

Pengaruh *Training Soft skill* dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan UMKM di Cikarang

Aleng¹, Putri Shima², Nur Intan Permatasari³

¹Universitas Pelita Bangsa, aleng9999@yahoo.com

²Universitas Pelita Bangsa, putrishima98@gmail.com

³Universitas Pelita Bangsa, permatasarinurintan@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received : 20/02/2023

Revised : 28/04/2023

Accepted: 28/04/2023

Key words:

Soft skill; Employee Performance; Communication

DOI:

[Doi.org/10.37366/jespb.v8i01.1147](https://doi.org/10.37366/jespb.v8i01.1147)

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of variables Training Softskill, and Communication on Employee Performance. The analysis method used in this study is to use saturated sampling techniques. The type of data used is primary data obtained through a structured form using a questionnaire filled out by 30 people in one of the MSMEs. The analysis has met the requirements of analysis based on normally distributed data and there is no multicollinearity problem. Based on the output table "COEFFICIENTS" in the section "COLLINEARITY STATISTICS" it is known the tolerance value for the Training soft skill variable (X1). and Communication (X2) is 0.861 greater than 0.10. While the VIF values for the variables Training Softskill (X1) and Communication (X2) are $1,161 < 10,00$, then referring to the basis of decision making in the multicollinearity test it can be concluded that there are no symptoms of multicollinearity in the regression model.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel training soft skill, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan teknik pengambilan sampel kuantitatif. Jenis data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui form terstruktur menggunakan kuesioner yang diisi oleh 30 orang UMKM secara random. Analisis telah memenuhi persyaratan yaitu analisis berdasarkan data yang berdistribusi normal dan tidak terjadi masalah multikolinieritas, Berdasarkan tabel output "COEFFICIENTS" pada bagian "COLLINEARITY STATISTICS" diketahui nilai tolerance untuk variabel training soft skill (X1) dan komunikasi (X2) adalah 0.861 lebih besar dari 0.10. Sementara nilai VIF untuk variabel training soft skill (X1) dan Komunikasi (X2) adalah $1.161 < 10,00$, maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinieritas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

1. PENDAHULUAN

Era persaingan global saat ini semakin terasa dikalangan para pebisnis atau pengusaha dalam berbagai bidang usaha, seperti industri otomotif, *manufacturing*, pariwisata, kesehatan, dan lain-lain termasuk juga dalam bidang pendidikan, para pengusaha dituntut untuk berfikir lebih, kreatif, dan inovatif dalam mengembangkan produk-produknya untuk menarik konsumen yang memiliki kebutuhan yang beraneka ragam. Setiap perusahaan pasti memiliki tujuan untuk mencapai kesuksesan dan juga memajukan

perusahaan kearah yang lebih baik. Kinerja karyawan ialah hasil yang seseorang capai dari pekerjaannya tersebut salah satu bentuk tolak ukur dimana keberhasilan serta kesuksesan perusahaan berasal dari kinerja karyawan tersebut. Fenomena kinerja karyawan yang ada disuatu perusahaan semakin ramai dibicarakan di dalam dunia penelitian, adanya beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku karyawan di suatu perusahaan memungkinkan dapat berpengaruh dalam kinerja karyawan yang dihasilkan di dalam suatu perusahaan dan tentunya sangat berpengaruh

pula terhadap perkembangan perusahaan, karena pada dasarnya keberhasilan suatu perusahaan berasal dari kinerja karyawan (Saputri, 2022).

Salah satu fenomena penyebab turunnya kinerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah dikarenakan adanya ketidak sesuaian antara tingkat kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan, dengan perkembangan kebutuhan dan dinamika permasalahan yang dihadapi oleh dunia kerja yang semakin kompetitif, di akibatkan banyaknya bidang pekerjaan dan kebutuhan manusia yang semakin hari semakin beragam dan meningkat. (Megapolitan, 2023) Cikarang, Bekasi (Antara Megapolitan) - Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Bekasi, Jawa Barat menanggapi permasalahan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan daerah setempat karena melemahnya kinerja karyawan, pemutusan hubungan kerja ini disebabkan oleh melemahnya kinerja para karyawan di semua perusahaan," kata Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans), Menurut dia dalam pemutusan ini sudah banyak laporan yang diterimanya, itu terjadi karena permasalahan ketenagakerjaan dan adanya persoalan di internal perusahaan.

Menurut (Anugrahini, 2023) ada banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan misalnya adalah *soft skill* dimiliki karyawan tersebut ada beragam masalah-masalah *soft skill* yang sering terjadi pada sebuah perusahaan, seperti masalah komunikasi, kecerdasan emosional, etika, keterampilan. Kemampuan organisasi dan kinerja juga ditentukan oleh karyawan yang mempunyai kemampuan komunikasi dalam kondisi lingkungan kerja, karena komunikasi adalah alat yang penting dalam fungsi *public relations* menaungi dan menghargai suatu kinerja yang baik dalam kegiatan komunikasi yang efektif dan sekaligus kinerja yang baik (Lustono, 2019). Oleh karena itu, pengelolaan dengan cara melakukan atau memberikan pelatihan pada karyawan agar dapat bersaing dalam kebutuhan dunia kerja saat ini sehingga kesuksesan organisasi bisa tercapai. Berdasarkan fenomena di atas maka penulis mencoba untuk meneliti

mengenai *training soft skill* dan komunikasi terhadap kinerja karyawan UMKM di Cikarang.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Training Soft Skill

Training soft skill merupakan kualitas diri yang bersifat kedalam dan keluar. Bentuk *soft skill* dapat di ketahui mengarah pada beberapa contoh *soft skill* berikut ini: kejujuran, tanggung jawab, berlaku adil, kemampuan bekerja sama, kemampuan beradaptasi, kemampuan berkomunikasi, toleran, hormat terhadap sesama, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan memecahkan masalah, sebab itu apapun profesinya anda harus mempunyai *soft skill* yang kuat (Hendri, 2022) *Soft skill* merupakan suatu karakteristik yang terdapat dalam diri seseorang dimana *soft skill* sangat bermanfaat sebagai pengendalian dalam berperilaku dan mengenali diri bertindak yang baik saat berhubungan dengan masyarakat yang beraneka ragam, sehingga saat bersosialisasi mengetahui bagaimana cara menjalin kerja sama yang baik dengan orang lain.

Komunikasi

Menurut (Mirnasari, 2020) komunikasi adalah pemikiran seseorang yang dapat mempengaruhi pikiran orang lain dan perubahan sosial, kemudian komunikasi merupakan pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada seseorang lainnya, untuk pemindahkan informasi yang dimaksud dalam komunikasi tersebut diperlukan suatu proses yang namanya komunikasi, menurut (Ari, 2019) komunikasi memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Adanya komunikasi yang berjalan dengan baik akan sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Karena pada dasarnya komunikasi dibutuhkan pada kegiatan yang ada, sehingga dengan adanya komunikasi yang baik maka dapat memacu para karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja dan semangat kerja mereka masing-masing.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan sebagai landasan untuk menentukan

apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya (Jamal, 2022). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan secara keseluruhan atau selama periode tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan kriteria yang telah ditentukan dan disepakati terlebih dahulu (Mirnasari, 2020).

3. METODE PENELITIAN

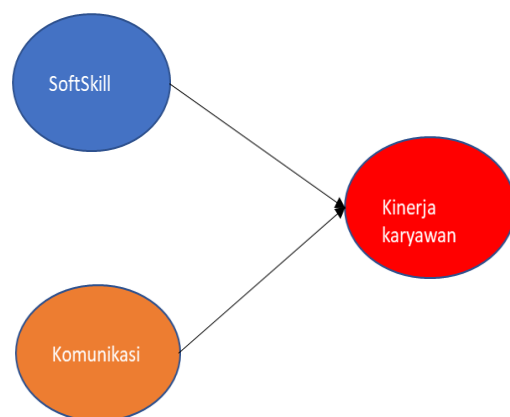
Pengumpulan Data

Data penelitian diperoleh dari para pelaku UMKM dari berbagai bidang usaha. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang diisi oleh 30 responden. Penyebaran kuesioner menggunakan *form* dan pengujian menggunakan SPSS20, uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian, uji multikolinearitas dimaksudkan untuk menguji apakah terdapat korelasi, uji normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data normal atau tidak, uji linear berganda, uji F dan uji T.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel/ Konsep	Indikator	Skala
<i>Training Soft Skill</i>	P.1 Saya merasa <i>training soft skill</i> mampu meningkatkan kinerja karyawan P.2 Saya merasa <i>training soft skill</i> komunikasi mampu mengembangkan kinerja karyawan P.3 Hasil kerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkan perusahaan P.4 Dalam bekerja saya selalu berusaha menghasilkan hasil kerja yang baik P.5 Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan	Interval 1-5
Komunikasi	K.1 Saya dapat memahami pesan & melakukan pekerjaan sesuai dengan yang dikomunikasikan oleh atasan K.2 Proses komunikasi saya yang terjadi saat ini mampu mempengaruhi sikap karyawan lain dalam bekerja K.3 Komunikasi yang baik dapat meningkatkan aktivitas kerja yang lebih baik dan berkelanjutan K.4 Saya memilih diam dan tidak memberikan masukan ketika ada pendapat yang saya rasa salah K.5 Saya diberikan arahan oleh atasan dalam melaksanakan pekerjaan	Interval 1-5
Kinerja Karyawan	D.1 Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang ditetapkan D.2 Saya selalu menerima kritik dan saran atas hasil kerja yang diperoleh D.3 Saya sering melakukan koordinasi antar sesama karyawan dalam menyelesaikan tugas D.4 Saya bisa secara cepat dalam bertindak atau mengambil keputusan yang baik D.5 Saya selalu teliti dan cermat	Interval 1-5

Gambar 1. Model Penelitian



4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tanggapan responden mengenai *training soft skill*

Responden

Responden penelitian dibedakan berdasar jenis kelamin, usia dan pendidikan. Data responden penelitian selengkapnya dapat dilihat pada tabel 2 di bawah ini:

Tabel 2. Responden

Karakteristik Responden

Jenis kelamin	Frekuensi	%
Laki-Laki	15	50%
Perempuan	15	50%
Total	30	100%

Pendidikan	Frekuensi	%
SLTA	2	6.7
DIPLOMA	5	17
SARJANA 1	22	73
SARJANA 2	1	3.3
DOKTOR	0	0
Total	30	100%

Umur	Frekuensi	%
< 20 tahun	0	0
20 - 30 tahun	18	60
31 - 40 tahun	6	20
41 - 50 tahun	6	20
> 50 tahun	0	0
Total	30	100%

No	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	X1.1	12	16	1	0	1	30
	%	40	54	3	0	3	100
2	X1.2	8	18	4	0	0	30
	%	27	60	13	0	0	100
3	X1.3	4	20	6	0	0	30
	%	13	67	20	0	0	100
4	X1.4	8	17	4	1	0	30
	%	27	57	13	3	0	100
5	X1.5	8	21	1	0	0	30
	%	27	70	3	0	0	100
	Jumlah	40	92	16	1	1	150
	Persen	26	61	11	1	1	100

Tanggapan responden mengenai komunikasi

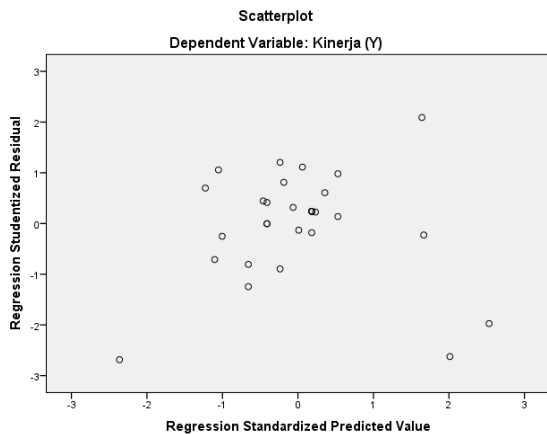
No	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	X2.1	4	23	1	2	0	30
	%	13	77	3	7	0	100
2	X2.2	8	16	5	1	0	30
	%	27	54	16	3	0	100
3	X2.3	9	16	3	1	1	30
	%	30	54	10	3	3	100
4	X2.4	4	8	5	12	1	30
	%	13	27	17	40	3	100
5	X2.5	5	21	4	0	0	30
	%	17	70	13	0	0	100
	Jumlah	30	84	18	16	2	150
	Persen	20	56	12	11	1	100

Tanggapan responden mengenai kinerja

No	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Y.1	3	20	3	4	0	30
	%	10	67	10	13	0	100
2	Y.2	6	19	4	1	0	30
	%	20	63	14	3	0	100
3	Y.3	4	18	7	0	1	30
	%	13	61	23	0	3	100
4	Y.4	4	17	7	2	0	30
	%	14	57	23	6	0	100
5	Y.5	6	20	4	0	0	30
	%	20	66	14	0	0	100
	Jumlah	23	94	25	7	1	150
	Persen	15	63	17	4	1	100

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda akan disebut heteroskedastisitas.



Ho: Tidak ada gejala heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

Ha: Ada gejala heteroskedastisitas apabila ada pola tertentu yang jelas, seperti titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit)

Lihat grafik *scatter* di atas, jelas bahwa tidak ada pola tertentu karena titik menyebar tidak beraturan di atas dan di bawah sumbu 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas atau H_0 diterima.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini dimaksudkan untuk menguji apakah terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antara variabel bebas atau tidak dalam model regresi.

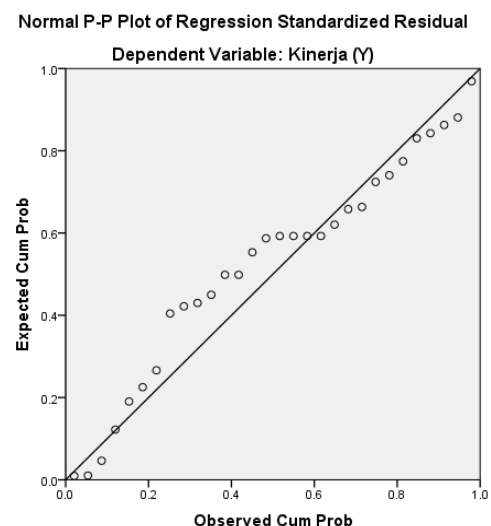
Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.776	4.919		2.598	.015		
Trainingsoftskill 1 (X1)	.123	.244	.100	.502	.620	.861	1.161
Komunikasi (X2)	.210	.176	.237	1.191	.244	.861	1.161

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel output "COEFFICIENTS" pada bagian "COLLINEARITY STATISTICS" diketahui nilai tolerance untuk variabel *training soft skill* (X1) dan komunikasi (X2) adalah 0.861 lebih besar dari 0.10 sementara nilai VIF untuk variabel *training Soft skill* (X1) dan komunikasi (X2) adalah $1.161 < 10.00$, maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak.



Berdasarkan output "chart" di atas kita dapat melihat bahwa titik titik potong yang terdapat pada gambar "normal P-P Plot of Regression Standardized Residual" selalu mengikuti dan mendekati garis

diagonalnya. Oleh karena itu, sebagaimana dasar atau pedoman pengambilan keputusan dalam uji normalitas dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Dengan demikian maka asumsi normalitas untuk nilai residual dalam analisis regresi linear sederhana dalam penelitian ini dapat terpenuhi.

Uji Regresi Linear Berganda

Uji Linear Berganda dilakukan untuk memprediksi apakah variabel X berpengaruh terhadap variabel Y dan seberapa besar pengaruhnya kedua variabel bebas terhadap variabel terikat Y, Uji Regresi Linear Berganda terdiri dari Uji secara Simultan (Uji F) dan Uji Secara Parsial (Uji T).

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar daripada nilai F menurut tabel maka hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

ANOVAa

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	14,542	2	7,271	1,229	.308b
Residual	159,758	27	5,917		
Total	174,300	29			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Komunikasi (X2), Training softskill (X1)

Uji F menunjukkan bahwa nilai F-hitung sebesar 1.229 dengan tingkat (sig) 0.308 atau dapat nilai lebih besar dari nilai probabilitas 0.005. Probabilitas signifikansi > 0.005, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka artinya *training Soft skill* (X1) dan komunikasi (X2) secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12,776	4,919		2,598	.015		
Trainingsoftskill (X1)	.123	.244	.100	.502	.620	.861	1,161
Komunikasi (X2)	.210	.176	.237	1,191	.244	.861	1,161

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari derajat kepercayaan maka kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen.

Uji statistik t-test (PARSIAL) menunjukkan:

- 1) Pengaruh *training soft skill* (X1) terhadap kinerja (Y). *Training soft skill* memiliki nilai signifikansi (Sig.) 0.620 pada *table coefficients* dengan nilai α (derajat signifikansi) 0.05 artinya $0.620 > 0.05$ atau tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *training soft skill* dengan variabel terikat kinerja.
- 2) Pengaruh komunikasi (X2) terhadap kinerja (Y). Komunikasi memiliki nilai signifikansi (Sig.) 0.244 dengan nilai α (derajat signifikansi) 0.05 artinya $0.244 > 0.05$ atau tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi dengan kinerja karyawan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel *training soft skill* dan komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini terjadi bisa saja karena beberapa karyawan UMKM sudah memiliki kompetensi *soft skill* dan komunikasi yang cukup memadai, tetapi para pengusaha harus tetap memperhatikan faktor yang lainnya demi menunjang kinerja karyawan agar tetap konsisten, pelatihan yang berhasil adalah

pelatihan yang disusun secara cermat dan sesuai rencana berdasarkan kepada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan oleh instansi yang bersangkutan untuk masa sekarang dan masa yang akan datang. Dalam upaya pengembangan formal yang teraplikasikan dalam bentuk pelatihan ini dilaksanakan oleh setiap perusahaan atau instansi mengacu pada peningkatan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai agar mampu menciptakan prestasi kerja yang baik dan mencapai hasil yang optimal. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai menurut *Barry Chusway* (1997: 114), bahwa pelatihan adalah suatu proses terencana untuk mengubah sikap, pengetahuan atau tingkah laku keahlian melalui pengalaman, untuk mencapai kinerja yang efektif dalam kegiatan atau sejumlah kegiatan.

5. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dengan menggunakan sample 30 orang untuk mengetahui pengaruh *training soft skill* dan komunikasi terhadap kinerja karyawan maka dengan ini kesimpulan yang didapat dari hasil responden menggunakan aplikasi SPSS20 maka disimpulkan bahwa secara simultan tidak terdapat pengaruh antara *training soft skill* dan komunikasi terhadap kinerja karyawan UMKM di Cikarang. Berdasarkan hasil Uji t juga didapati bahwa variabel-variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Sebuah perusahaan yang sehat hendaknya mempunyai suatu standar untuk kemampuan karyawan, sehingga karyawan yang mempunyai kompetensi tinggi dapat meningkatkan produktifitas perusahaan, peran seorang pemimpin juga sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan, untuk para peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan atau membahas variabel-variabel lain diluar variabel *training soft skill* dan komunikasi. Variabel yang dimaksud diantaranya bisa menambahkan variabel gaya kepemimpinan, kemampuan kerja, motivasi, kondisi kerja dan kerjasama, *reward & punishment*.

DAFTAR PUSTAKA

Ainulyaqin, M. H., Achmad, L. I., & Meilani, M. A. (2023). Peningkatan Kesejahteraan Santri Berbasis Manajemen Pengelolaan Wakaf

- Produktif di Pesantren Assyifa Subang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(01), 221-228. doi: <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v9i1.7951>
- Anugrahini. (2023). Pengaruh Soft skill Dan Hard skill Terhadap Kinerja Pada PT Cahaya Indah MadyaPratama Lamongan.
- Ari. (2019). PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA, DAN PENGAWASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PRIMA USAHA ERA MANDIRI DI SURABAYA. <http://eprints.ubhara.ac.id/466/2/Skripsi%20%28Ari%29%201512111066.pdf>
- Hendri. (2022). Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3.
- Jamal, A. R. (2022). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas UKM, Perindustrian, Perdagangan Kabupaten Padang Lawas. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa: Merdeka EMBA*, 35-44.
- Lestari, D. S., & Ainulyaqin, M. H. (2022). Program Industrialisasi Dalam Mengatasi Kesenjangan Ekonomi Di Masyarakat : Perspektif Ekonomi Islam. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 8(01), 288-297. doi: <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v8i1.4077>
- Lestari, D. S., Ainulyaqin, M. H., & Edy, S. (2023). Peran Wirausaha Berjamaah dan Individu Berkarakter dalam Penguatan Industri Halal di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(01), 325-338. doi: <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v9i1.7899>
- Lustono. (2019). Pengaruh Komunikasi, Kompetensi, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Penelitian & Pengembangan (Baperlitbang) Banjarnegara.
- Megapolitan. (2023). PHK Karena Melemahnya Kinerja Karyawan - ANTARA News Megapolitan. <https://megapolitan.antaranews.com/berita/24361/phk-karena-melemahnya-kinerja-karyawan>.
- Mirnasari. (2020). PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA

BAGIAN ASPIRASI HUMAS DAN
PROTOKOL SEKRETARIAT DPRD PROVINSI
LAMPUNG. In Jurnal Manajemen Mandiri
Saburai (Vol. 4, Issue 3).

Saputri. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi
Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel
Solo (Vol. 15, Issue 1).
<http://journal.stekom.ac.id/index.php/E>