

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat PT. Mahabbah Islamic Tour & Travel

Mahabbah Islamic Tour & Travel didirikan pada tahun 2016. Mahabbah Islamic tour & travel memiliki program “umrah promo, umrah plus, umrah regular wisata islami, umrah ramadhan, haji furoda”. Mahabbah Islamic tour & Travel memiliki beberapa poin penting yang menjadi kelebihan kami yaitu:

Pertama: Berhaji dan Ber umrah sesuai dengan sunnah Rasulullah Saw. Dengan komitmen ini, setiap keberangkatan Jemaah umrah dan haji akan selalu didampingi ustadz pembimbing ibadah yang sudah berpengalaman. Kedua: Pengalaman menjadi modal kuat untuk selalu melayani dan membimbing jamaah dalam beribadah umrah dan haji. Ketiga: Menyediakan layanan fasilitas maskapai yang berlisensi, hotel berbintang yang dekat dengan masjidil haram dan masjid nabawi sebagai komitmen legalitas perusahaan dalam melayani pelanggan dan Jemaah secara aman dan professional, saat ini Mahabbah Islamic Tour & Travel memiliki izin resmi dari pemerintah melalui Kementerian Wisata, Ijin Haji dan Umrah dari Kementerian Agama. Selain itu Mahabbah Islamic Tour & Travel juga tergabung dalam organisasi “Asosiasi Travel Sumatera Utara (AMTAS)”.

4.1.2 Visi dan Misi PT. Mahabbah Islamic Tour & Travel

4.1.2.1 Visi PT. Mahabbah Islamic Tour & Travel

1. Menjadi penyelenggara Haji Khusus dan Umrah dengan pelayanan berkualitas dan bimbingan ibadah sesuai Al Qur'an dan Sunnah Shahihah.
2. Memberikan pelayanan Tour & Travel secara komperhensif dan integral dengan berorientasi kepada kepuasan pelanggan.

4.1.2.2 Misi PT. Mahabbah Islamic Tour & Travel

1. Senantiasa berupaya untuk berpegang teguh kepada prinsip-prinsip ajaran Islam dalam semua aspek operasional perusahaan.
2. Memiliki Sumber Daya Insani yang bertaqwa, loyal kepada perusahaan, amanah, profesional serta ditopang oleh sistem IT yang handal dan mekanisme kerja kondusif, efektif dan efisien.
3. Inovatif, progresif dan bekerja keras untuk memberikan pelayanan terbaik kepada segenap pelanggan.

4.1.3 Logo PT. Mahabbah Islamic Tour & Travel

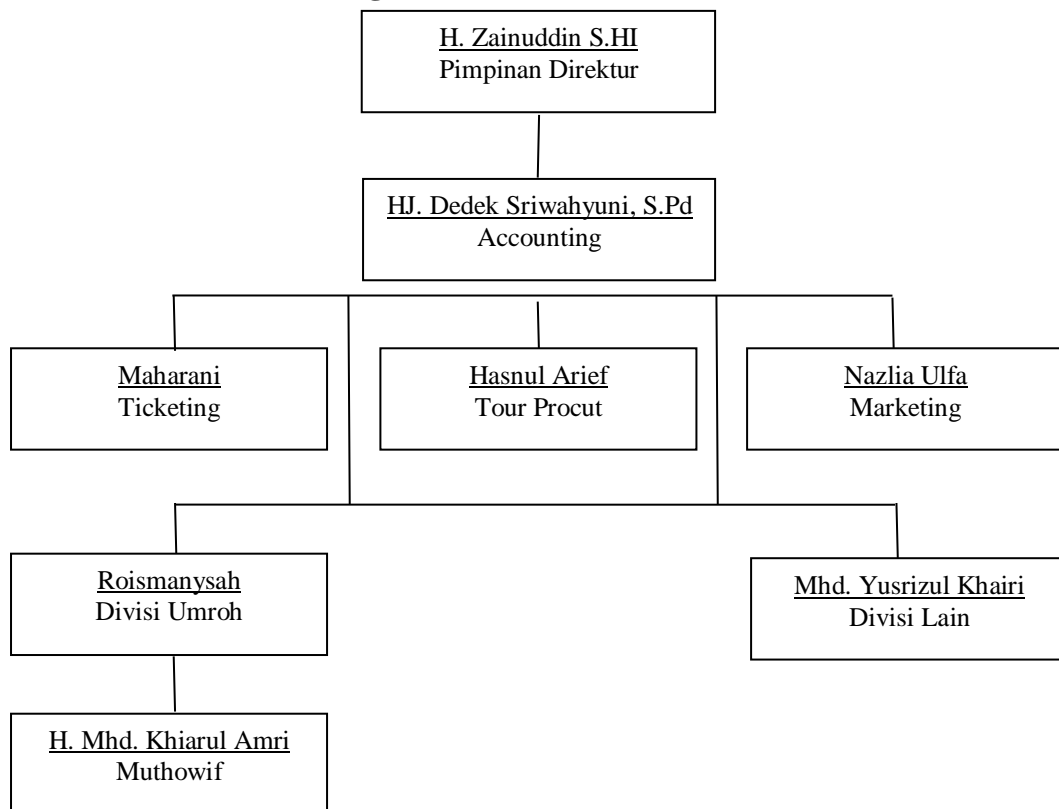


Gambar 3.1 Logo PT. Mahabbah Islamic Tour & Travel

Sumber: Kantor PT. Mahabbah Islamic Tour & Travel

Secara umum logo ini terinspirasi dari beberapa bentuk yang berkaitan dengan aktivitas umrah dan haji. Pertama yaitu Kabbah itu sendiri. Dalam logo ini juga terdapat lambing bintang, bulan sabit dan pesawat terbang yang melambangkan perjalanan islami ke rumah Allah. Kemudian terdapat lambing segi 8 dengan garis yang berhubungan yang melambangkan hubungan PT. Mahabbah dengan jamaah yang selalu saling berhubungan dan transparant. Tulisan Mahabbah dengan type arab merupakan simbolis islami. Terakhir, warna hijau dalam logo PT. Mahabbah melambangkan warna simbolis agama islam.

4.1.4 Struktur Organisasi PT. Mahabbah Islamic Tour & Travel



Gambar 3.2 Struktur Kepengurususan PT. Mahabbah Islamic Tour & Travel

Sumber: Kantor PT. Mahabbah Islamic Tour & Travel

Deskripsi Jabatan PT. Mahabbah Islamic Tour & Travel:

- a. Pimpinan/ direktur bertugas untuk:
 - 1) Menetapkan kebijakan perusahaan dengan menentukan rencana dan tujuan perusahaan baik jangka panjang maupun jangka pendek.
 - 2) Mengkoordinir dan mengawasi seluruh aktivitas yang dilaksanakan dalam perusahaan.
 - 3) Membuat peraturan intern pada perusahaan yang tidak bertentangan dengan kebijakan perusahaan.

- 4) Memperbaiki dan memnyempurnakan segi penataan agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien.
 - 5) Membimbing bawahan dan mendelegasikan tugas-tugas yang dapat dikerjakan oleh bawahan secara jelas.
- b. Accounting bertugas untuk:
- 1) Merencanakan strategi accounting perusahaan secara tepat sesuai strategi perusahaan.
 - 2) Mengevaluasi dan menganalisa implementasi sistem accounting untuk memberi masukan terhadap sistem keuangan dan startegi bisnis.
 - 3) Mengatur dan mengarahkan pencatatan neraca perusahaan sesuai aktivitas perusahaan dan menjaga keseimbangan neraca.
- c. Tour Product bertugas untuk:
- 1) Fokus pada pengelolaan keperluan rombongan wisata secara rinci dan juga mengatur jalannya sebuah perjalanan wisata.
 - 2) Mengetahui hal detail tentang daerah yang menjadi tujuan wisata, mulai dari hotelnya, tempat makan yang akan dipakai sampai kapasitas tempat wisata
 - 3) Melayani kebutuhan anggota rombongan yang memerlukan informasi dan keluhan terkait perjalanan.

d. Ticketing bertugas untuk:

- 1) Memproses pemesanan tiket pesawat.
- 2) Mengurus reschedule atau reroute penerbangan.
- 3) Membantu penumpang mengatur jadwal jauh-jauh hari sebelum keberangkatan.
- 4) Memberikan informasi yang dibutuhkan oleh penumpang dengan tepat terkait ticketing dan reservation.
- 5) Melakukan reservasi manual dan computerized reservation.

e) Marketing bertugas untuk:

- 1) Mempromosikan dan memasarkan paket perjalanan umroh dan haji kepada klien/ calon jamaah.
- 2) Memberikan bantuan jasa kunjungan, tempat wisata dan perjalanan kepada klien.
- 3) Memberikan nasihat dan saran tentang perlengkapan data perjalanan ibadah seperti visa atau paspor.
- 4) Memberikan simulasi hitungan atau biaya yang harus dikeluarkan dan menjelaskan manfaat yang akan diperoleh dari paket umroh atau haji tertentu.

f. Divisi Umroh bertugas untuk:

- 1) Melaksanakan pelayanan, bimbingan, pembinaan, dan pengelolaan sistem informasi di bidang penyelenggaraan haji dan umroh berdasarkan kebijakan teknis yang

ditetapkan oleh Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama.

g. Divisi lain bertugas untuk:

1) Memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya dalam bentuk kegiatan-kegiatan operasional.

h. Muthowif bertugas untuk:

1) Memastikan bahwa jamaah melaksanakan ibadah dengan benar dan sesuai dengan ajaran agama islam.

2) Mengutamakan kepentingan jamaah dan selalu berusaha memberikan pelayanan yang terbaik.

4.2 Uji Hipotesis

4.2.1 Uji Signifikan (Uji T)

Uji Signifikan T menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen dalam menerangkan variabel dependen. Pengambilan keputusan terhadap uji t dapat dilakukan dengan dua cara, sebagai berikut:

1. $T_{hitung} > T_{tabel}$ (berpengaruh) H_0 ditolak dan H_a diterima
2. $T_{hitung} < T_{tabel}$ (tidak berpengaruh) H_0 diterima dan H_a ditolak

Tabel 3.1
Uji T

		Coefficients ^a				
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.434	11.275		0.748	0.459
	Sumber Daya Manusia	0.123	0.092	0.132	2.335	0.018
	Komunikasi Organisasi	0.790	0.105	0.745	7.541	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 3.1 diatas menunjukkan bahwa variabel Sumber Daya Manusia memiliki nilai $T_{hitung} = 2.335$ dan $T_{tabel} = 2,036$ artinya X_1 berpengaruh terhadap Y, sedangkan Komunikasi Organisasi memiliki $T_{hitung} = 7.541$ dan $T_{tabel} = 2.036$ artinya X_2 berpengaruh terhadap Y. Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa Variabel H_0 (Hipotesis 0) ditolak dan H_a (Hipotesis Alternatif) diterima.

4.2.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk menguji apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Uji F statistik pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independent yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan terhadap uji F dapat dilakukan dengan cara yaitu:

1. $F_{hitung} > F_{tabel}$ (berpengaruh) H_0 ditolak dan H_a diterima
2. $F_{hitung} < F_{tabel}$ (tidak berpengaruh) H_0 diterima dan H_a ditolak

Tabel 3.2
Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2146.743	2	1073.371	41.350	.000 ^b
	Residual	1116.214	43	25.958		
	Total	3262.957	45			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi, Sumber Daya Manusia

Berdasarkan tabel 3.2 diatas menunjukkan bahwa $F_{hitung} = 41,350$ dan $F_{tabel} = 3,29$, sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ yang artinya variabel X_1 (sumber daya manusia) dan X_2 (komunikasi organisasi) berpengaruh terhadap Y (kinerja karyawan). Dari hasil diatas dapat disimpulkan juga bahwa Variabel H_0 (Hipotesis 0) ditolak dan H_a (Hipotesis Alternatif) diterima.

4.2.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis R^2 (Adjusted R Square) atau koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen dalam penelitian.

Tabel 3.3
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.811 ^a	0.658	0.642	5.095

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi, Sumber Daya Manusia

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) pada tabel 3.3 diatas yang ditunjukkan dengan Adjusted R Square yaitu sebesar 0,658

artinya adalah sebesar 65,8% variabel kinerja karyawan (y) yang dapat dijelaskan oleh variabel sumber daya manusia (X_1) dan variabel komunikasi organisasi (X_2). Sedangkan sisanya yaitu sebesar 34,2% dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

4.3 Uji Instrumen Penelitian

4.3.1 Uji Validitas Instrumen

Ketentuan:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item-item pertanyaan dari kuesioner valid
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item-item pertanyaan dari kuesioner valid

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas

No	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Sumber Daya Manusia			
	Indikator 1	0,706	0,284	Valid
	Indikator 2	0,716	0,284	Valid
	Indikator 3	0,649	0,284	Valid
	Indikator 4	0,715	0,284	Valid
	Indikator 5	0,558	0,284	Valid
2	Komunikasi Organisasi			
	Indikator 1	0,575	0,284	Valid

	Indikator 2	0,552	0,284	Valid
	Indikator 3	0,533	0,284	Valid
	Indikator 4	0,542	0,284	Valid
	Indikator 5	0,561	0,284	Valid
3	Kinerja Karyawan			
	Indikator 1	0,649	0,284	Valid
	Indikator 2	0,637	0,284	Valid
	Indikator 3	0,581	0,284	Valid
	Indikator 4	0,570	0,284	Valid
	Indikator 5	0,640	0,284	Valid

Sumber: Data Diolah

Dari tabel 3.4 dapat dilihat bahwa semua indikator yang digunakan pada penelitian ini mengukur variabel-variabel yang digunakan memiliki koefisien korelasi yang lebih besar dibanding dengan $r_{\text{tabel}} = 0,284$, sehingga semua indikator yang ada dalam penelitian ini adalah valid.

4.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Ketentuan:

Instrumen penelitian reliabel jika nilai cronbach's alpha > 60.

Tabel 3.5
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Cronbach Alpha yang Diisyaratkan	Keterangan
1	Sumber Daya Manusia	0,894	60%	Reliabel
2	Komunikasi Organisasi	0,864	60%	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,881	60%	Reliabel

Sumber: Data Diolah

Dari hasil tabel 3.5 dapat dilihat bahwa uji realibilitas untuk pra riset dinyatakan reliabel untuk setiap variabel yaitu sumber daya manusia, komunikasi organisasi dan kinerja karyawan dengan nilai crombach's alpha masing-masing variabel $> 0,60$.

4.4 Analisis Data

4.4.1 Analisis Asumsi Klasik

4.4.1.1 Uji Normalitas

Tabel 3.6
Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
X ₁	0.112	46	0.191	0.966	46	0.195
X ₂	0.112	46	0.187	0.970	46	0.277
Y	0.075	46	.200*	0.979	46	0.563

a. Lilliefors Significance Correction

1. Jika probabilitas (Nilai Sig) $> 0,05$ maka distribusi dari populasi adalah normal.
2. Jika probabilitas (Nilai Sig) $< 0,05$ maka populasi tidak berdistribusi secara normal.

Tabel 3.6 menunjukkan variabel kinerja karyawan (Y) berdistribusi normal, variabel sumber daya manusia (X₁) berdistribusi normal dan variabel komunikasi organisasi (X₂) berdistribusi normal.

4.4.1.2 Uji Multikolinieritas

Tabel 3.7
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.434	11.275		0.748	0.459		
	Sumber Daya Manusia	0.123	0.092	0.132	1.335	0.189	0.814	1.228
	Komunikasi Organisasi	0.790	0.105	0.745	7.541	0.000	0.814	1.228

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

1. Jika VIF dibawah atau < 10 dan *Tolerance Value* diatas $> 0,1$ maka tidak terjadi multikolinieritas.
2. Jika VIF dibawah atau > 10 dan *Tolerance Value* dibawah $< 0,1$ maka terjadi multikolinieritas.

Tabel 3.7 menunjukkan variabel sumber daya manusia (X_1) dan variabel komunikasi organisasi (X_2) memiliki nilai VIF 1,228 yang artinya tidak terjadi multikolinieritas.

4.4.1.3 Uji Heteroskedasitas

Tabel 3.8
Hasil Uji Heteroskedasitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.849	7.994		0.482	0.633		
	Sumber Daya Manusia	0.017	0.065	0.043	0.257	0.798	0.814	1.228
	Komunikasi Organisasi	-0.020	0.074	-0.047	-0.276	0.784	0.814	1.228

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

1. Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05, maka kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.
2. Sebaliknya, jika nilai nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05, maka kesimpulannya adalah terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Berdasarkan tabel 3.8 diketahui bahwa nilai sig variabel sumber daya manusia (X_1) dan variabel komunikasi organisasi (X_2) adalah 0,798 dan 0,784 > 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

4.4.1.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3.9
Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.434	11.275		0.748	0.459
	Sumber Daya Manusia	0.123	0.092	0.132	1.335	0.189
	Komunikasi Organisasi	0.790	0.105	0.745	7.541	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 3.10 diatas maka pada kolom Unstandardized Coefficients diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 8.434 + 0.123 X_1 + 0.790 X_2 + \epsilon$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Diketahui konstanta sebesar 8.434 dengan koefisien sumber daya manusia (X_1) dan komunikasi organisasi (X_2), bernilai nol (0), maka diperoleh nilai harga sebesar 8.434. ini berarti walaupun sumber daya manusia dan komunikasi organisasi nilai kinerja karyawan tetap ada dan positif. Setiap perubahan variabel prediktor sumber daya manusia (X_1), sebesar satu satuan, akan mengakibatkan perubahan yang positif pada kinerja karyawan sebesar 0.123 satuan.

2. Setiap perubahan variabel prediktor sumber daya manusia (X_1) sebesar satu satuan, akan mengakibatkan perubahan yang positif pada nilai kinerja karyawan sebesar 0.123 satuan, dimana asumsi prediktor komunikasi organisasi (X_2) besarnya tetap. Dengan demikian prediktor sumber daya manusia (X_1) yang bernilai positif tersebut setiap tambahan satu satuan akan mempengaruhi bertambahnya nilai minat beli sebesar 0.123 satuan.

3. Setiap perubahan variabel prediktor komunikasi organisasi (X_2) sebesar satu satuan, akan mengakibatkan perubahan yang positif pada nilai kinerja karyawan sebesar 0.760 satuan, dimana asumsi prediktor sumber daya manusia (X_1) besarnya tetap. Dengan demikian prediktor komunikasi organisasi (X_2) yang bernilai positif tersebut setiap tambahan satu satuan akan mempengaruhi bertambahnya nilai kinerja karyawan sebesar 0.760 satuan.

Berdasarkan nilai regresi dari variabel bebas dapat disimpulkan bahwa yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan adalah nilai variabel komunikasi organisasi (X_2) sebesar 79%. Berdasarkan dari keterangan diketahui bahwa peningkatan terhadap kinerja karyawan lebih cenderung dipengaruhi oleh komunikasi organisasi.

4.5 Pembahasan Hasil Analisis Data

4.5.1 Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting, hal ini karena manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan, karena manusia adalah faktor produksi yang dapat mengelola faktor produksi perusahaan yang lainnya termasuk manusia itu sendiri sehingga manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan (Malayu Hasibuan, 2018:10).

Menurut (Sofyan Tsauri, 2013:2) sumber daya manusia adalah suatu proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil perhitungan uji regresi linear berganda diketahui variabel sumber daya manusia memiliki nilai unstandardized coefficients B sebesar 0,123, $T_{hitung} 2.335 > T_{tabel} 2,036$ dan signifikansi sebesar $0,018 < 0,05$ yang berarti bahwa variabel sumber daya manusia berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga dapat dinyatakan bahwa H_0 Ditolak dan H_1 diterima.

Adapun alasan mengapa dalam penelitian ini sumber daya manusia berpengaruh dalam kinerja karyawan PT. Mahabbah Islamic Tour & Travel dapat dijelaskan melalui indikator – indikator yang telah didapat dari data hasil penyebaran kuesioner. Dengan menggunakan lima indikator

dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Mahabbah Islamic Tour & Travel.

Hal tersebut sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Lukman, 2022) dengan judul “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi”. Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menyiratkan bahwa dengan adanya pengembangan sumber daya manusia yang baik akan meningkatkan pelayanan kinerja pegawai di BPJS ketenagakerjaan kota jambi.

4.5.2 Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi penting bagi suatu organisasi atau perusahaan karena komunikasi adalah alat utama bagi anggota organisasi untuk dapat bekerja sama dalam melakukan aktivitas manajemen, yaitu untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Komunikasi organisasi adalah suatu dinamika yang tak terpisahkan dari kehidupan suatu entitas kerja (Prenada Media, 2016).

Menurut (Imanuddin Hasbi, 2021:64) komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan informasi/pesan dalam perusahaan/organisasi yang kompleks. Komunikasi yang efektif adalah pemahaman bersama antara orang yang menyampaikan pesan dan orang yang menerima pesan.

Berdasarkan hasil perhitungan uji regresi linear berganda diketahui variabel komunikasi organisasi memiliki nilai unstandardized coefficients B sebesar 0,790, $T_{hitung} 7,541 > T_{tabel} 2,036$ dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa variabel komunikasi organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga dapat dinyatakan bahwa H_0 Ditolak dan H_2 diterima.

Adapun alasan mengapa dalam penelitian ini komunikasi organisasi berpengaruh dalam kinerja karyawan PT. Mahabbah Islamic Tour & Travel dapat dijelaskan melalui indikator – indikator yang telah didapat dari data hasil penyebaran kuesioner. Dengan menggunakan lima indikator dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Mahabbah Islamic Tour & Travel.

Hal tersebut sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Ni Luh Komang Sri Wahyuni, 2023) dengan judul “Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) ULP Kuta”. Berdasarkan hasil penelitian, komunikasi organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) ULP Kuta. Komunikasi yang tidak baik mempunyai dampak yang luas terhadap kehidupan organisasi, dan sebaliknya komunikasi yang efektif dapat meningkatkan saling pengertian, kerjasama, kepuasan kerja dan kinerja.

4.5.3 Pengaruh Simultan Sumber Daya Manusia dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dan tindakan karyawan di tempat kerja harus sesuai dengan program kerja perusahaan untuk menunjukkan tingkat kinerja perusahaan dalam hal pencapaian visi, misi, dan tujuan perusahaan (Ma'ruf Abdullah, 2014:9).

Menurut (Meithiana Indrasari, 2017:50) kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai serta merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta, kinerja yang tinggi sebagai suatu langkah untuk menuju pada proses tercapainya tujuan organisasi bersangkutan.

Berdasarkan hasil perhitungan uji determinasi variabel sumber daya manusia dan komunikasi organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} = 41,350 > F_{tabel} = 3,29$ dengan nilai signifikansi $0,000$ atau $< 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa variabel sumber daya manusia dan komunikasi organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mahabbah Islamic Tour & Travel.

Adapun alasan mengapa dalam penelitian ini sumber daya manusia dan komunikasi organisasi berpengaruh dalam kinerja karyawan PT. Mahabbah Islamic Tour & Travel dapat dijelaskan melalui indikator – indikator yang telah didapat dari data hasil penyebaran kuesioner. Dengan menggunakan lima indikator dapat disimpulkan bahwa sumber daya

manusia dan komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Mahabbah Islamic Tour & Travel.

Hal tersebut sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Irwan Noor *et al.*, 2021) dengan judul “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi”. Menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara kualitas sumber daya manusia dan komunikasi organisasi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Balikpapan terhadap kinerja karyawan.