

The influence of competence, communication, and training on the performance of employees of PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri**Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, dan Pelatihan Terhadap kinerja Karyawan PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri****Nia Nandita Ginting¹, Melva Melany Sitompul^{2*}, Richky Deborah³**Universitas Prima Indonesia^{1,2,3}melvamelany@yahoo.co.id*

*Corresponding Author

ABSTRACT

This study aims to analyze and determine the effect of competence, communication, and training on employee performance at PT Sari Makmur Tunggal Mandiri. Data collection uses quantitative methods and involves 60 respondents or samples in this study. The results showed that competence negatively and significantly affect the performance of employees at PT Sari Makmur Tunggal Mandiri. Communication has a positive and significant impact on employee performance at PT Sari Makmur Tunggal Mandiri. Training has a positive and significant impact on employee performance at PT Sari Makmur Tunggal Mandiri. Simultaneously shows that competence, communication, and training have a positive and significant impact on employee performance at PT Sari Makmur Tunggal Mandiri. The results of the coefficient of determination show 95.2% which shows that the variation of employee performance variables can be explained by the variables of job satisfaction, motivation and communication While the remaining 4.8% is influenced by other independent variables that cannot be explained in this study.

Keywords: competence, communication, training, and employee performance**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kompetensi, komunikasi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Sari Makmur Tunggal Mandiri. Pengumpulan data menggunakan metode kuantitatif dan melibatkan 60 orang responden atau sampel di dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi mempengaruhi secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sari Makmur Tunggal Mandiri. Komunikasi mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sari Makmur Tunggal Mandiri. Pelatihan mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sari Makmur Tunggal Mandiri. Secara simultan menunjukkan kompetensi, komunikasi, dan pelatihan mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sari Makmur Tunggal Mandiri. Hasil koefisien Determinasi menunjukkan 95,2% yang memperlihatkan bahwa variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja, motivasi dan komunikasi. Sedangkan sisanya 4,8% mendapat pengaruh dari variabel bebas lainnya yang tidak bisa diterangkan pada penelitian ini.

Kata Kunci : kompetensi, komunikasi, pelatihan, kinerja karyawan**1. Pendahuluan**

PT Sari Makmur Tunggal Mandiri adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang industri pengolahan biji kopi pilihan dan juga bubuk kopi jadi seperti kopi arabika dan kopi robusta. Setelah lama berkembang Perusahaan Sari Makmur Tunggal Mandiri memproduksi bubuk kopi sendiri dengan merek opal kopi dan hasil produksi perusahaan ini sudah lama dipasarkan ke luar negeri.

Tabel 1 Hasil Produksi Kopi Hijau Tahun 2020

Bulan	Target (ton)	Pencapaian (ton)	Persentase
Januari	1250	1100	88%
Februari	1250	1000	80%
Maret	1250	978	78,2%
April	1250	1200	96%
Mei	1250	980	78,4%
Juni	1250	850	68%
Juli	1250	900	72%
Agustus	1250	1200	96%
September	1250	1150	92%
Oktober	1250	960	76,8%
November	1250	1160	92,8%
Desember	1250	1100	88%

Sumber : PT Sari Makmur Tunggal Mandiri

Dari tabel diatas terlihat perusahaan sering tidak mencapai target yang telah ditentukan dimana hampir setiap bulan tidak mencapai target produksinya. Kinerja karyawan yang menurun di perusahaan ini dapat disebabkan oleh banyak hal diantaranya adalah kompetensi yang kurang, dilihat dari penempatan kerja karyawan yang tidak sesuai dengan keahliannya sehingga masih ada karyawan tidak menguasai pekerjaannya mengakibatkan kesalahan dalam menjalankan pekerjaan. Selain dari kompetensi yang kurang, komunikasi karyawan juga menjadi faktor menurunnya kinerja karyawan dilihat dari fenomena adanya beberapa karyawan yang kurang aktif berkomunikasi menyebabkan perbedaan informasi antara divisi seperti kurangnya kesamaan makna yang membuat kinerja tidak maksimal dan pekerjaan terhambat. Dan PT Sari Makmur Tunggal Mandiri tidak mengadakan pelatihan khusus yang dipersiapkan untuk menghadapi setiap tugas dan tanggung jawab yang akan dihadapi oleh karyawan. Seharusnya perusahaan rutin mengadakan pelatihan untuk mengembangkan kemampuan para karyawan nya agar semua cara bekerja dapat diperbarui mengikuti perkembangan teknologi zaman sekarang.

2. Tinjauan Pustaka

Kompetensi

Pendapat dari (Dessler, 2009) menjelaskan bahwa kompetensi adalah diartikan sebagai karakteristik dari seorang yang dapat diperlihatkan, meliputi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dapat menghasilkan kinerja dan prestasi. Menurut Sofiati, (2018), indikator kompetensi terdiri dari 5 komponen, yaitu : Motif (*motive*), sifat (*trait*), Konsep diri (*self-concept*), pengetahuan (*Knowledge*).

Komunikasi

Menurut Iman dan (Siswandi, 2011) komunikasi yang efektif dan efisien mempunyai arti yang sangat penting bagi manajemen di dalam melaksanakan fungsinya untuk merencanakan, mengorganisir, melaksanakan, mengarahkan dan mengawasi semua kinerja organisasi. Menurut (Umam, 2012), indikator komunikasi ada 3 yaitu : Kejelasan, ketepatan, konteks.

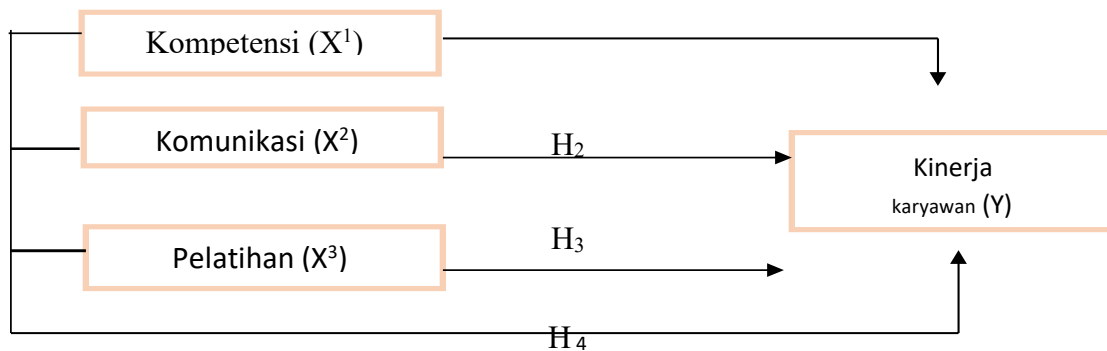
Pelatihan

Menurut (Rivai, 2010) mengemukakan pendapatnya bahwa Pelatihan adalah proses secara sistematis yang mengubah tingkah pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sudaryo, Aribowo, (Sofiati, 2018), indikator pelatihan ada 6 yaitu : Instruktur, peserta, materi, metode, tujuan, sasaran.

Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2007) mengatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Sudaryo, Aribowo, Sofiati(2018:205), indikator kinerja adalah : Kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu kerja, kerja sama.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Sifat penelitian ini adalah Deskriptif *Explanatory*. Sesuai dengan tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompetensi, komunikasi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Sugiyono (2012:80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan tetap PT Sari Makmur Tunggal Mandiri yang berjumlah 150 karyawan tetap.

Teknik dalam pengambilan sampel penelitian ini adalah sampel acak sederhana (simple random sampling). Merujuk pada pendapat yang dinyatakan Sugiyono (2016:85) menjelaskan bahwa sampel acak sederhana (simple random sampling) didefinisikan sebagai suatu cara dalam mengambil anggota sampel penelitian dengan cara acak tanpa mencermati atau mempertimbangkan perbedaan atau variasi strata yang ada pada populasi penelitian tersebut. Untuk menentukan jumlah sampel menggunakan formulasi dari slovin

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{1 + N(e)^2} \\
 n &= \frac{150}{1 + 150(0,1)^2} \\
 n &= \frac{150}{1 + 150(0,01)} \\
 n &= 60
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 karyawan tetap dan untuk pengujian validitas dan reliabilitas sebanyak 30 karyawan tetap diluar dari sampel penelitian

4. Hasil Dan Pembahasan

Hasil Analisis Statistik

Variabel bebas (independent variabel) yaitu kompetensi, komunikasi, dan pelatihan serta variabel terikat (dependent variabel) yakni kinerja karyawan. Analisis statistik deskriptif dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 2. Hasil Statistic Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompetensi	60	30	48	38.53	5.104
Komunikasi	60	17	28	22.73	3.069
Pelatihan	60	32	55	45.33	6.024
Kinerja.Karyawan	60	22	37	30.23	4.110
Valid N (listwise)	60				

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Statistik deskriptif berhubungan dengan bagaimana data dapat digambarkan atau di deskripsikan atau juga dapat di simpulkan tabel 2. menunjukkan bahwa rata-rata sebesar 38,53 serta pada pengukuran standar deviasi dari variabel kompetensi ialah 5,104. Nilai minimum dari kompetensi sebesar 30 dan nilai maksimumnya 48. Rata-rata sebesar 22,73 serta pada pengukuran standar deviasi dari variabel komunikasi ialah 3,069. Nilai minimum dari motivasi sebesar 17 dan nilai maksimumnya 28. Pada variabel pelatihan, rata-rata sebesar 45,33 serta pada pengukuran standar deviasi sebesar 6,024. Nilai minimum dari pelatihan sebesar 32 dan nilai maksimumnya 55. Pada variabel kinerja karyawan dengan nilai rerata yakni 30,23 adapun standar deviasinya adalah 4,110. Nilai minimum dari komunikasi sebesar 22 dan nilai maksimumnya sebesar 37.

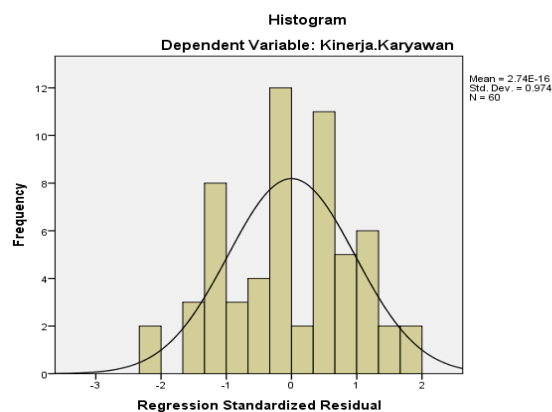
Pengujian Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Di dalam Uji Normalitas dapat dilakukan melalui dua langkah pengujian, yaitu :

1. Uji dengan menggunakan Grafik, yaitu dengan melalui dua cara :
 - a. Grafik Histogram

Hasil pengujian dalam penelitian ini dapat dilihat pada grafik di bawah ini:

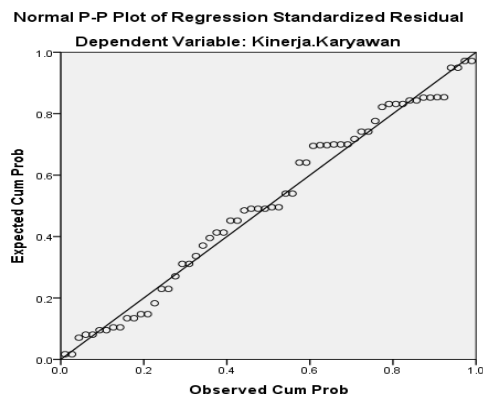


Gambar 2. Grafik Histogram

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Berdasarkan gambar 2. diatas, dapat dilihat pada grafik histogramnya melenceng ke kiri dan ke kanan dengan demikian data berdistribusi normal

b. Normal Probability Plot

**Gambar 3. Uji Normal Probability Plot**

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Berdasarkan pada gambar 3 di atas dapat dilihat bahwa tampilan gambar menunjukkan data penyebaran berada di garis diagonalnya, serta mengiringi garisnya tersebut sehingga datanya berdistribusi normal.

2. Analisis Statistik

Pengujian di bawah ini dilakukan dengan menggunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorov Smirnov.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Data (Kolmogorov-Smirnov)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			60
Normal Parameters ^{a,b}		Mean	.0000000
		Std. Deviation	.61188250
Most Extreme Differences	Extreme	Absolute	.100
		Positive	.076
		Negative	-.100
Test Statistic			.100
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.			

Berdasarkan Tabel 3 terlihat bahwa nilai Asymp.Sig. (2-tailed) adalah 0,200 > 0,05. ini berarti nilainya diatas nilai signifikan 5% (0,05). Oleh karena itu, dengan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) juga menyatakan bahwa data residual berdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolonieritas

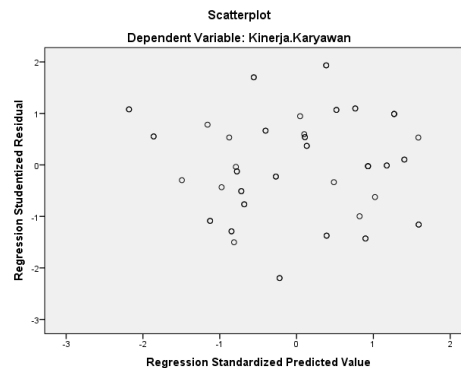
Coefficients ^a			
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Kepuasan.Kerja	.066	1.163
	Motivasi	.038	3.044
	Komunikasi	.112	2.926
a. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan			

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat di lihat tolerance tiap variabel bebas yaitu kompetensi sebesar 0,222, komunikasi sebesar 0,169 dan pelatihan sebesar 0,167 dan keseluruhan lebih besar dari 0,1. Sementara nilai VIF setiap variabel bebas yaitu kompetensi sebesar $4,956 < 10$, komunikasi sebesar $1,451 < 10$ dan pelatihan sebesar $1.490 < 10$. Sehingga data terkait bebas dari multikoloneritas.

Uji Heteroskedastisitas

1. Grafik Plot



Gambar 4. Grafik Plot

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Berdasarkan gambar 4. diatas dapat diketahui penyebaran titik-titiknya tidak beraturan membentuk suatu pola tertentu, bahkan menjauhi 0. Maka dapat di simpulkan data terbebas dari heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Dari penelitian terdapat dua variabel bebas, yaitu kepuasan kerja, motivasi dan komunikasi dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Persamaan regresinya yang dipakai yakni sebagai berikut :

$$Y = 0,202 - 0,135 X_1 + 0,504 X_2 + 0,525 X_3 + e$$

Tabel 5. Analisis Regresi Linear

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	.202	.640		.316
	Kompetensi	-.135	.036	-.168	-3.790
	Komunikasi	.504	.102	.376	4.961
	Pelatihan	.525	.052	.769	10.011

a. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 3.5 diatas, didapatkan model regresinya maka dapat diketahui :

$$\alpha = 0,202$$

$$b_1 = -0,135$$

$$b_2 = 0,504$$

$$b_3 = 0,525$$

$$e = 0,05$$

Koefisien Determinasi

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.989 ^a	.978	.977	.628
a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kompetensi, Komunikasi				
b. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan				

Berdasarkan tabel 3.6. diatas dapat disimpulkan bahwa :

- R = 0,978 menunjukkan adanya korelasi yang ztinggi antara variabel lokasi dan kualitas zelayanan terhadap keputusan pembelian
- Nilai Koefisien Adjusted R Square senilai z97,7% yang memperlihatkan bahwa variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi, komunikasi,dan pelatihan. Sedangkan sisanya 2,3% mendapat pengaruh dari variabel bebas lainnya yang tidak bisa diterangkan pada penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 7. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	974.644	3	324.881	823.616	.000 ^b
	Residual	22.090	56	.394		
	Total	996.733	59			
a. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kompetensi, Komunikasi						

Dari tabel 3.7. diatas dapat dilihat bahwa F_{hitung} senilai 23,616 lebih dari F_{tabel} yaitu senilai 2,70 dengan Sig 0,000 < 0,05. Hasil terkait menunjukkan bahwa secara bersama-sama H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya kompetensi, komunikasi, dan pelatihan secara serempak dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sari Makmur Tunggal Mandiri.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 8. Analisis Regresi Linear

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	.202	.640		.316
	Kompetensi	-.135	.036	-.168	-3.790
	Komunikasi	.504	.102	.376	4.961
	Pelatihan	.525	.052	.769	10.011
a. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan					

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 3.8 diatas menunjukkan bahwa :

- Uji t variabel kompetensi (X_1) memiliki nilai koefisien -0,135, t_{hitung} 3,790 dengan signifikan 0,000. Hipotesis H_0 diterima karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu 3,790 > 2,00. Serta tingkat signifikan sebeasr 0,000 kurang dari 0,05,

artinya variabel kompetensi (X_1) memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

2. Uji t variabel komunikasi (X_2) memiliki nilai koefisien 0,525, t_{hitung} sebesar 4,961 dengan signifikan 0,000. Hipotesis H_1 diterima karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $4,961 > 2,00$. Dan Signifikan 0,000 kurang dari 0,05, artinya variabel komunikasi (X_2) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
3. Uji t variabel pelatihan (X_3) memiliki nilai koefisien 0,504, t_{hitung} sebesar 10,011 dengan signifikan 0,000. Hipotesis H_1 diterima karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $10,011 > 2,00$. Signifikan 0,000 kurang dari 0,05, artinya variabel pelatihan (X_3) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Pengaruh Kompetensi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji Individual atau uji t, hal ini dapat dilihat nilai koefisien -0,135, t_{hitung} 3,790 dengan signifikan 0,000. Hipotesis H_1 diterima karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $3,790 > 2,00$. Serta tingkat signifikan sebesar 0,000 kurang dari 0,05, artinya variabel kompetensi (X_1) memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Sari Makmur Tunggal Mandiri. Hal ini mengartikan kompetensi dari karyawan PT Sari Makmur Tunggal Mandiri ditingkatkan maka kinerja karyawan menurun, sebaliknya jika kompetensi dari karyawan PT Sari Makmur Tunggal Mandiri menurun maka kinerja karyawan meningkat. Hal ini diakibatkan oleh secara keahlian seberapa besar ataupun kecilnya kompetensi yang dimiliki karyawan akan berbanding terbalik dengan kinerja yang dihasilkan (Purwati dan Wijaya 2019). Perusahaan tidak memikirkan kompetensi para karyawan dalam bercocok tanam, hanya berfokus pada keuletan dan keseriusan dalam waktu dan konsisten dalam memberikan perlakuan baik pada tanaman.

Pengaruh Komunikasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji Individual atau uji t, hal ini dapat dilihat yaitu nilai koefisien 0,525, t_{hitung} sebesar 4,961 dengan signifikan 0,000. Hipotesis H_1 diterima karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $4,961 > 2,00$. Dan Signifikan 0,000 kurang dari 0,05, artinya variabel komunikasi (X_2) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Sari Makmur Tunggal Mandiri. Jika motivasi dari karyawan PT Sari Makmur Tunggal Mandiri meningkat maka kinerja karyawan meningkat. Hal ini mengartikan kemampuan manajemen dalam berkomunikasi antar karyawan PT Sari Makmur Tunggal Mandiri dalam bekerja akan berdampak nyata terhadap kualitas kinerja yang diberikan.

Pengaruh Pelatihan (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji Individual atau uji t, hal ini dapat dilihat yaitu nilai koefisien 0,504, t_{hitung} sebesar 10,011 dengan signifikan 0,000. Hipotesis H_1 diterima karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $10,011 > 2,00$. Signifikan 0,000 kurang dari 0,05, artinya variabel pelatihan (X_3) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Sari Makmur Tunggal

Mandiri, Jika pemberian pelatihan kepada karyawan PT Sari Makmur Tunggal Mandiri meningkat maka kinerja karyawan meningkat, sesuai dengan penelitian Parulian (2014). Hal ini mengartikan kemampuan manajemen dalam memberikan pelatihan yang baik kepada karyawan PT Sari Makmur Tunggal Mandiri dalam bekerja akan berdampak nyata terhadap kualitas kinerja yang diberikan.

Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian secara simultan dapat dilihat bahwa F_{hitung} senilai 823,616 lebih dari F_{tabel} yaitu senilai 2,70 dengan Sig $0,000 < 0,05$. Hasil terkait menunjukkan bahwa secara bersama-sama H_1 diterima dan H_0 di tolak. Artinya kompetensi, komunikasi, dan pelatihan secara serempak dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sari Makmur Tunggal Mandiri. Nilai koefisien *Adjusted R Square* senilai 97,7% yang memperlihatkan bahwa variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi, komunikasi, dan pelatihan. Sedangkan sisanya 2,3% mendapat pengaruh dari variabel bebas lainnya yang tidak bisa diterangkan pada penelitian ini.

5. Penutup

Kesimpulan

Secara parsial menunjukkan kompetensi mempengaruhi secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sari Makmur Tunggal Mandiri. Secara parsial menunjukkan komunikasi mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sari Makmur Tunggal Mandiri. Secara parsial menunjukkan pelatihan mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sari Makmur Tunggal Mandiri. Secara simultan menunjukkan kompetensi, komunikasi, dan pelatihan mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sari Makmur Tunggal Mandiri.

Saran

Saran peneliti kepada PT Sari Makmur Tunggal Mandiri untuk lebih mendepankan kompetensi pada karyawan. Sebab, kemampuan karyawan akan menunjang peningkatan produksi yang didapatkan dari hasil kerja yang diterapkan. Perusahaan juga harus tetap mengedepankan komunikasi yang terjalin antar karyawan dan pelatihan yang terus-menerus yang diberikan. Dengan kedua hal tersebut, tentunya akan memberikan kontribusi yang baik akan kinerja karyawan. Saran penulis kepada peneliti selanjutnya yaitu Nilai koefisien *Adjusted R Square* senilai 97,7% yang memperlihatkan bahwa variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi, komunikasi, dan pelatihan. Sedangkan sisanya 2,3% mendapat pengaruh dari variabel bebas lainnya yang tidak bisa diterangkan pada penelitian ini. Sehingga peneliti lainnya dapat menggunakan variabel lain demi menunjang kesempurnaan penelitian ini.

Daftar Pustaka

Ariwibowo, A., Sofiati, N., & Sudaryo, Y. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.

- Chairunnisa, D., & Kinanti, V. (2021). Pengaruh Komunikasi, Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*. 5(2), h.186-194 , 5(2), 186-194.
- Halim, K., Loren, E., & Mona. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Sentosa Plastik Medan. *Wahana Inovasi*. 8(1) , 8, 139-146.
- Hura, M., & Tanjung, M. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Karyawan pada PT Novel Pharmaceutical Laboratories Medan. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora Vol 5(1) h.140-146 , 5, 140-146*.
- Johanes, & Wijaya, H. (2019). Pengaruh Disiplin dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Berlian Transtar Abadi Medan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima*. 1(1) , 1, 21-30.
- Mulkan, N. (2020). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Butterindojaya. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima*. 2(1) , II, 113-128.
- Namirah, Y., Putra, G., & Usandra, S. (2020). Pengaruh, Komunikasi, Pelatihan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Globelink Sea and Air Freight Indonesia. *Jurnal Warta Edisi 63*. 14(1): 1-208 , 14, 175-193.
- Parulian, H. (2014). Pengaruh kompetensi dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja perawat. *Idea Nursing Journal*, 5(1).
- Purwati, A. A., & Wijaya, I. (2019). Pengaruh kepemimpinan transformasional, integritas, kompetensi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Golden Riau Jaya Pekanbaru. *SITEKIN: Jurnal Sains, Teknologi dan Industri*, 16(2), 132-141.
- Sari, W. P. (2018). Hubungan Kedisiplinan Siswa dengan Hasil Belajar Bahasa Indonesia Siswa Kelas VIII SMP Negeri 1 Kandis Kecamatan Kandis Kabupaten Siak Tahun Pelajaran 2017/2018.