Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Volume 2, Nomor 1, 2024, Halaman 213-220
Licenced by CC BY-SA 4.0
E-ISSN: 2986-6340
DOI: https://doi.org/10.5281/zenodo.10520015

Pengaruh *Communication Skill* dan *Training* Terhadap Kinerja Karyawan Alfamart di Palembang

Oktavianus Aldi Renaldi[1]
[1]Universitas Katholik Musi Charitas, Palembang
email: oktavianusaldirenaldi@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel *communication skill* dan *training* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Alfamart di Palembang. Penelitian ini merupakan penelitian empiris, pengumpulan data menggunakan metode survei dengan kuesioner (*skala likert*). Data yang digunakan adalah data primer. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Alfamart di kota Palembang dengan jumlah 100 responden. Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa communication skill dan training tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
Kata kunci: *Communication Skill*, *Training*, Kinerja Karyawan

Article Info
Received date: 20 December 2023 Revised date: 27 December 2023 Accepted date: 11 January 2024

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia Merujuk pada individu-individu yang menjadi aset penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. SDM melibatkan proses pengelolaan, penggunaan, dan pemanfaatan tenaga kerja yang dimiliki oleh suatu entitas. Pada era persaingan bisnis yang semakin intensif, sumber daya manusia menjadi aset paling berharga yang membedakan sebuah perusahaan dari pesaingnya. Perkembangan teknologi, perubahan demografis, dan tuntutan pasar yang terus berubah telah mendorong organisasi untuk lebih fokus pada manajemen dan pengembangan sumber daya manusia.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif, responden dalam penelitian ini berjumlah 100 orang yang karakteristiknya dibagi dalam beberapa kategori seperti posisi/jabatan, jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan pendidikan tertinggi. Data yang digunakan adalah data primer. Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi berganda

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh *Communication Skill* (X1) terhadap *Training* (X2)

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, pada variabel *Communication Skill* seluruh pernyataan uji validitas dinyatakan valid karena diperoleh nilai signifikansi < 0,05 dan uji reliabilitas dinyatakan reliabel karena nilai cronbach's Alpha > 0,6.

Dalam pengujian asumsi klasik, uji normalitas terdistribusi normal dengan nilai signifikansi sebesar 0,077> 0,05. Hasil uji heteroskedastisitas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.058 sehingga dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dikarenakan nilai signifikansi > 0,05. Kemudian, uji multikolonieritas memiliki nilai VIF sebesar 1,042>10. Lalu, pada ada nilai tolerance sebesar 0,959> 0,1. Maka, hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolonieritas pada variabel *Communication Skill* (X1)

Dari hasil analisis uji t diperoleh bahwa variabel *Communication Skill* secara signifikan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Dengan hasil thitung 0,107 < ttabel 0.1966 dan nilai

signifikansi 0,914 > 0,05 yang berarti *Communication Skill* (X1) secara signifikan berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan (Y).

***Training* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, pada variabel *Training* seluruh pernyataan uji validitas dinyatakan valid karena diperoleh nilai signifikansi < 0,05 dan uji reliabilitas dinyatakan reliabel karena nilai cronbach's Alpha > 0,6.

Pada pengujian asumsi klasik, uji normalitas terdistribusi normal dikarenakan nilai signifikansi sebesar 0,077> 0,05. Hasil uji heteroskedastisitas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,723sehingga dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dikarenakan nilai signifikansi > 0,05. Kemudian, uji multikolonieritas memiliki nilai VIF sebesar 1,042> 10. Lalu, nilai tolerance sebesar 0,959> 0,1. Maka, hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolonieritas pada variabel Stres Kerja (X2).

Dari hasil analisis uji t diperoleh bahwa variabel *Training* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan hasil thitung 2,081> ttabel 0.1966 dengan nilai signifikansinya 0,040 < 0,05. Hal ini berarti *Training* bukanlah variabel utama dalam menentukan kinerja karyawan.

Pengaruh *Communication Skill* (X1) Dan *Training* (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai Pengaruh *Communication Skill* dan *Training* terhadap Kinerja Karyawan Alfamart dari uji ANOVA, diperoleh nilai Fhitung 2,311 < Ftabel 0.1966 dengan nilai sig 0,105 > 0,05, sehingga hipotesis ditolak, dapat diartikan bahwa *Communication Skill* (X1) dan *Training* (X2) tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kemudian, nilai koefisien determinasi (Adjusted R^2) diperoleh sebesar 0,025 Artinya (25%) dipengaruhi oleh variabel *Communication Skill* (X1), *Training* (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) sedangkan sisanya (75%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Tabel 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi jabatan

Posisi jabatan	Jumlah	Presentase
Manajer Distribusi	0	0%
Manajer Pelatihan	2	2%
Pramuniaga	98	98%
Koordinator Cabang	0	0%
Total	100	100%

Sumber: data primer diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 1, diketahui bahwa responden yang bekerja dibagian Manajer Distribusi sebanyak 0 orang, yang bekerja dibagian Manajer Pelatihan sebanyak 2 orang, yang bekerja dibagian Pramuniaga sebanyak 98 orang, yang bekerja dibagian Koordinator Cabang sebanyak 0 orang.

Tabel 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-Laki	**48**	**48%**
Perempuan	**52**	**52%**
Jumlah	**100**	**100%**

Sumber: data primer diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 2, dapat dilihat bahwa dari 100 responden yang memiliki jenis kelamin perempuan sebanyak 52 orang dan laki-laki sebanyak 48 orang. Sehingga dapat dinyatakan bahwa mayoritas pengisi kuesioner ini adalah perempuan, dikarenakan pekerjaan di bagian Pramuniaga memang banyak mencari karyawan wanita dibandingkan pria karena wanita biasanya lebih teliti,

ramah dan sabar dalam menghadapi konsumen Namun tidak menutup kemungkinan juga pada laki-laki.

Tabel 3
Karakteristik Responden Berdasarkan umur

umur	Jumlah	Presentase
17-26 tahun	**43**	**43%**
27-35 tahun	**57**	**57%**
Jumlah	**100**	**100%**

Sumber: data primer diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 3, dapat dilihat bahwa dari 100 responden yang usianya 17-26 tahun berjumlah 43 orang, yang berusia 27-35 tahun berjumlah 57orang. Hal ini menandakan bahwa karyawan Alfamart di palembang banyak yang bekerja diusia produktif.

Tabel 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
1 Tahun	16	16%
2 Tahun	16	16%
3 Tahun	11	11%
4 Tahun	25	25%
> 5 Tahun	32	32%
Total	100	100%

Sumber: data primer diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4, dapat dilihat dari 100 responden, yang bekerja selama 1 Tahun sebanyak 16 orang, yang bekerja selama 2 Tahun sebanyak 16 orang, yang bekerja selama 3 Tahun sebanyak 11 orang, yang bekerja selama 4 Tahun sebanyak 25 orang dan terdapat 32 orang responden yang bekerja >5tahun. Sebagian besar responden bekerja selama 4-5 tahun ke atas dikarenakan masa kontrak kerja di Alfamart umumnya adalah 3 tahun dan dapat diperpanjang 1 tahun.

Tabel 5
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan tertinggi

Pendidikan tertinggi	Jumlah	Presentase
SMP atau tingkat	2	2%
SMA atau tingkat	37	37%
Diploma	2	2%
Sarjana	59	59%
Magister	0	0%
Total	100	100%

Sumber: data primer diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 5, diketahui respoden dengan pendidikan terakhir SMP atau tingkat 2 orang, SMA atau tingkat 37 orang, Diploma 2 orang, Sarjana berjumlah 59 orang dan 0 responden yang pendidikan terakhirnya Magister. Rata- rata responden pendidikan terakhirnya SMA atau tingkat dan Sarjana.

Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016:52) uji validitas untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Pengambilan keputusan dalam uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, jika r hitung > r tabel maka item-item pertanyaan maupun pernyataan dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan valid. Sebaliknya apabila r hitung < r tabel maka kuesioner dinyatakan tidak valid.

Tabel 6
Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Communication Skill (X1)	X1P1	0 ,479	0,1966	VALID
	X1P2	0 ,338	0,1966	VALID
	X1P3	0 ,269	0,1966	VALID
	X1P4	0 ,350	0,1966	VALID
	X1P5	0,584	0,1966	VALID
	X1P6	0,528	0,1966	VALID
	X1P7	0,400	0,1966	VALID
	X1P8	0,424	0,1966	VALID
	X1P9	0,598	0,1966	VALID
	X1P10	0,460	0,1966	VALID
Training (X2)	X2P1	0,755	0,1966	VALID
	X2P2	0,724	0,1966	VALID
	X2P3	0,427	0,1966	VALID
	X2P4	0,665	0,1966	VALID
	X2P5	0,736	0,1966	VALID
	X2P6	0,590	0,1966	VALID
	X2P7	0,679	0,1966	VALID
	X2P8	0,394	0,1966	VALID
Kinerja karyawan (Y)	YP1	0,380	0,1966	VALID
	YP2	0,400	0,1966	VALID
	YP3	0,579	0,1966	VALID
	YP4	0,689	0,1966	VALID
	YP5	0,630	0,1966	VALID
	YP6	0,640	0,1966	VALID
	YP7	0,653	0,1966	VALID
	YP8	0,669	0,1966	VALID

Sumber: data primer diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 6, menunjukkan bahwa seluruh instrumen penyataan kuesioner memiliki nilai r hitung > r tabel 0,1966 Hal ini menunjukkan bahwa seluruh instrumen pernyataan kuesioner dalam penelitian ini valid.

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016:154) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Hasil uji ini dapat dilihat dari uji Kolmogorov-Smirnov pada Asymp. Sig (2-tailed). Jika nilai distribusi lebih besar dari 0,05 maka data tersebut dapat dinyatakan berdistribusi normal.

Tabel 7
Uji Normalitas

Asymp. Sig (2-tailed)	Syarat Signifikansi	Keterangan
0,77	≥ 0,05	Berdistribusi normal

Sumber: data primer diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 7 diatas diperoleh data bahwa di dalam pengujian normalitas dengan metode *Kolmogorov-Smirnov* mempunyai nilai yang dapat memenuhi persyaratan signifikansi ≥ 0,05 uji normalitas, hal ini berarti nilai residual sudah terdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:134) pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Tidak terjadinya heteroskedastisitas atau homokedasitas merupakan model regresi yang dikatakan baik. Dasar pengambilan keputusan dari pengujian ini dapat dilihat dari nilai signifikansi. Jika nilai signifikansi > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas akan tetapi bila nilai signifikansi < 0,05 berarti terjadi heteroskedastisitas

Tabel 8
Uji Heteroskedastisitas

Variabel	**Signifikansi**	**Syarat Signifikansi**	**Keterangan**
TOTAL_XP1	0,129	≥ 0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
TOTAL_XP2	0,723	≥ 0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: data primer diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 8, dapat diperoleh bahwa uji heteroskedastisitas dengan menggunakan pengujian *Glejser* didapatkan nilai signifikansi setiap variabel berada diatas syarat signifikansi pada uji heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas merupakan model regresi yang baik. Dasar pengambilan keputusan dalam uji ini nilai *Tolerance* > 0,10 atau sama dengan nilai *VIF*< 10 (Ghozali, 2016:103)

Tabel 9
Uji Multikolinearitas

Variabel	***Tolerance***	***VIF***	**Keterangan**
TOTAL_XP1	0,959	1,042	Tidak Terjadi Multikolinearitas
TOTAL_XP2	0,959	1,042	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: data primer diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 9, dapat dilihat bahwa masing-masing variabel menunjukkan bahwa tidak terjadinya multikolinearitas, karena masing- masing variabel memiliki nilai *Tolerance* > 0,10 dan *VIF* < 10. Jika nilai Tolerance lebih besar dari 0,10, maka multikoleniaritas dari 10.00, maka multikoleniaritas juga tidak mungkin terjadi pada data (dan sebaliknya), dan jika nilai VIF lebih kecil dari 10.00, maka multikoleniaritas juga tidak mungkin terjadi pada data. Karena nilai Tolerance dan

VIF untuk kedua variabel tersebut identic (0,959), maka tabel tersebut mengindikasikan bahwa tidak terjadi multikoleniaritas

Analisis Regresi Berganda

Menurut Sugiyono (2019) menyatakan bahwa analisis regresi berganda merupakan suatu alat analisis yang digunakan untuk memprediksi berubahnya nilai variabel tertentu bila variabel lain berubah

Tabel 10
Analisis Regresi Berganda

Variabel	B	Signifikansi
(Constant)	26,718	0,000
Communication Skill (X1)	0,010	0,914
Training (X2)	0,168	0,040

Sumber: data primer diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 10, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut,

Y = 26,718 + 0,010 X1 + 0, 168X2

Hal ini menunjukkan bahwa :

1. Nilai konstanta yang ada sebesar 26,718 hal ini berarti bahwa kinerja sebesar 26,718 jika *Communication Skill* dan *Training* bersifat konstan atau sama dengan nol
2. Koefisien *Communication Skill* (X1) adalah positif 0,010. Nilai koefisien *Communication Skill* (X1) positif menunjukkan bahwa *Communication Skill* berpengaruh positif terhadap *Training*, artinya semakin tinggi *Communication Skill* maka semakin tinggi kinerja
3. Koefisien *Training* (X2) adalah positif 0,168. Nilai koefisien *Training* (X2) positif menunjukkan bahwa *Training* berpengaruh positif terhadap kinerja, artinya semakin tinggi *Training* (X2) maka semakin tinggi kinerja

Uji T

Menurut Ghozali (2016:171) uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 11
Uji T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	26,718	3,947		6,770	0,000
	TOTAL_XP1	0,010	0,093	0,011	0,108	0,914
	TOTAL_XP2	0,168	0,081	0,211	2,081	0,040

a. Dependent Variable: TOTAL_YP

Sumber: data primer diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 11, diatas dapat dilihat bahwa

1) *Communication Skill* (X1) menunjukkan nilai signifikan thitung sebesar 0,108< ttabel 0.1966 dengan nilai signifikansi sebesar 0,914> 0,05 berarti tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2) *Training* (X2) menunjukkan nilai signifikan thitung sebesar 2,081> ttabel 0.1966 dengan nilai signifikansi sebesar 0,040< 0,05 berarti *Training* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Uji F

Uji F untuk menentukan apakah variabel terikat dan bebas berpengaruh satu sama lain (Ghozali, 2018: 56). Tingkat signifikansi 0,05 digunakan untuk menilai kriteria, jika sig < 0,05 maka model regresi dinyatakan layak.

Tabel 12
Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23,757	2	11,879	2,311	,105[b]
	Residual	498,603	97	5,140		
	Total	522,360	99			

a. Dependent Variable: TOTAL_YP
b. Predictors: (Constant), TOTAL_XP2, TOTAL_XP1

Sumber: data primer diolah peneliti, 2023

Berdasarkan uji ANOVA, nilai Fhitung yang diperoleh sebesar 2,311< Ftabel 3.10 dengan nilai sig 0,105 > 0,05, sehingga hipotesis ditolak, dapat diartikan bahwa *Communication Skill* (X1) dan *Training* (X2) tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2013:97) pengujian koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen

Tabel 13
Uji Koefisien Determinasi

Model	*R*	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*
1	0,213	0,045	0,025	2,2672

Sumber: data primer diolah peneliti, 2023

Tidak seperti nilai R^2, nilai Adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model (Ghozali, 2016:95). Berdasarkan tabel diatas, dapat diperoleh bahwa di dalam pengujian koefisien determinasi dengan menggunakan nilai Adjusted R Square didapatkan bahwa variabel *Communication Skill* dan *Training* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan Alfamart di Palembang sebesar 0,025 (25%), sedangkan sisanya (75%) dipengaruhi oleh variabel lain.

Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini kuesioner disebarkan secara *online* sehingga hal ini dapat mengurangi motivasi responden dalam memberikan jawaban dan peneliti juga tidak dapat mengontrol langsung bagaimana responden mengisinya,maka tidak bisa memastikan responden mengisi kuesioner sesuai dengan yang dialaminya atau tidak.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan berbagai bentuk pengujian Pengaruh Communication Skill (X1) dan training (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Alfamart maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Communication Skill (X1) dan training (X2) tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dimana (25%) variabel Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel Communication Skill (X1) dan training (X2) sedangkan sisanya (75%) dipengaruhi oleh faktor lain

REFERENSI

Wirawan, I. D. G. K., & Sudharma, I. N. (2015). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan, Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Denpasar. E-Jurnal Manajemen Unud, 4(10).

Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, 5(1).

Ardiansyah, D. O. (2016). Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja (Studi pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung). Jurnal Bisnis Dan Manajemen, 3(1).

Masrurotin, S. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Komunikasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kurnia Anggun II Mojokerto.

Pratama, N., & Pasaribu, S. E. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Finansial, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, *5*(1), 1-14.

Halawa, I. E., Manalu, M. I., Meutia, S. S., & Tanjung, M. A. (2021). Pengaruh Komunikasi, Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Departemen Store Thamrin Plaza Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *4*(2), 187-196.

Chairunnisa, D., Hutagalung, S., Kinanti, V., & Situmeang, R. (2021). Pengaruh Komunikasi, Kompetensi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*, *5*(2), 186-194.

Yufita, Y., Sihotang, H., & Tambunan, W. (2021). Peningkatan Kompetensi Pedagogik melalui Pelatihan Teknologi Informasi Komunikasi dan Pendampingan Kepala Sekolah pada Masa Pandemi Covid-19 di Sekolah Dasar. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, *3*(6), 3993-4006.

Teza Sugyartony, T. S. (2021). *Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pati* (Doctoral dissertation, Universitas Teknologi Yogyakarta).

Marunduri, A. P. (2021). April Perkasa Marunduri Pengaruh Komunikasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Telukdalam. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, *4*(1).

Siregar, E. M. (2022). *Pengaruh Penilaian Kinerja, Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Semangat Kerja, Komunikasi, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada PT. Trafoindo Prima Perkasa* (Doctoral dissertation, Universitas Buddhi Dharma).

Ginting, N. N., Sitompul, M. M., & Deborah, R. (2022). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Dan Pelatihan Terhadap kinerja Karyawan PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, *3*(3), 927-936.

Situmeang, R. R., Subakti, Y. F. B., & Panjaitan, A. E. (2022). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtana Di Medan Cabang Padang Bulan. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, *5*(2), 809-814.

Lorenza, D., Samosir, S. H., Siregar, H., Gami, E. R. P., & Irama, O. N. (2023). Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, *3*(4), 452-464.

Rofingah, S., Hasiholan, L. B., & Prijono, R. D. (2023). Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Ungaran Sari Garment. *Journal of Management*, *9*(1).