi produktivitas karyawan di Adhi Persada Gedung akan memberikan manfaat dalam pengembangan dan penerapan solusi teknologi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas.

Berdasarkan pada latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka pertanyaan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1)Apakah efektivitas komunikasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja?. (2)Apakah informasi teknologi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja?. (3)Apakah kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja?. (4)Apakah efektivitas komunikasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja?. (5)Apakah informasi teknologi memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja?. (6)Apakah efektivitas komunikasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi?. (7) Apakah informasi teknologi memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi?.

Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1)Untuk menganalisis pengaruh efektivitas komunikasi terhadap kepuasan kerja. (2)Untuk menganalisis pengaruh informasi teknologi terhadap kepuasan kerja. (3)Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja. (4)Untuk menganalisis pengaruh efektivitas komunikasi terhadap produktivitas kerja. (5)Untuk menganalisis pengaruh informasi teknologi terhadap produktivitas kerja. (6)Untuk menganalisis pengaruh efektivitas komunikasi terhadap produktivitas kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. (7)Untuk menganalisis pengaruh informasi teknologi terhadap produktivitas kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Efektivitas Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja

Komunikasi adalah tindakan menyampaikan informasi, termasuk pesan, ide, dan konsep, dari satu individu atau kelompok ke individu atau kelompok lainnya, baik secara langsung maupun tidak langsung. Ketidakpuasan dalam lingkungan kerja dapat terjadi akibat komunikasi yang kurang efektif, yang dapat mengganggu hubungan antara rekan kerja dan membuat karyawan merasa tidak nyaman serta tidak puas dalam menjalankan tugasnya. Komunikasi dalam organisasi sangat penting dalam menjalin hubungan kerja sama antar manusia yang terlibat dalam organisasi serta memiliki pengaruh yang sangat besar dalam proses pencapaian suatu tujuan organisasi tersebut (Puryana et al., 2019). Penelitian yang dilakukan oleh Makutika et al. (2018) menemukan bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dapat diterima atau terbukti. Berdasarkan dari penelitian Satriowati et al. (2016) menyatakan ada pengaruh signifikan antara variabel komunikasi terhadap kepuasan Kerja, komunikasi yang baik antar sesama rekan guru maupun dengan pimpinan demi mencapai tujuan dari suatu lembaga sehingga guru merasa puas dengan kondisi yang terjadi di suatu lembaga atau organisasi. Begitupun dengan hasil penelitian dari Wikaningrum et al. (2018) bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka hipotesis pertama pada penelitian ini adalah **H1: Efektivitas komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja**

Informasi Teknologi Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Bagus et al. (2020), kepuasan kerja mencerminkan pandangan para pekerja terhadap pekerjaan mereka. Studi sebelumnya telah menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Audirachman (2022), Teori Teknologi Informasi adalah suatu konsep yang digunakan untuk menjelaskan bagaimana pengguna memahami dan memanfaatkan Teknologi Informasi. Indikator dari pemanfaatan Teknologi Informasi melibatkan manfaat yang diperoleh dari Teknologi Informasi, tingkat kenyamanan dalam menggunakan Teknologi Informasi, sikap terhadap perilaku terkait Teknologi Informasi, niat untuk melaksanakan perilaku terkait Teknologi Informasi, dan perilaku aktual dalam menggunakan Teknologi Informasi. Audirachman (2022) menyimpulkan bahwa penggunaan Teknologi Informasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah:

H2: Informasi teknologi berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Afandi (2018), kepuasan kerja merupakan sikap positif yang dimiliki oleh tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang mencakup perasaan dan perilaku mereka terhadap pekerjaan tersebut, dengan menganggapnya sebagai bentuk penghargaan terhadap nilai-nilai penting dalam pekerjaan mereka. Setiap individu yang bekerja berharap untuk mencapai kepuasan dari pekerjaannya. Kepuasan kerja ini memiliki dampak yang signifikan pada produktivitas, yang menjadi fokus penting bagi seorang manajer. Oleh karena itu, seorang manajer perlu memahami langkah-langkah yang diperlukan untuk menciptakan kepuasan kerja bagi para karyawan.

Karyawan yang menjadi bagian dari suatu organisasi atau perusahaan juga memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan efisiensi kerjanya sebagai tanggapan terhadap perusahaan, serta untuk mencegah dan mempertahankan mereka tetap terhubung dengan perusahaan tersebut. Sejumlah penelitian, seperti yang dilaporkan oleh Inneke (2019), telah menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak signifikan pada produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah:

H3: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja

Pengaruh Efektivitas Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja

Kemampuan komunikasi yang efektif berperan penting sebagai sarana untuk memberikan umpan balik yang positif dari pihak manajemen kepada karyawan, dengan dampak meningkatnya kepuasan kerja dan produktivitas karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Oktrima (2018), efektivitas komunikasi memiliki peran sentral dalam meningkatkan produktivitas pekerja. Komunikasi yang efisien dan berkualitas dapat mengurangi risiko terjadinya kesalahpahaman, sehingga karyawan mampu menyelesaikan tugas mereka dengan efektif dan terencana. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Widyarma dan Askiah (2022) juga memberikan dukungan yang kuat terhadap hubungan positif antara variabel komunikasi dengan produktivitas karyawan. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa efektivitas komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan pada produktivitas kerja karyawan. Mengacu pada temuan tersebut, hipotesis keempat dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H4: Efektivitas komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja

Pengaruh Informasi Teknologi Terhadap Produktivitas Kerja

Kemampuan individu untuk mencapai tujuan organisasi seringkali sangat dipengaruhi oleh faktor Teknologi Informasi. Seringkali, masalah muncul ketika individu tidak menggunakan teknologi yang tersedia secara efektif untuk membantu mereka menyelesaikan tugas, sehingga manfaat yang dapat diperoleh dari teknologi tersebut menjadi terbatas (Syahdi, 2022). Penelitian yang dilakukan oleh Yahfizham (2013) menegaskan bahwa Teknologi Informasi, termasuk perangkat keras (hardware) dan perangkat lunak (software), harus mampu mengatasi berbagai masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia melalui operasional yang efisien, dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Mutuku (2015) juga mendukung pandangan ini, mengindikasikan bahwa Teknologi Informasi memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian, dapat diasumsikan bahwa peningkatan tingkat adopsi Teknologi Informasi akan berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan temuan ini, hipotesis kelima dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H5: Informasi teknologi berpengaruh terhadap produktivitas kerja

Efektivitas Komunikasi Terhadap Produktivitas Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Almubaroq (2019) mengungkapkan bahwa komunikasi adalah suatu proses yang melibatkan penyampaian pemahaman, seperti ide atau informasi, kepada individu lain. Komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi antara individu dengan satu atau lebih individu lainnya, seringkali dengan umpan balik yang langsung terlihat. Komunikasi memiliki peran penting dalam membuka pintu kerjasama antara pimpinan dan karyawan, serta di antara rekan kerja. Komunikasi yang efektif dapat membantu karyawan memahami pekerjaan mereka dengan lebih baik, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka (Faidha, 2020). Kepuasan kerja adalah salah satu elemen penting dalam konteks organisasi. Ini adalah pengalaman yang sangat individual, di mana setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang bervariasi sesuai dengan preferensi dan nilai-nilai pribadi mereka. Tingkat kepuasan kerja cenderung tinggi jika pekerjaan memenuhi preferensi dan nilai-nilai individu, dan sebaliknya, cenderung rendah jika ada ketidaksesuaian dalam aspek-aspek pekerjaan dengan preferensi dan nilai-nilai individu (Priyanto et al., 2021). Dengan mengacu pada pemahaman ini, hipotesis keenam dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H6: Efektivitas komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi

Informasi Teknologi Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Menurut Kang (2018), penggunaan Teknologi Informasi dapat membantu perusahaan meningkatkan kinerja organisasi asalkan perusahaan mengadopsi Teknologi Informasi secara efisien dan efektif. Penerapan teknologi baru dalam sebuah organisasi dapat berdampak signifikan pada berbagai aspek organisasi, terutama dalam konteks sumber daya manusia. Dalam konteks kepuasan kerja, Nurariansyah (2019) menyatakan bahwa semakin banyak aspek-aspek pekerjaan yang sesuai dengan preferensi individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh individu tersebut. Sebaliknya, jika terdapat ketidaksesuaian antara pekerjaan dengan preferensi individu, tingkat kepuasan kerja cenderung lebih rendah. Berdasarkan pemahaman ini, hipotesis ketujuh dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H7: Informasi teknologi berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yang dipilih oleh peneliti. Metode kuantitatif, seperti yang didefinisikan oleh Sugiyono (2019), adalah metode penelitian yang melibatkan analisis populasi atau sampel, pengumpulan data, analisis data dengan menggunakan statistik, penetapan hipotesis, dan berlandaskan pada filsafat positivisme. Tujuan utama dari penelitian kuantitatif adalah untuk menyelidiki apakah terdapat hubungan atau pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini, seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono (2019), merujuk pada wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian digunakan untuk membuat kesimpulan. Dalam penelitian ini, populasi terdiri dari 600 pegawai di PT Adhi Persada Gedung, termasuk 229 pegawai tetap dan sisanya adalah pekerja kontrak (PKJP), dengan 113 pegawai berada di level manajerial. Sampel, sesuai dengan definisi yang sama oleh Sugiyono (2019), adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian ini, sampel yang ditetapkan terdiri dari 86 karyawan PT Adhi Persada Gedung yang digunakan untuk pengumpulan data dan analisis statistik.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden
Jenis_Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	89	89,0	89,0	89,0
Perempuan	11	11,0	11,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer yang diolah (2023)

Berdasarkan pada tabel 1. diketahui bahwa dari total 100 responden, 89 di merupakan laki-laki atau 89% dari total sampel. Sementara itu, terdapat 11 responden perempuan atau 11% dari sampel keseluruhan.

Usia responden dibagi menjadi beberapa kelas dengan menggunakan aturan Sturges. Banyaknya kelas ditentukan melalui rumus $k = 1 + 3,3 \log n$. Maka banyaknya kelas adalah:

$$k = 1 + 3,3, \log 100$$

$$k = 7,6$$

Maka banyaknya kelas adalah 8 kelas. Selanjutnya adalah melakukan perhitungan panjang kelas dengan menggunakan rumus:

$$\text{Panjang kelas} = (x \text{ maks} - x \text{ min}) / k$$

Panjang kelas = $(56-30)/8$

Panjang kelas = 3,25

Maka panjang kelas adalah 3. Berikut adalah hasil profil usia responden:

Tabel 2. Usia Responden
Usia2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	42-44	22	22	22	61
	49-53	17	17	17	92
	39-41	15	15	15	39
	45-48	14	14	14	75
	36-38	11	11	11	24
	33-35	9	9	9	13
	54-56	8	8	8	100
	30-32	4	4	4	4
	Total	100	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer yang diolah (2023)

Berdasarkan tabel 2. diketahui bahwa dari total 100 responden, kelompok usia terbesar dalam sampel adalah kelompok usia 42-44 tahun ada 22%, kemudian usia 49-53 tahun ada 17%, selanjutnya 15% responden adalah usia 39-41 tahun, 45-45 tahun adalah 14% responden, usia 36-38 tahun responden ada 11%, kelompok usia 33-35 tahun sebanyak 9%, usia 54-56 tahun adalah 8%, dan kelompok usia 30-32 adalah 4%. Maka menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada dalam kelompok usia 42-44 tahun.

Tabel 3. Pendidikan Responden
Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1 / Strata 1	64	64,0	64,0	74,0
	S2 / Strata 2	23	23,0	23,0	97,0
	Diploma	10	10,0	10,0	10,0
	SMA / Sederajat	3	3,0	3,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer yang diolah (2023)

Berdasarkan tabel 3. diketahui bahwa terdapat sebanyak 64 responden (64%) memiliki gelar S1 (Strata 1), dan 23 responden (23%) memiliki gelar S2 (Strata 2), 10 responden (10%) memiliki tingkat pendidikan Diploma. Terakhir, hanya 3 responden (3%) yang memiliki latar belakang pendidikan SMA atau setara. Maka dapat diketahui bahwa mayoritas responden memiliki gelar S1 (Strata 1).

Tabel 4. Jabatan Responden
Jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Manajemen Proyek	75	75,0	75,0	100,0
	Head Office	25	25,0	25,0	25,0
	Total	100	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer yang diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4. diketahui bahwa mayoritas besar, yaitu 75 responden (75%), mengisi posisi "Manajemen Proyek" dan 25 responden (25%) menduduki jabatan "Head Office".

Tabel 5. Responden Berdasarkan Masa Kerja Lama_Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid > 10 tahun	66	66,0	66,0	66,0
4- 6 tahun	21	21,0	21,0	91,0
7- 10 tahun	9	9,0	9,0	100,0
1 - 3 tahun	4	4,0	4,0	70,0
Total	100	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer yang diolah (2023)

Berdasarkan tabel 5. diketahui bahwa 66 responden (66%) memiliki pengalaman bekerja lebih dari 10 tahun. Sementara 21 responden (21%) memiliki pengalaman kerja dalam rentang 4 hingga 6 tahun. Kemudian, terdapat 9 responden (9%) yang memiliki pengalaman kerja 7 hingga 10 tahun. Terdapat 4 responden (4%) yang memiliki pengalaman kerja selama 1 hingga 3 tahun. Maka dapat diketahui bahwa mayoritas responden memiliki pengalaman bekerja lebih dari 10 tahun.

Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan hasil uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini :

Tabel 6. Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja

No. Item pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
PK1	0,952	0,1638	Valid
PK2	0,962	0,1638	Valid
PK3	0,890	0,1638	Valid
PK4	0,955	0,1638	Valid
PK5	0,928	0,1638	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah (2023)

Berdasarkan tabel 6. diketahui bahwa nilai r hitung > r tabel sehingga semua item pertanyaan untuk variabel Produktivitas Kerja dapat dikatakan valid.

Tabel 7. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

No. Item pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
KK1	0,697	0,1638	Valid
KK2	0,651	0,1638	Valid
KK3	0,729	0,1638	Valid
KK4	0,754	0,1638	Valid
KK5	0,736	0,1638	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah (2023)

Berdasarkan tabel 7. diketahui bahwa nilai r hitung > r tabel sehingga semua item pertanyaan untuk variabel Kepuasan Kerja dapat dikatakan valid.

Tabel 8. Uji Validitas Variabel Efektivitas Komunikasi

No. Item pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
EK1	0,883	0,1638	Valid
EK2	0,902	0,1638	Valid
EK3	0,833	0,1638	Valid
EK4	0,876	0,1638	Valid

No. Item pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
EK5	0,881	0,1638	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah (2023)

Berdasarkan tabel 8. Diketahui bahwa nilai r hitung > r tabel sehingga semua item pertanyaan untuk variabel Efektivitas Komunikasi dapat dikatakan valid.

Tabel 9. Uji Validitas Variabel Informasi Teknologi

No. Item pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
IT1	0,809	0,1638	Valid
IT2	0,898	0,1638	Valid
IT3	0,873	0,1638	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah (2023)

Dari tabel 9, dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan yang terkait dengan variabel Informasi Teknologi dianggap valid karena nilai r hitung lebih besar daripada nilai r tabel..

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Produktivitas Kerja	0,979	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,879	Reliabel
Efektivitas Komunikasi	0,955	Reliabel
Informasi Teknologi	0,931	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 10, dapat disimpulkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini memiliki nilai Alpha Cronbach yang lebih besar dari 0,6, yang menunjukkan tingkat reliabilitas yang memadai.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

**Tabel 11. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	Unstandardized Residual
N		100	100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	,0000000
	Std. Deviation	2,11510307	1,98348116
	Most Extreme Differences	Absolute	,060
	Positive	,060	,111
	Negative	-,050	-,096
Test Statistic		,060	,111
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}	,004 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Berdasarkan Tabel 11, hasil pengujian normalitas menunjukkan bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov sig. sebesar 0,200, yang lebih besar dari tingkat signifikansi yang umumnya digunakan (0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa data tersebut berdistribusi secara normal. Dalam statistik, pengujian normalitas digunakan untuk menentukan apakah data mengikuti distribusi normal atau tidak. Jika nilai sig. lebih besar dari 0,05 (tingkat signifikansi yang umum digunakan), maka data dianggap berdistribusi normal. Jadi,

berdasarkan hasil tersebut, Anda dapat menyimpulkan bahwa data dalam penelitian ini dapat dianggap berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan hasil multikolinearitas pada penelitian ini:

Tabel 12. Hasil Uji Multikolinearitas Model 1

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Efektifitas_Komunikasi	,235	4,251
Informasi_Teknologi	,235	4,251

Sumber: Data Primer yang diolah (2023)

Dari Tabel 12, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak mengalami masalah multikolinearitas.

Tabel 13. Hasil Uji Multikolinearitas Model 2

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepuasan_Kerja	,258	3,880
Efektifitas_Komunikasi	,188	5,329
Informasi_Teknologi	,210	4,759

Sumber: Data Primer yang diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 13, dengan nilai Tolerance yang lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) yang lebih kecil dari 10, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak mengalami masalah multikolinearitas. Ini menunjukkan bahwa tidak ada korelasi yang tinggi antara variabel independen dalam penelitian Anda, dan hasil analisis dapat diandalkan untuk mengevaluasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji Heterokedastisitas

**Tabel 14. Hasil Uji Heterokedastisitas Model 1
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,363	,607		3,895	,000
Kepuasan_Kerja	-,003	,060	-,010	-,050	,960
Efektifitas_Komunikasi	-,039	,060	-,153	-,654	,515
Informasi_Teknologi	,016	,090	,039	,177	,860

a. Dependent Variable: absres1

Sumber: Data Primer yang diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 14, jika hasil pengujian heteroskedastisitas untuk variabel independen memiliki nilai signifikansi (biasanya disimbolkan sebagai "sig.") yang lebih besar dari 0,05 (tingkat signifikansi yang umum digunakan), maka ini menunjukkan bahwa tidak ada indikasi heteroskedastisitas dalam data Anda.

**Tabel 15. Hasil Uji Heterokedastisitas Model 2
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,978	,589		3,358	,001
Produktivitas_Kerja	,135	,062	,573	2,182	,032
Kepuasan_Kerja	,002	,059	,006	,031	,975
Efektifitas_Komunikasi	,059	,077	,217	,763	,448
Informasi_Teknologi	-,378	,096	-,885	-3,949	,000

a. Dependent Variable: absres2

Sumber: Data Primer yang diolah (2023)

Dari Tabel 15, dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian heteroskedastisitas untuk variabel independen menunjukkan nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dalam data penelitian ini tidak ada tanda-tanda heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 16. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) Model 1 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,862 ^a	,742	,737	2,13680	1,919

a. Predictors: (Constant), Informasi_Teknologi, Efektifitas_Komunikasi

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Sumber: Data Primer yang diolah (2023)

Dari Tabel 16, dapat disimpulkan bahwa adjusted R Square memiliki nilai sebesar 0,737. Ini mengindikasikan bahwa 73,7% dari variasi dalam variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen yang ada dalam model ini. Sisanya, sekitar 26,3%, mungkin dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Tabel 17. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) Model 2 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,934 ^a	,872	,868	2,01423	2,220

a. Predictors: (Constant), Informasi_Teknologi, Kepuasan_Kerja, Efektifitas_Komunikasi

b. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

Sumber: Data Primer yang diolah (2023)

Dari Tabel 17, dapat disimpulkan bahwa adjusted R Square memiliki nilai sebesar 0,868. Hal ini mengindikasikan bahwa sekitar 86,8% dari variasi dalam variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen yang ada dalam model ini. Sisanya, sekitar 13,2%, mungkin dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Uji F

Tabel 18. Hasil Uji F Model 1 ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1275,618	2	637,809	139,690	,000 ^b
	Residual	442,892	97	4,566		
	Total	1718,510	99			

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

b. Predictors: (Constant), Informasi_Teknologi, Efektifitas_Komunikasi

Sumber: Data Primer yang diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 18, dapat disimpulkan bahwa nilai sig.F sebesar 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang umumnya digunakan (0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa Efektivitas Komunikasi dan Informasi Teknologi secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Tabel 19. Hasil Uji F Model 2
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2651,154	3	883,718	217,818	,000 ^b
Residual	389,486	96	4,057		
Total	3040,640	99			

a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

b. Predictors: (Constant), Informasi_Teknologi, Kepuasan_Kerja, Efektifitas_Komunikasi

Sumber: Data Primer yang diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 19, dapat disimpulkan bahwa nilai sig.F sebesar 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang umumnya digunakan (0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa variabel Kepuasan Kerja, Efektivitas Komunikasi, dan Informasi Teknologi secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Uji T

Tabel 20. Hasil Uji t Model 1
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,192	,937		4,472	,000
Efektifitas_Komunikasi	,453	,091	,527	4,960	,000
Informasi_Teknologi	,493	,145	,362	3,404	,001

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Sumber: Data Primer yang diolah (2023)

1. Hipotesis pertama

Dari Tabel 20, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi (sig.) untuk variabel Efektivitas Komunikasi adalah 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang umumnya digunakan (0,05). Selain itu, nilai koefisien untuk Efektivitas Komunikasi positif. Ini mengindikasikan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat diterima.

2. Hipotesis kedua

Dari Tabel 20, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi (sig.) untuk variabel Informasi Teknologi adalah 0,001, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang umumnya digunakan (0,05). Selain itu, nilai koefisien untuk Informasi Teknologi positif. Ini mengindikasikan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini dapat diterima.

Tabel 21. Hasil Uji t Model 2
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,023	,970		,024	,981
Kepuasan_Kerja	-,130	,096	-,098	-1,358	,178
Efektifitas_Komunikasi	,802	,096	,702	8,322	,000
Informasi_Teknologi	,623	,144	,344	4,319	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

Sumber: Data Primer yang diolah (2023)

3. Hipotesis ketiga

Dari Tabel 21, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi (sig.) untuk variabel Kepuasan Kerja adalah 0,178, yang lebih besar dari tingkat signifikansi yang umumnya digunakan (0,05). Selain itu, nilai koefisien untuk Kepuasan Kerja positif. Ini mengindikasikan bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini harus ditolak.

4. Hipotesis keempat

Dari Tabel 21, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi (sig.) untuk variabel Efektivitas Komunikasi adalah 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang umumnya digunakan (0,05). Selain itu, nilai koefisien untuk Efektivitas Komunikasi positif. Ini mengindikasikan bahwa hipotesis keempat dalam penelitian ini dapat diterima.

5. Hipotesis kelima

Berdasarkan Tabel 21, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi (sig.) untuk variabel Informasi Teknologi adalah 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang umumnya digunakan (0,05). Selain itu, nilai koefisien untuk Informasi Teknologi positif. Hal ini mengindikasikan bahwa hipotesis kelima dalam penelitian ini dapat diterima.

Tabel 22. Hasil Uji Mediasi Sobel Test Hipotesis 6

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.453	Sobel test: -1.30668232	0.04506834	0.19132063
b	-0.130	Aroian test: -1.28280479	0.04590722	0.19956048
s _a	0.091	Goodman test: -1.33194484	0.04421354	0.18287831
s _b	0.096	Reset all	Calculate	

Input:		Test statistic:	p-value:
t _a	4.960	Sobel test: 1.30979518	0.19026513
t _b	-1.358	Aroian test: 1.28571226	0.1985435
		Goodman test: 1.33528417	0.18178336
		Reset all	Calculate

Sumber: Data Primer yang diolah (2023)

Tabel 23. Hasil Uji Mediasi Sobel Test Hipotesis 7

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.493	Sobel test: -1.25805509	0.05094371	0.20837183
b	-0.130	Aroian test: -1.21356711	0.05281125	0.22491307
s _a	0.145	Goodman test: -1.30782419	0.04900506	0.19093295
s _b	0.096	Reset all	Calculate	

Input:		Test statistic:	p-value:
t _a	3.404	Sobel test: 1.26133081	0.20718969
t _b	-1.358	Aroian test: 1.21684536	0.22366306
		Goodman test: 1.31108138	0.18983027
		Reset all	Calculate

Sumber: Data Primer yang diolah (2023)

6. Hipotesis keenam

Berdasarkan Tabel 4.26, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi (sig.) adalah 0,191, yang lebih besar dari tingkat signifikansi yang umumnya digunakan (0,05). Selain itu, nilai koefisien untuk variabel tersebut positif. Ini mengindikasikan bahwa hipotesis keenam dalam penelitian ini harus ditolak.

7. Hipotesis ketujuh

Berdasarkan Tabel 4.27, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi (sig.) adalah 0,208, yang lebih besar dari tingkat signifikansi yang umumnya digunakan (0,05). Selain itu, nilai koefisien untuk variabel tersebut positif. Ini mengindikasikan bahwa hipotesis ketujuh dalam penelitian ini harus ditolak.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan maka kesimpulan pada penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh positif Efektivitas Komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh positif Informasi Teknologi terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Tidak terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja.
4. Terdapat pengaruh positif Efektivitas Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja.
5. Terdapat pengaruh positif Informasi Teknologi terhadap Produktivitas Kerja.
6. Kepuasan Kerja tidak dapat memediasi pengaruh Efektivitas Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja.
7. Kepuasan Kerja tidak dapat memediasi pengaruh Informasi Teknologi terhadap Produktivitas Kerja.

Implikasi Teoritis

Hasil penelitian ini memiliki beberapa implikasi teoritis yang dapat berkontribusi pada pemahaman dalam bidang manajemen dan organisasi.

1. Temuan bahwa efektivitas komunikasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan produktivitas kerja mendukung teori-teori yang mengaitkan komunikasi yang efektif dengan kinerja organisasi yang lebih baik.
2. Hasil yang menunjukkan bahwa informasi teknologi juga memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan produktivitas kerja menyiratkan bahwa investasi dalam teknologi informasi dan sistem yang canggih dapat meningkatkan kinerja organisasi.
3. Temuan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara efektivitas komunikasi atau informasi teknologi dengan produktivitas kerja menunjukkan bahwa ada faktor-faktor lain yang memengaruhi produktivitas kerja yang perlu dipertimbangkan dalam penelitian lebih lanjut.

Implikasi Manajerial

Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan Komunikasi Internal: Manajemen PT Adhi Persada Gedung harus fokus pada peningkatan komunikasi internal di antara karyawan. Ini dapat mencakup pelatihan komunikasi, penggunaan alat komunikasi yang lebih efektif, dan pembentukan tim kerja yang berfungsi dengan baik.
2. Investasi dalam Teknologi Informasi: Perusahaan perlu berinvestasi dalam teknologi informasi yang dapat meningkatkan efisiensi dan akses informasi. Hal ini dapat mencakup pengembangan sistem yang lebih canggih, pelatihan untuk penggunaan teknologi tersebut, dan pemantauan terus-menerus terhadap perkembangan teknologi yang relevan.
3. Evaluasi Faktor-faktor Lain: Meskipun kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara efektivitas komunikasi atau informasi teknologi dengan produktivitas kerja dalam

penelitian ini, manajemen harus tetap mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi produktivitas. Ini termasuk faktor seperti lingkungan kerja, pelatihan, dan aspek-aspek budaya organisasi.

4. Sebaiknya PT Adhi Persada Gedung meningkatkan interaksi antara efektivitas komunikasi, kepuasan kerja, informasi teknologi, dan produktivitas kerja dalam lingkungan kerja.
5. PT Adhi Persada Gedung perlu mempertimbangkan langkah-langkah strategis yang sesuai untuk meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan.

Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menyadari beberapa keterbatasan diantaranya sebagai berikut :

1. Sampel pada penelitian ini hanya dibatasi pada karyawan PT Adhi Persada Gedung.
2. Pada penelitian ini hanya membatasi pada variabel Produktivitas Kerja, Kepuasan Kerja, Efektivitas Komunikasi, Informasi Teknologi.
3. Penelitian menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data, sehingga informasi yang diperoleh terbatas.

Agenda Penelitian Yang Akan Datang

Berdasarkan penelitian dan kesimpulan yang telah diambil maka saran-saran yang dapat penulis ajukan berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pada penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi produktivitas dan kepuasan kerja misalnya lingkungan kerja, training, dan lain-lain.
2. Pada penelitian selanjutnya dapat meneliti objek yang berbeda dengan penelitian ini.

Referensi :

- Allam L.R. (2019). *Pengaruh Penyampaian Informasi Dari Atasan Kepada Bawahan Terhadap Motivasi Karyawan Pln Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (Up3) Yogyakarta*.
- Amusan, L. (2020). *Towards Improving Artisan and Craftsmen Productivity*. International Conference on Science and Sustainable Development. Volume 1(2).
- Komalasari, R. (2020). *Manfaat Informasi Teknologi dan Komunikasi di Masa Pandemi Covid 19*. Tematik : Jurnal Informasi Teknologi Komunikasi (e-Journal). Volume 7(1).
- Maha, R. (2020). *Pengaruh Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Di Badan Pengelola Keuangan Pendapatan Dan Aset Daerah Kabupaten Karo*. Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi. Vol. 5, No. 1.
- Mariani L.M.I. et al. (2021). *Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan Di Denpasar*. E-Jurnal ManajemenA Unud, Vol. 6, No. 7.
- Natsir, M. (2022). *Analisis Pengaruh Unsur-Unsur Komunikasi Terhadap Brand Awareness Pada Media Pemasaran Youtube*. Manajemen Ekonomi dan Akuntansi. Volume 6(2). <https://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/2126>
- Sari, Dhea dan Yuliani Rachma Putri. (2019). *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Lembaga Pengelola Dana Pendidikan*. e-Proceeding of Management : Vol.6, No.1 April 2019.
- Sari, Intan. (2018). *Analisis Pengaruh Informasi Teknologi Terhadap Motivasi Belajar Siswa Smk Yaspika Di Tanjung Balai Karimun*. Volume JIM UPB. Vplume 6(1).
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Syahrudin, A. (2020). *Pengaruh Informasi Teknologi Dan Komunikasi Terhadap Efektivitas Komunikasi Antarpribadi Mahasiswa*. KAREBA : Jurnal Ilmu Komunikasi. Volume 9(2).
- Umbas, V. (2021). *Efektivitas Komunikasi Interpersonal terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT XXX*. Prosiding Hubungan Masyarakat. Volume 7(1).