Jurnal Ekonomika, Bisnis, dan Humaniora
Vol. 4 No. 2 Agustus 2025
Available online at https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/jakadara/index

Research Article e-ISSN: 2963-0924

The Role of Communication, Motivation, and Leadership in Employee Performance at Padma Resort Legian

Peran Komunikasi, Motivasi, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Padma Resort Legian

Putu Juvan Holy Christin Sunbanu [1], I Gusti Bagus Rai Utama[2*], Gusti Ngurah Joko Adinegara

[1,2,3]Prodi Manajemen, Universitas Dhyana Pura, Bali, Indonesia

(*) Corresponding Author: raiutama@undhirabali.ac.id

Article info

Keywords:
Communication, Motivation, Leadership, Employee Performance, Hospitality Industry

Abstract

This study investigates the influence of communication, motivation, and leadership on employee performance at Padma Resort Legian, a tourism-based hospitality company where employee performance is crucial to service quality. The research aims to determine both partial and simultaneous effects of these variables on performance. Employing a quantitative associative approach, the study used a purposive sampling method with 76 respondents. Data were collected through questionnaires and analysed using SPSS 26 for Windows, applying validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, and determination coefficient analysis. The results reveal that communication (X_1) positively and significantly affects employee performance ($b_1 = 0.231$; count = 2.319 > t_table = 1.993). Motivation (X_2) also has a positive and significant effect ($b_2 = 0.411$; t_count = 4.512 > t table = 1.993), as does leadership (X_3) ($b_3 = 0.198$; t count = 2.622 > t_table = 1.993). Simultaneously, the three variables significantly influence performance (F_count = 62.260 > F_table = 2.73; $p < 0.05$), with an R^2 value of 0.722, indicating that they account for 72.2% of the variance in performance. It is concluded that effective communication, high motivation, and strong leadership are critical to enhancing employee performance at Padma Resort Legian. The study recommends management prioritise employee development programs that strengthen interpersonal communication, foster motivation through recognition and incentives, and encourage transformational leadership practices to sustain service excellence.

Kata kunci:
Komunikasi, Motivasi, Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Industri Perhotelan

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi, motivasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Padma Resort Legian, sebuah perusahaan perhotelan berbasis pariwisata yang menempatkan kinerja karyawan sebagai faktor penting dalam kualitas layanan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan jumlah responden sebanyak 76 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan SPSS versi 26 for Windows dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan analisis koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial

Jurnal Ekonomika, Bisnis, dan Humaniora
Vol. 4 No. 2 Agustus 2025
Available online at https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/jakadara/index
Research Article e-ISSN: 2963-0924

komunikasi (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (b_1 = 0,231; t_hitung = 2,319 > t_tabel = 1,993). Motivasi (X_2) juga berpengaruh positif signifikan (b_2 = 0,411; t_hitung = 4,512 > t_tabel = 1,993), begitu pula dengan kepemimpinan (X_3) (b_3 = 0,198; t_hitung = 2,622 > t_tabel = 1,993). Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan (F_hitung = 62,260 > F_tabel = 2,73; p < 0,05) dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,722 yang berarti 72,2% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Kesimpulannya, komunikasi yang efektif, motivasi yang tinggi, dan kepemimpinan yang kuat sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disarankan agar manajemen mengembangkan program peningkatan SDM yang memperkuat komunikasi interpersonal, memotivasi melalui penghargaan dan insentif, serta mendorong praktik kepemimpinan transformasional demi mempertahankan keunggulan layanan.

PENDAHULUAN

Sektor pariwisata merupakan salah satu pilar utama dalam pembangunan ekonomi nasional, tidak hanya berperan meningkatkan devisa negara, tetapi juga menjaga citra bangsa di kancah internasional, membuka peluang usaha, melestarikan budaya lokal, dan mendorong pertumbuhan ekonomi masyarakat. Di Indonesia, Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2009 tentang Kepariwisataan menegaskan bahwa kegiatan pariwisata melibatkan berbagai pihak, termasuk masyarakat, pelaku usaha, dan pemerintah, dengan sumber daya manusia (SDM) sebagai salah satu aset terpenting dalam memberikan pelayanan kepada wisatawan. SDM di industri pariwisata dan perhotelan meliputi berbagai profesi, dari pelayanan langsung seperti resepsionis hingga manajemen dan staf pendukung, kinerja mereka diukur melalui produktivitas, kualitas layanan, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi (Utama, 2014).

Salah satu contoh nyata adalah Padma Resort Legian di Bali, yang dikenal dengan layanan berkualitas tinggi. Berdasarkan ulasan di Google Review pada tanggal 23 Agustus sampai 30 Oktober 2023, karyawan Padma Resort Legian menerima apresiasi tinggi terkait keramahan, kenyamanan, dan keamanan fasilitas. Namun, masih ditemukan masalah seperti kurangnya ketelitian dan keterlambatan pekerjaan, yang menunjukkan kinerja belum sepenuhnya optimal dan berpotensi menurunkan kepuasan tamu serta citra hotel. Sejumlah faktor diduga memengaruhi hal ini, antara lain efektivitas komunikasi, tingkat motivasi, dan kepemimpinan di lingkungan kerja (Yani et al., 2023).

Komunikasi yang terbuka, baik vertikal maupun horizontal, formal maupun informal, terbukti mendukung kelancaran koordinasi dan kerja sama tim. Motivasi karyawan, yang muncul dari insentif finansial, penghargaan, pengembangan karier, maupun lingkungan kerja yang nyaman, berperan penting dalam membangun antusiasme dan disiplin kerja. Sementara itu, gaya kepemimpinan partisipatif dan transformasional yang diterapkan di Padma Resort Legian diharapkan mampu memberikan inspirasi, membangun kepercayaan, dan meningkatkan loyalitas karyawan (Bowie & Chang, 2005).

Meskipun telah banyak penelitian mengenai pengaruh komunikasi, motivasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, kajian yang mengintegrasikan ketiga faktor tersebut secara simultan dan parsial dalam konteks industri perhotelan di Bali masih terbatas. Hal ini menimbulkan riset gap yang perlu diisi melalui penelitian (Rai Utama, 2017).

Berdasarkan pemaparan tersebut menarik untuk diteliti pengaruh komunikasi, motivasi, dan kepemimpinan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan di Padma Resort Legian. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis

Jurnal Ekonomika, Bisnis, dan Humaniora
Vol. 4 No. 2 Agustus 2025
Available online at https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/jakadara/index
Research Article e-ISSN: 2963-0924

dan menjelaskan peran ketiga variabel tersebut dalam meningkatkan kinerja, serta memberikan rekomendasi strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif di sektor perhotelan, khususnya di Bali.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di Padma Resort Legian, sebuah hotel berbintang di Bali yang dikenal akan kualitas layanan dan manajemen sumber daya manusianya. Waktu pelaksanaan penelitian disesuaikan dengan jadwal penyebaran kuesioner dan pengolahan data.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Padma Resort Legian yang berjumlah 317 orang. Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin untuk memperoleh sampel yang representatif dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh 76 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, yaitu pemilihan responden berdasarkan kriteria yang relevan dengan tujuan penelitian (Utama dan Mahadewi, 2012).

Data primer diperoleh melalui kuesioner yang disusun berdasarkan indikator variabel komunikasi, motivasi, kepemimpinan, dan kinerja karyawan. Kuesioner menggunakan skala Likert untuk memudahkan pengukuran persepsi responden terhadap setiap variabel penelitian (Ferdinand, 2014).

Data yang telah terkumpul diolah dan dianalisis menggunakan SPSS versi 26. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel bebas yang terdiri dari komunikasi, motivasi, dan kepemimpinan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Pengujian dilakukan secara simultan (uji F) maupun parsial (uji t) sesuai dengan tujuan penelitian (Santoso & Tjiptono, 2001).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Analsis Deskriptif

Pada Tabel 1. Kinerja Karyawan memperoleh nilai mean 4,27 yang berada pada kategori Sangat Baik. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum karyawan Padma Resort Legian telah mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan optimal. Produktivitas, kualitas layanan, serta kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi berada pada tingkat yang memuaskan. Tingginya nilai ini menandakan bahwa persepsi responden terhadap kinerja mereka sendiri atau koleganya sangat positif.

Tabel 1. Analisis Statistik Deskriptif

Variabel	Mean	Kategori
Kinerja Karyawan	4,27	Sangat Baik
Komunikasi	2,31	Kurang Baik
Motivasi	3,77	Baik
Kepemimpinan	3,18	Kurang Baik

Komunikasi mendapatkan nilai mean 2,31 dengan kategori Kurang Baik. Temuan ini mengindikasikan masih adanya kendala dalam proses penyampaian informasi, baik secara vertikal (atasan–bawahan), horizontal (antar rekan kerja), maupun dalam interaksi dengan tamu. Rendahnya skor di variabel ini menandakan perlunya peningkatan dalam kejelasan instruksi, keterbukaan informasi, dan umpan balik yang efektif untuk menunjang kelancaran koordinasi kerja.

Jurnal Ekonomika, Bisnis, dan Humaniora
Vol. 4 No. 2 Agustus 2025
Available online at https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/jakadara/index
Research Article e-ISSN: 2963-0924

Motivasi memperoleh nilai mean 3,77 dengan kategori Baik. Artinya, secara umum karyawan merasa cukup termotivasi dalam bekerja, baik oleh faktor internal seperti kepuasan pribadi, maupun faktor eksternal seperti pemberian insentif, penghargaan, dan fasilitas kerja. Namun demikian, karena nilai ini belum mencapai kategori "Sangat Baik", ada ruang untuk meningkatkan motivasi, misalnya melalui program pengembangan karier, pelatihan, dan sistem reward yang lebih variatif.

Kepemimpinan memiliki nilai mean 3,18 dengan kategori Kurang Baik. Hasil ini menunjukkan persepsi responden bahwa gaya kepemimpinan di lingkungan kerja belum sepenuhnya efektif dalam memberikan arahan, inspirasi, dan dukungan. Ada indikasi bahwa pemimpin belum optimal dalam membangun hubungan partisipatif, memberikan apresiasi, dan melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Kode Indikator	*Corrected Item*	*Cronbach's Alpha if Item Deleted*
Kinerja Karyawan	Y1.1	0,868	
	Y1.2	0,804	
	Y1.3	0,838	0,945
	Y1.4	0,907	
	Y1.5	0,854	
Komunikasi	X1.1	0,754	
	X1.2	0,649	0,857
	X1.3	0,818	
Motiasi	X2.1	0,885	
	X2.2	0,884	0,945
	X2.3	0,856	
	X2.4	0,859	
Kepemimpinan	X3.1	0,812	
	X3.2	0,754	
	X3.3	0,712	0,910
	X3.4	0,791	
	X3.5	0,798	

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas pada Tabel 2, seluruh indikator pada variabel kinerja karyawan, komunikasi, motivasi, dan kepemimpinan memiliki nilai Corrected Item-Total Correlation di atas 0,60, sehingga dinyatakan valid karena mampu merepresentasikan variabel yang diukur. Selain itu, nilai Cronbach's Alpha untuk setiap variabel berada di atas 0,85 (kinerja karyawan = 0,945; komunikasi = 0,857; motivasi = 0,945; kepemimpinan = 0,910), yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian ini memiliki konsistensi internal yang sangat tinggi. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan andal (reliable) dan layak untuk dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya.

Jurnal Ekonomika, Bisnis, dan Humaniora
Vol. 4 No. 2 Agustus 2025
Available online at https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/jakadara/index
Research Article e-ISSN: 2963-0924

3. Uji Asumsi Klasik

Tabel 3. Uji Asumsi Klasik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Variabel	Tolerance	VIF
N	30	X1	0,200	4,991
Asymp. Sig. (2-tailed	0,089	X2	0,366	2,730
		X3	0,121	8,286

Berdasarkan Tabel 3 mengenai Uji Asumsi Klasik, dapat disimpulkan bahwa data pada variabel X1, X2, dan X3 telah memenuhi syarat untuk dilakukan analisis regresi. Uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. untuk ketiga variabel tersebut lebih besar dari 0,05 (X1 = 0,089; X2 = 0,366; X3 = 0,121) sehingga data dapat dikatakan berdistribusi normal. Selain itu, hasil uji multikolinearitas juga menunjukkan bahwa semua nilai Tolerance berada di atas 0,1, dan nilai VIF masih di bawah 10 (X1 = 4,991; X2 = 2,730; X3 = 8,286), yang berarti tidak terdapat masalah multikolinearitas serius dalam model. Dengan demikian, baik asumsi normalitas maupun asumsi bebas multikolinearitas telah terpenuhi, sehingga analisis regresi dapat dilanjutkan dengan data tersebut.

4. Hasil Analisis dan Pembahasan

Tabel 4. Hasil Analisis Peran Komunikasi (X1), Motivasi (X2), dan Kepemimpinan (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	**B**	**t**	**Sig.**	**Correlations Partial**
(Constant)	1,577			
Komunikasi	0,685	4,838	0,000	0,485
Motivasi	1,069	14,721	0,000	0,478
Kepemimpinan	0,531	4,833	0,000	0,485

Keterangan tambahan:
R = 0,959
R Square = 0,920
T tabel = 1,992
F Hitung = 15,545
F Tabel = 2,725
Sig F = 0,000

Interpretasi Hasil Analisis Regresi
1. Koefisien Determinasi (R dan R Square)

Nilai R = 0,959 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara komunikasi, motivasi, dan kepemimpinan secara bersama-sama dengan variabel dependen yang diteliti. R Square = 0,920 berarti 92% variasi dari variabel dependen dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen (komunikasi, motivasi, kepemimpinan), sisanya 8% dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

2. Uji Statistik F (Simultan)

F Hitung = 15,545 jauh lebih besar dari F Tabel = 2,725, dengan Sig F = 0,000, artinya model regresi secara simultan signifikan. Ketiga variabel independen tersebut secara bersama-sama benar-benar mempengaruhi variabel dependen

Jurnal Ekonomika, Bisnis, dan Humaniora
Vol. 4 No. 2 Agustus 2025
Available online at https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/jakadara/index
Research Article e-ISSN: 2963-0924

3. Uji t (Parsial)

Nilai t masing-masing variabel (Komunikasi = 4,838; Motivasi = 14,721; Kepemimpinan = 4,833) semuanya lebih besar dari T tabel = 1,992 dan dengan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05). Ini menunjukkan bahwa secara parsial, masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

4. Besarnya Pengaruh (Koefisien B)

Komunikasi (B = 0,685): Setiap kenaikan satu satuan komunikasi akan meningkatkan variabel dependen sebesar 0,685 satuan. Motivasi (B = 1,069): Motivasi memiliki pengaruh terbesar di antara tiga variabel, karena setiap kenaikan satu satuan motivasi akan meningkatkan variabel dependen sebesar 1,069 satuan. Kepemimpinan (B = 0,531): Kepemimpinan juga berpengaruh positif, meskipun tidak sebesar motivasi dan komunikasi.

5. Korelasi Parsial

Korelasi parsial menunjukkan hubungan masing-masing variabel independen dengan variabel dependen setelah memperhitungkan variabel lain. Ketiganya tergolong cukup kuat (di atas 0,4).

Pembahasan

1. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi, variabel komunikasi memiliki nilai t-hitung sebesar 4,838, lebih besar dari t-tabel 1,992 dengan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05). Dengan demikian, Ho ditolak dan H1 diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Padma Resort Legian. Komunikasi yang efektif berperan penting dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis, memperjelas arahan, meningkatkan koordinasi, dan memotivasi karyawan, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian Jannata dan Komari (2022), yang juga menyimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Jannata & Komari, n.d.).

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Variabel motivasi menunjukkan nilai t-hitung sebesar 14,721, jauh melampaui t-tabel 1,992 dengan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05). Dengan demikian, Ho ditolak dan H2 diterima, artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Padma Resort Legian. Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal, menumbuhkan semangat, inisiatif, kreativitas, dan meningkatkan kerja sama di antara karyawan. Hal ini berdampak pada peningkatan kinerja individu dan kelompok. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian Guyana (2022), yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Ramadan & Yushita, 2022).

3. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Pada variabel kepemimpinan, nilai t-hitung sebesar 4,833 juga lebih besar dari t-tabel 1,992, dengan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05). Dengan demikian, Ho ditolak dan H3 diterima, yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Padma Resort Legian. Kepemimpinan yang efektif, mengedepankan sikap terbuka, ketegasan, dan menjadi teladan, berhasil membangun lingkungan kerja yang mendukung sehingga meningkatkan disiplin, loyalitas, serta motivasi karyawan.

Jurnal Ekonomika, Bisnis, dan Humaniora
Vol. 4 No. 2 Agustus 2025
Available online at https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/jakadara/index
Research Article e-ISSN: 2963-0924

Implikasi dari kepemimpinan yang baik adalah terciptanya peningkatan kinerja karyawan secara menyeluruh. Temuan ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Oktaviana et al., 2022).

SIMPULAN

Kesimpulan

Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan koefisien regresi sebesar 0,685, nilai T-hitung 4,838 lebih besar dari T-tabel 1,992, serta tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi 1,069, nilai T-hitung 14,721 > T-tabel 1,992, dan signifikansi 0,000 < 0,05. Motivasi menjadi faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, terlihat dari koefisien regresi 0,531, T- hitung 4,833 > T-tabel 1,992, dan signifikansi 0,000 < 0,05. Secara simultan, komunikasi, motivasi, dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, terbukti dari nilai F-hitung 15,545 yang jauh lebih besar daripada F-tabel 2,725, dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya, ketiga variabel tersebut secara bersama-sama menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan di Padma Resort Legian.

Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, beberapa saran untuk meningkatkan kinerja karyawan di Padma Resort Legian adalah sebagai berikut:

Meningkatkan komunikasi organisasi melalui pelatihan komunikasi, pemanfaatan media internal, dan penerapan sistem umpan balik yang efektif agar setiap karyawan memahami tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Meningkatkan motivasi karyawan dengan memberikan penghargaan, insentif, peluang karir, lingkungan kerja yang mendukung, serta memastikan kebutuhan karyawan diperhatikan, sehingga tercipta semangat dan keterlibatan kerja yang optimal. Mengembangkan kepemimpinan yang efektif, dengan memperkuat kemampuan manajemen, memberikan contoh yang baik, mengambil keputusan secara tegas dan adil, serta menjalin hubungan harmonis dengan seluruh karyawan. Mengintegrasikan ketiga faktor tersebut dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia, agar upaya peningkatan kinerja karyawan dapat berjalan lebih optimal dan berkesinambungan.

DAFTAR PUSTAKA

Bowie, D., & Chang, J. C. (2005). Tourist satisfaction: A view from a mixed international guided package tour. *Journal of Vacation Marketing*, *11*(4), 303–322. https://doi.org/10.1177/1356766705056628

Ferdinand, A. (2014). *Metode penelitian manajemen: Pedoman penelitian untuk penulisan skripsi tesis dan desrtasi ilmu manajemen*.

Jannata, M. A., & Komari, N. (N.D.). Kajian Literatur Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Industri Hotel Indonesia. *Prosiding Management Business Innovation Conference (MBIC)*, *6*(1), 700–708.

Oktaviana, R. B., Dewi, H. E., & Pariasa, I. I. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan,

motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Matahari Jaya Internasional. *Jurnal Ekonomi Pertanian Dan Agribisnis*, *6*(1), 263–275.

Rai Utama, I. G. B. (2017). Pemasaran Pariwisata. In *Penerbit Andi*.

Ramadan, M. R. M., & Yushita, A. N. (2022). Pengaruh stres akademik, fasilitas belajar, dan lingkungan belajar terhadap motivasi belajar daring mahasiswa. *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia*, *20*(1), 52–66.

Santoso, S., & Tjiptono, F. (2001). Riset Pemasaran: konsep dan aplikasi dengan SPSS. *PT. Elex Media Komputindo, Jakarta*.

Utama dan Mahadewi. (2012). Metodelogi Penelitian Pariwisata dan Perhotelan, Edisi 1. Yogyakarta: ANDI. *AndiPublisher*, 82. http://andipublisher.com/produk-0113004600-metodologi-penelitian-pariwisata-dan-per.html

Utama, I. G. B. R. (2014). Pengantar Industri Pariwisata. In *Deepublish Yogyakarta*. https://books.google.co.id/books/about/Pengantar_Industri_Pariwisata.html?id=lqr4CQAAQBAJ&redir_esc=y

Yani, N. W. D. A., Marian, N. W. R., & Purnantara, I. M. H. (2023). Dampak E-Commerce dalam Meningkatkan Penjualan Kamar Hotel. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, *2*(9), 2037–2046.