

## Pengaruh Keterampilan, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitsubishi Berlian Alauddin Makassar

*The Influence of Skills, Communication and Work Environment on Employee Performance at PT. Mitsubishi Berlian Alauddin Makassar*

**St. Annisa Tri Bulqis\*, Sukmawati Mardjuni, Hermawaty Abubakar**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bosowa

\*Correspondent author email: [annisatribulqis09@gmail.com](mailto:annisatribulqis09@gmail.com)

Diterima: 15 Mei 2024 / Disetujui: 30 Agustus 2024

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mencari bukti empiris mengenai Pengaruh Keterampilan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitsubishi Makassar Berlian Alauddin. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode random sampling. Data diperoleh melalui observasi, dokumentasi dan kuesioner yang disebarakan kepada 48 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel keterampilan (X1) sebesar 3,255, variabel komunikasi (X2) sebesar 2,155, dan variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 2,644. Nilai t hitung tersebut lebih besar dari nilai t tabel yaitu sebesar 2,013 yang berarti secara parsial variabel X1, X2, dan X3 mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Selanjutnya nilai F hitung sebesar 17,049 lebih besar dari nilai F tabel sebesar 2,816, hal ini menunjukkan bahwa secara simultan X1, X2, dan X3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

**Kata Kunci:** Keterampilan, Komunikasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

**Abstract:** This study aims to find empirical evidence regarding the Influence of Skills, Communication and Work Environment on Employee Performance at PT. Mitsubishi Makassar Berlian Alauddin. This study used a Quantitative approach with a random sampling method. Data was obtained through observation, documentation, and questionnaires distributed to 48 respondents. The results of this research indicate that the t-values of the skill variable (X1) are 3.255, the communication variable (X2) is 2.155, and the work environment variable (X3) is 2.644. These t-values are greater than the t-table value of 2.013, which means that partially, variables X1, X2, and X3 have a positive and significant influence on employee performance (Y). Furthermore, the computed F-value is 17.049, which is greater than the F-table value of 2.816, indicating that simultaneously, X1, X2, and X3 have a positive and significant influence on employee performance (Y).

**Keywords:** Skills, Communication, Work Environment, Employee Performance



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

### A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat berfungsi dalam memastikan kemajuan suatu perusahaan. Walaupun perusahaan mempunyai sumber daya manusia yang banyak tetapi jika tidak ditopang atau didukung dengan manajemen yang baik, perusahaan tersebut tidak akan bisa maju. Hingga banyak para ahli menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat erat dalam suatu organisasi atau suatu lembaga. Dalam suatu perusahaan yang memiliki sumber daya manusia dan menjalankan visi misi wajib di barengi suatu ilmu manajemen untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga manusia ialah aspek strategis dalam seluruh aktivitas organisasi ataupun lembaga. Tetapi demikian sumber daya yang paling penting dalam perusahaan adalah karyawan. Manajemen Sumber Daya Manusia (Herminawaty Abubakar, dkk, 2021) merupakan sebuah keterampilan yang mencakup kemampuan untuk memahami dan mengelola hubungan antarindividu. Hal ini melibatkan keberanian untuk mengelola emosi dan mental, yang menjadi dasar dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis. Keberhasilan dalam manajemen ini juga memerlukan keteguhan hati yang didorong oleh motivasi diri, sehingga individu mampu menghadapi tantangan dalam pekerjaan dengan semangat dan dedikasi yang tinggi.

Selain itu, manajemen sumber daya manusia juga membutuhkan kreativitas yang berfungsi untuk menghasilkan inovasi dalam menyelesaikan masalah atau menciptakan peluang baru. Inspirasi menjadi elemen penting yang memunculkan ide-ide baru berdasarkan intuisi. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia bukan hanya sekadar pengelolaan tenaga kerja, tetapi juga pengelolaan aspek-aspek psikologis, emosional, dan kemampuan inovatif yang mendukung kesuksesan organisasi. William R. Tracey mendefinisikan sumber daya manusia sebagai orang-orang yang menjadi bagian dari organisasi atau perusahaan, serta memainkan peran penting dalam operasional sehari-hari. Karyawan merupakan aset utama yang mendukung keberlangsungan organisasi, karena mereka yang menjalankan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa pengelolaan sumber daya manusia dilakukan secara efektif agar potensi setiap individu dapat dimaksimalkan.

Pengelolaan sumber daya manusia juga mencakup pemeliharaan hubungan kerja yang baik, pemberian pelatihan, dan pengembangan keterampilan untuk meningkatkan produktivitas. Dengan memberikan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga karyawan merasa termotivasi dan berkontribusi secara optimal terhadap kesuksesan organisasi. Skill atau keterampilan didefinisikan sebagai kapasitas yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu, yang biasanya dikembangkan melalui pelatihan dan pengalaman. Proses pengembangan keterampilan ini penting untuk memastikan bahwa individu mampu menjalankan tugas dengan efektif dan efisien. Dalam dunia kerja, keterampilan menjadi salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan individu dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Kemampuan untuk terus mengembangkan keterampilan melalui pembelajaran dan pengalaman kerja menjadi kunci bagi keberlanjutan karier seseorang. Selain itu, keterampilan juga berkaitan dengan adaptasi terhadap perkembangan teknologi dan perubahan di tempat kerja. Dengan meningkatkan keterampilan, individu tidak hanya mampu menyelesaikan tugas dengan baik, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan inovasi dalam organisasi.

Lingkungan kerja memiliki pengaruh besar terhadap produktivitas dan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja fisik mencakup faktor-faktor seperti tata letak ruangan, pencahayaan, suhu, dan kebersihan yang langsung memengaruhi kondisi fisik karyawan. Ketika lingkungan kerja fisik terjaga dengan baik, karyawan dapat bekerja lebih fokus dan efisien tanpa terganggu oleh faktor eksternal yang tidak mendukung. Selain itu, lingkungan kerja psikologis juga memiliki peranan penting. Faktor ini mencakup hubungan antarpegawai, komunikasi yang efektif, dan tingkat stres yang dihadapi karyawan. Lingkungan psikologis yang positif menciptakan suasana kerja yang harmonis, meningkatkan kepuasan kerja, dan mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi terbaiknya. Oleh karena itu, organisasi harus memastikan bahwa baik lingkungan fisik maupun psikologis di tempat kerja dikelola dengan baik demi kesejahteraan karyawan dan kesuksesan perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mencari bukti empiris mengenai Pengaruh Keterampilan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitsubishi Makassar Berlian Alauddin.

## **B. METODE PENELITIAN**

### Lokasi.

Dalam observasi kali ini peneliti menggunakan jenis data yaitu kuantitatif dan juga kualitatif dan juga bersumber dari data primer yaitu berupa hasil kuisioner dan data sekunder yaitu data pegawai PT. Mitsubishi Berlian Alauddin Makassar. Populasi pada penelitian kali ini adalah seluruh pegawai dari PT. Mitsubishi Berlian Alauddin Makassar yaitu 48 Orang yang kemudian ditentukan menggunakan metode slovin (Aloysius Rangga Aditya Nalendra, dkk, 2021) yang kemudian dilakukan pengambilan sampel secara acak. Berikut ini secara matematis

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Regresi linear berganda digunakan untuk penelitian kali ini karena menggunakan lebih dari satu variabel independen (Ghozali, 2018). Berikut ini secara matematis:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3 X_3 + e$$

## C. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### 1) Karakteristik Responden

Jumlah responden berdasarkan usia responden diatas dapat dikemukakan bahwa dari total keseluruhan jumlah responden sebanyak 48 orang terdapat 15 orang (16%) berusia 25-30 tahun, 23 orang (76%) berusia 31-40 tahun, 10 orang (8%), berusia 41 - 45 tahun. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa usia responden yang mendominasi dalam penelitian ini adalah responden yang berusia antara 31-40 tahun atau sebesar 76%. Jenis kelamin diatas dapat dikemukakan bahwa dari total keseluruhan jumlah responden sebanyak 30 orang. Jumlah responden laki-laki dalam penelitian ini sebanyak 31 orang atau sebesar 68 %. Sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 17 orang atau sebesar 32 %

#### 2) Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 1.** Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,863	2,606		1,482	,145
1 Keterampilan (X1)	,404	,124	,374	3,255	,002
Komunikasi (X2)	,291	,135	,247	2,155	,037
Lingkungan Kerja (X3)	,341	,129	,327	2,644	,011

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan  
Sumber: Data Primer Diolah 2023

Dari Tabel 1. di atas dengan memperhatikan angka yang berada pada kolom *Unstandardized Coefficients Beta*, dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,863 + 0,404X_1 + 0,291X_2 + 0,341X_3$$

Keterangan:

- Nilai konstanta adalah sebesar 3,863 menunjukkan keadaan saat variabel kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lainya yaitu keterampilan (X1) , komunikasi kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3)
- Nilai koefisien regresi keterampilan adalah sebesar 0,404 menunjukk bahwa jika keterampilan mengalami kenaikan maka akan menaikkan konstanta keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 40,4 %.
- Nilai koefisien regresi komunikasi adalah sebesar 0,291 menunjukkan bahwa jika komunikasi mengalami kenaikan maka akan menaikkan konstanta komunikasi terhadap kinerja karyawan sebesar 29,1%.
- Nilai koefisien regresi lingkungan kerja adalah sebesar 0,341 menunjukkan bahwa jika komunikasi mengalami kenaikan maka akan menaikkan konstanta komunikasi terhadap kinerja karyawan sebesar 34,1%.

Dari hasil persamaan regresi diatas, maka pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan adalah variabel keterampilan sebesar 0,431, kemudian variabel lingkungan kerja sebesar 0,341, dan variabel komunikasi sebesar 0,291 di urutan terakhir.

#### 3) Uji F Simultan

**Tabel 2.** Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	124,433	3	41,478	17,049	,000b
Residual	107,046	44	2,433		
Total	231,479	47			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Keterampilan (X1), Komunikasi (X2), Lingkungan Kerja (X3)

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan Tabel 2. di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh pelatihan (X1), kompensasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap

kinerja karyawan (Y) dengan nilai sig  $0,000b < 0,05$  dan nilai F hitung  $17,049 > F \text{ tabel} = f(k-1 ; n-k) = F(3 ; 44) = 2,816$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 dalam penelitian ini diterima yang menyatakan bahwa keterampilan, komunikasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

4) Uji t Parsial

**Tabel 3.** Hasil Uji Simultan (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,863	2,606		1,482	,145
Keterampilan (X1)	,404	,124	,374	3,255	,002
Komunikasi (X2)	,291	,135	,247	2,155	,037
Lingkungan Kerja (X3)	,341	,129	,327	2,644	,011

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan Tabel 3. di atas, diperoleh hasil sebagai berikut:

- Pengujian pengaruh variabel keterampilan terhadap kinerja karyawan dapat diketahui dengan melihat nilai t hitung sebesar 3,255 dan t tabel sebesar 2,013 dengan nilai signifikan sebesar 0,002. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05 menunjukkan bahwa adanya pengaruh dari variabel keterampilan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menerima H1 yang menyatakan bahwa keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Pengujian pengaruh variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan dapat diketahui dengan melihat nilai t hitung sebesar 2,155 dan t tabel sebesar 2,013 dengan nilai signifikan sebesar 0,011. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05 yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh dari variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menerima H<sub>2</sub> yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Pengujian pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diketahui dengan melihat nilai t hitung sebesar 2,644 dan t tabel sebesar 2,013 dengan nilai signifikan sebesar 0,037. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05 yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh dari variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menerima H<sub>3</sub> yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5) Koefisien determinan

**Tabel 4.** Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,733a	,538	,506	1,560

a. Predictors: (Constant), Keterampilan (X1), Komunikasi (X2), Lingkungan Kerja (X3)

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Dari hasil analisis diatas maka faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menunjukkan hasil nilai koefisien determinasi (R Square) 0,538. Hal ini berarti keseluruhan dari variabel bebas memiliki hubungan secara bersama-sama sebesar 53,8% terhadap variabel kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 46,2% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak ada pada penelitian ini

**Pembahasan**

- Pengaruh Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan PT Mitsubishi Berlian Alauddin Makassar  
 Keterampilan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Mitsubishi Berlian Alauddin Makassar. Berdasarkan hasil analisis, nilai (t) hitung sebesar 3,255 lebih besar dibandingkan (t) tabel sebesar 2,013, dengan nilai signifikansi sebesar 0,002. Hal ini menunjukkan bahwa keterampilan yang dimiliki karyawan secara langsung memengaruhi kualitas kerja mereka.

Keterampilan menjadi salah satu elemen penting dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas pekerjaan, karena karyawan yang memiliki keterampilan yang baik cenderung dapat menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan tepat. Perusahaan memberikan penghargaan atas keterampilan melalui pemberian kompensasi yang sesuai. Karyawan merasa gaji yang diterima sudah sesuai dengan beban kerja dan diberikan tepat waktu. Selain itu, perusahaan juga memberikan insentif berdasarkan prestasi kerja, tunjangan sesuai jabatan, dan fasilitas kantor yang menunjang aktivitas kerja. Hal ini menciptakan kenyamanan dan meningkatkan produktivitas karyawan. Kompensasi yang diberikan sebagai pengakuan atas keterampilan juga merupakan bagian dari pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Hasibuan (2007), yang menyatakan bahwa pemberian kompensasi yang sesuai mampu meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Penelitian Matthews (2008) juga menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan keterampilan memiliki dampak positif terhadap kinerja. Namun, penelitian ini tidak sepenuhnya sejalan dengan hasil penelitian oleh Astutik (2010), yang menemukan bahwa keterampilan tidak selalu berpengaruh signifikan jika tidak didukung oleh motivasi kerja yang kuat. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus mendukung pengembangan keterampilan melalui pelatihan agar efek positifnya dapat terus dirasakan.

## 2) Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT Mitsubishi Berlian Alauddin Makassar

Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Mitsubishi Berlian Alauddin Makassar. Hal ini terlihat dari nilai (t) hitung sebesar 2,644 yang lebih besar dari (t) tabel sebesar 2,013, dengan nilai signifikansi sebesar 0,011. Artinya, komunikasi yang baik antara manajemen dan karyawan berkontribusi langsung pada peningkatan kinerja. Karyawan yang memahami tujuan, tugas, dan tanggung jawab mereka melalui komunikasi yang efektif cenderung lebih produktif. Komunikasi yang baik menciptakan hubungan kerja yang harmonis. Di PT Mitsubishi Berlian Alauddin Makassar, komunikasi antara manajemen dan karyawan dianggap transparan dan saling mendukung. Hal ini memudahkan penyampaian informasi, arahan kerja, dan penyelesaian masalah. Sebaliknya, kurangnya komunikasi dapat menyebabkan miskomunikasi, penurunan produktivitas, dan ketidakpuasan kerja. Oleh karena itu, perusahaan berupaya menjaga jalur komunikasi tetap terbuka dan efektif melalui berbagai saluran, seperti rapat rutin dan sistem umpan balik.

Penelitian ini sejalan dengan pendapat Rivai (2011), yang menyatakan bahwa komunikasi yang efektif dapat meningkatkan koordinasi dan kolaborasi dalam organisasi, sehingga berdampak positif pada kinerja karyawan. Penelitian Bodur (2008) juga menunjukkan bahwa komunikasi berperan penting dalam membangun kepuasan kerja. Namun, hasil ini bertentangan dengan penelitian oleh Lutan (2008), yang menyebutkan bahwa komunikasi yang buruk tidak selalu menurunkan kinerja, terutama jika karyawan memiliki motivasi intrinsik yang kuat. Untuk itu, perusahaan harus terus meningkatkan kualitas komunikasi agar dapat mempertahankan dampak positifnya pada kinerja.

## 3) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Mitsubishi Berlian Alauddin Makassar

Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Mitsubishi Berlian Alauddin Makassar. Hasil analisis menunjukkan nilai (t) hitung sebesar 2,511 yang lebih besar dari (t) tabel sebesar 2,013, dengan nilai signifikansi sebesar 0,037. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berkontribusi langsung pada peningkatan kepuasan dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik mencakup faktor fisik, seperti fasilitas kantor, dan faktor psikologis, seperti hubungan kerja yang harmonis. Fasilitas yang mendukung, seperti ruang kerja yang nyaman, peralatan kerja yang memadai, dan lingkungan yang bersih, membuat karyawan lebih fokus dan termotivasi. Selain itu, hubungan baik antarpegawai dan dukungan dari manajemen juga memainkan peran penting. Karyawan merasa lebih dihargai dan memiliki semangat kerja yang tinggi jika lingkungan kerja memenuhi kebutuhan mereka secara fisik maupun psikologis. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan ketidakpuasan, stres, dan penurunan produktivitas.

Penelitian ini mendukung pendapat Hasibuan (2007), yang menyatakan bahwa motivasi dan kepuasan kerja dipengaruhi oleh kondisi kerja. Rivai (2011) juga mengidentifikasi bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Namun, penelitian Matthews (2008) menunjukkan hasil yang berbeda, di mana lingkungan kerja tidak selalu menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja jika karyawan memiliki insentif atau motivasi finansial yang cukup. Oleh

karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa lingkungan kerja yang kondusif tetap menjadi prioritas untuk mendukung kinerja yang optimal.

#### **D. KESIMPULAN DAN SARAN**

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Mitsubishi Berlian motor ini terlihat dari hasil analisis data yang dilakukan. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitsubishi Berlian motor ini terlihat dari hasil analisis data yang dilakukan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitsubishi Berlian motor ini terlihat dari hasil analisis data yang dilakukan. Keterampilan, komunikasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitsubishi Berlian motor ini terlihat dari hasil analisis data yang dilakukan. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Mitsubishi Berlian motor adalah variabel keterampilan ini terlihat dari hasil analisis data yang dilakukan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abduh, Thamrin, A. Arifuddin Mane. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara.
- Anak Berkesulitan Belajar Di Sekolah Dasar Se-Kelurahan Kalumbuk Padang (Penelitian Deskriptif Kuantitatif). *Jurnal Penelitian Pendidikan Khusus*, 4(3). (2016)
- 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(1Putra, E. A.
- Ardilla, Niken Dwi. 2015. Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Internal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BP3AKB Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Dinamika Pendidikan*. Volume 10 (1): 53-66.
- Bilal, M.I. Javaid, M.U. Bano, S. (2016). Level of Work Readiness Skills, Career Self-Efficacy and Career
- Brady, R.P. (2010). Work Readiness Inventory. *Journal. JIST Works*. Retrieved from: [hps://jist.com/wp-content/uploads/2016/05/work-readiness-inventory-administrators-guide.pdf](https://jist.com/wp-content/uploads/2016/05/work-readiness-inventory-administrators-guide.pdf)
- Cooper, Donald R., dan Emory, William. 1995. *Business Research Methods*, Richard D Irwin, Inc
- DeVito, J.A. (2011). *The Interpersonal Communication Book*. Pearson Educations.
- Effendy, Onong Uchjana. 2011. *Ilmu Komunikasi: Teori dan Praktek*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Agora*, 5(1).
- Fudzah, N. (2020). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variable Intervening pada PT. Pos Indonesia Kantor Regional I Medan (Doctoral dissertation)
- Hasanuddin Remmang dan Firman Menne. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Makassar. *Indonesian Journal of Business and Management e-ISSN: 2460-3767*.
- Iriantara, Yosol dan Syaripudin, Usep. 2013. *Komunikasi Pendidikan*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media
- Jogiyanto. 2005. *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-pengalaman*, BPFE, Yogyakarta
- Julita, J., & Arianty, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Medan.
- Karina, Y., & Rustiana, A. (2019). Penerapan Etika Komunikasi dalam Mempersiapkan Profesionalisme di Dunia Kerja. *Economic Education Analysis Journal*, 8(1), 389-403
- Lengkong, F., Lengkong, V. P., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Keterampilan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1).
- Lian Arcynthia M. (2013). Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bukopin, Tbk. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Hasanuddin. Makassar.
- Marlina, N. (2018). Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumsel Syariah Palembang (Doctoral dissertation, UPT Perpustakaan UIN Raden Fatah Palembang).
- Marlina, N. (2018). Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumsel Syariah Palembang (Doctoral dissertation, UPT Perpustakaan UIN Raden Fatah Palembang).
- Muhammad Kafwari Yunus. (2019). Pengaruh Teknologi Informasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi pada PT. BOSOWA SEMEN. *Economics Bosowa Jurnal*. 5(001)14-32.
- Mulyana. dkk. (2005). *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ningsih, Ratna, Nining. 2011. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Pegawai di BPPNI Regional IV Surabaya. *JPNF*, 8, 145- 162

- Nisa, I. C., Rooswidjajani, R., & Fristin, Y. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 5(2).
- Nitisemito, Alex S. , (1998). *Manajemen Personalialia: manajemen sumber daya manusia*. EdisiRevisi. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Putra, D. C., Mustam, M., & Yuniningsih, T. (2013). Pengaruh kemampuan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kecamatan gayamsari kota semarang. *Journal of Public Policy and Management Review*, 2(4), 194-203
- Ruyani, N. A., & Ambarsari, M. (2022). Pengaruh Kemampuan Komunikasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Office Administration*, 4(1), 62-86.
- Sekaran, Uma. 2000. *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*, 3rd ed., John Wiley & Sons Inc, 1994.
- Suharsimi Arikunto. 1996. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi III. Rineka Cipta. Jakarta.
- Suhartini, Y. (2015). Pengaruh pengetahuan, keterampilan dan kemampuankaryawan terhadap kinerja karyawan (Studi pada industri kerajinan kulit di manding, Bantul, Yogyakarta). *Akmenika: jurnal akuntansi dan manajemen*, 12(2).
- Suranto.(2011). *Komunikasi Interpersonal*. Bandung. Remaja Rosdakarya