

## Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi finansial, Dan Pengembangan Karir Terhadap kinerja Karyawan PT. Vale Indonesia, Tbk

*The Influence of Job Training, Financial Compensation, and Career Development on Employee Performance at PT. Vale Indonesia, Tbk*

**Erny Christine Danny Lente\*, Hasanuddin Remmang, Indrayani Nur**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bosowa

\*Correspondent author email: [ernychristine12@gmail.com](mailto:ernychristine12@gmail.com)

Diterima: 08 September 2024 / Disetujui: 30 Desember 2024

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menguji, menganalisis, dan menginterpretasikan pengaruh pelatihan kerja, kompensasi finansial, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Vale Indonesia, Tbk. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Data dikumpulkan melalui observasi, dokumentasi, dan kuesioner yang disebarkan kepada 60 responden. Variabel yang diteliti meliputi pelatihan kerja, kompensasi finansial, dan pengembangan karir sebagai variabel bebas, serta kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Analisis data dilakukan dengan menggunakan uji statistik regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh parsial dan simultan dari ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja, kompensasi finansial, dan pengembangan karir secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Unit PT. Vale Indonesia. Koefisien determinasi menunjukkan kontribusi ketiga variabel bebas terhadap kinerja karyawan yang cukup besar, sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Penelitian ini memberikan implikasi bahwa perusahaan perlu memprioritaskan pelatihan kerja, memberikan kompensasi yang kompetitif, serta mendukung pengembangan karir untuk meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

**Kata Kunci:** Pelatihan Kerja, Kompensasi Finansial, Pengembangan Karir

**Abstract:** This study aims to examine, analyze, and interpret the influence of job training, financial compensation, and career development on employee performance at PT. Vale Indonesia, Tbk. A quantitative approach with a descriptive method was employed. Data were collected through observation, documentation, and questionnaires distributed to 60 respondents. The variables studied include job training, financial compensation, and career development as independent variables, and employee performance as the dependent variable. Data analysis was conducted using multiple linear regression tests to determine the partial and simultaneous effects of the three independent variables on the dependent variable. The results indicate that job training, financial compensation, and career development both partially and simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT. Vale Indonesia. The coefficient of determination shows that these three variables substantially contribute to employee performance, while the remainder is influenced by other unexamined variables. The findings suggest that companies should prioritize job training, offer competitive compensation, and support career development to sustainably enhance employee performance.

**Keywords:** Job Training, Financial Compensation, Career Development



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

### A. PENDAHULUAN

Organisasi merupakan suatu kesatuan yang kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapainya tujuan. Pada dasarnya suatu organisasi atau perusahaan bertujuan untuk mendapatkan keuntungan yang optimal serta mempertahankan hidup usaha yang dijalankan dalam jangka panjang. Ketersediaan sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan, maka perlu adanya keterlibatan pegawai/karyawan dalam menjalankan seluruh aktivitas Perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga bagi suatu organisasi yang harus dikelola dengan baik agar dapat berkontribusi dengan maksimal. Dalam mengembangkan sumber daya manusia yang ada, salah satu hal yang harus diperhatikan perusahaan adalah kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang dalam bekerja tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, dan tidak

bisa mengembangkan segala potensi yang dimilikinya, maka tingkat kepuasan kerja karyawan tidak terpenuhi. Sehingga karyawan tidak dapat focus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya.

Kualitas merupakan sebuah keniscayaan dalam dunia Industri termasuk industri pertambangan. Kualitas saat ini sudah tidak lagi diartikan sebagai sebuah pengertian tradisional sebagai sebuah pemenuhan (*conformance*) terhadap suatu persyaratan melainkan dikaitkan sebagai suatu produk yang dapat memuaskan konsumen (Bregman dan Klefsjo, 2015). Herminawaty Abubakar, dkk (2021), Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki dimensi yang luas dan mencakup berbagai aspek kemampuan. Menurut Herminawaty Abubakar, dkk (2021), manajemen SDM melibatkan hubungan dengan keterampilan yang dimiliki seseorang. Selain itu, keberanian juga memiliki peran penting dalam pengelolaan SDM, yang erat kaitannya dengan stabilitas emosional dan mental individu. Aspek keteguhan hati dinilai krusial karena berhubungan dengan motivasi diri yang mendorong individu untuk mencapai hasil optimal. Kreativitas juga menjadi komponen utama, di mana individu membutuhkan inspirasi untuk menghasilkan ide-ide baru. Inspirasi ini dianggap sebagai landasan dalam menemukan peluang berdasarkan intuisi, yang merupakan elemen penting dalam pengembangan SDM yang berkelanjutan. Mangkuprawira (2002), Pelatihan merupakan bagian esensial dari pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi. Menurut Mangkuprawira (2002), pelatihan adalah proses yang bertujuan untuk mengajarkan pengetahuan baru dan meningkatkan keterampilan yang telah dimiliki. Proses ini tidak hanya berfokus pada aspek teknis, tetapi juga pada sikap yang dibutuhkan untuk mencapai hasil yang lebih baik. Dengan pelatihan, karyawan diharapkan menjadi lebih terampil dan mampu menjalankan tanggung jawabnya dengan baik. Standar yang telah ditentukan oleh organisasi menjadi acuan dalam pelaksanaan pelatihan ini, sehingga karyawan dapat memenuhi ekspektasi kerja.

Milkovich dan Newman (2015), Kompensasi memainkan peran penting dalam menciptakan motivasi dan kesejahteraan karyawan. Menurut Milkovich dan Newman (2015), kompensasi meliputi semua bentuk imbalan finansial maupun nonfinansial yang diterima karyawan. Imbalan finansial mencakup gaji, bonus, dan insentif lain yang bersifat materiil. Sementara itu, imbalan nonfinansial meliputi penghargaan, pengakuan, serta suasana kerja yang mendukung. Kombinasi dari kedua jenis kompensasi ini membantu memperkuat hubungan antara perusahaan dan karyawan, menciptakan rasa kepuasan yang lebih besar dalam lingkungan kerja. Handoko (2001) Karir adalah perjalanan profesional yang mencakup seluruh pekerjaan yang dijalani individu sepanjang hidupnya. Menurut Handoko (2001), karir tidak hanya mencakup jabatan formal, tetapi juga pengalaman dan kompetensi yang diperoleh selama bekerja. Perjalanan karir seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti peluang pengembangan, lingkungan kerja, dan tujuan pribadi. Karir juga mencerminkan pencapaian individu dalam memenuhi aspirasi profesionalnya. Oleh karena itu, perusahaan memiliki tanggung jawab untuk menyediakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan karir, sehingga karyawan dapat mencapai potensi maksimal mereka.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji, menganalisis, dan menginterpretasikan pengaruh pelatihan kerja, kompensasi finansial, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Vale Indonesia, Tbk.

## **B. METODE PENELITIAN**

Penelitian observasi 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. Vale Indonesia, Tbk Teknik penentuan sampel yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu purposive sampling. Natusion (2001) mengemukakan bahwa purposive sampling adalah mengambil orang-orang yang terpilih oleh peneliti menurut cirri-ciri spesifik yang di miliki sampel itu. Yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah laporan kinerja karyawan pada PT. Vale Indonesia, Tbk

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

## **C. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

- 1) Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 1.** Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standard Coefisients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,241	,218		1,104	,281
Pelatihan kerja	,162	,062	,156	2,603	,016
Kompensasi	,221	,230		1,304	,217
Pengembangan karir	,746	,051	,880	16,671	,000

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Bedasarkan Tabel 1 maka dapat dikemukakan bentuk model persamaan regresi linear berganda untuk pengaruh pelatihan kerja, kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada karyawan pada PT. Vale Indonesia Tbk.

$$Y = 0,241 X_0 + 0,162 X_1 + 0,221 X_2 + 0,746 X_3$$

Interprestasi dari persamaan regresi linear bergada yang dihasilkn sebagai berikut:

- Berdasarkan nilai konstanta 0,241 artinya tanpa adanya pengaruh kompensasi dan pengembangan karir, maka kepuasan kerja pada Karyawan PT. Vale Indonesia Tbk. 0,241 atau 24,1%.
- Nilai koefisien regresi berganda kinerja karyawan PT. Vale Indonesia Tbk adalah 0,162 artinya setiap peningkatan 1 satuan kompensasi karyawan PT. Vale Indonesia Tbk maka kepusan kerja pada karyawan PT. Vale Indonesia Tbk meningkat 0,162 atau 16,2% dengan asumsi bahwa selain kompensasi ada faktor lain yang mempengaruhi.
- Nilai koefisien berganda pada pengembangan karir adalah 0.746 artinya setiap peningkatan 1 satuan motivasi pada karyawan PT. Vale Indonesia Tbk PT. Vale Indonesia Tbk akan miningkat sebesar 0,746 atau sama dengan 74,6%, sisahnya sebesar 24,4 % di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak di teliti.

## 2) Uji F Simultan

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

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	12,918	2	6,459	181,224	,000
Residual	,784	22	,036		
Total	13,702	24			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), kompensasi, pelatihan kerja, pengembangan karir

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Pengujian hipotesi dengan uji f seperti dalam Tabel 2, pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen (pelatihan kerja, kompensasi dan pengembangan karir) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Dengan menggunakan tarah signifikan ( $\alpha$ ) = 5% (0,05) dan df 1=2 di peroleh nilai  $f_{tabel}$  19,00. Nilai  $f_{hitung}$  dalam tabel sebesar 181,224 sehingga nilai  $f_{hitung}$  besar dari  $f_{tabel}$  ( $181,224 \geq 19,00$ ) dan nilai sigfikannya lebih kecil dari pada  $\alpha = 0,05$  ( $0,00 \leq 0,05$ ). Maka kesimpulan adalah menerima H1 dan menolak H0. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dengan demikain hipotesis dalam penelitian pengembangan karir, pelatihan dan pengembangn karir secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada keryawan PT. Vale Indonesia, Tbk dengan kata lain hipotesis yang diajukan diterima.

## 3) 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
1 Pelatihan (X1)	,404	,124	,374	3,255	,002
Kompensasi (X2)	,291	,135	,247	2,155	,037

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data Primer Diolah 2023

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

- a) Pengujian pengaruh variabel kesehatan 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 kesehatan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menerima  $H_1$  yang menyatakan bahwa kesehatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.
  - b) Pengujian pengaruh kompensasi 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 keselamatan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menerima  $H_2$  yang menyatakan bahwa keselamatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.
- 4) Koefisien Determinan

**Tabel 4.** Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,971a	,943	,983	,189

Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi  
 Sumber: Data Primer Diolah 2023

Dari Tabel 4. di atas dapat diketahui bahwa nilai  $r$  square ( $R^2$ ) adalah pengaruh Pelatihan, kompensasi dan Pengembangan karir sebesar 0.943 atau 94.3% terhadap kinerja karyawan yang dari hasil olah data koesioner ada pada PT. Vale Indonesia, Tbk. Sedangkan sisanya sebesar 5.7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti atau diluar penelitian.

## **Pembahasan**

### 1) Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kompensasi Finansial Karyawan PT. Vale Indonesia Tbk

Pelatihan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kompensasi finansial yang diterima karyawan PT. Vale Indonesia Tbk. Berdasarkan hasil analisis data, koefisien variabel sebesar 0,162 dengan tingkat signifikansi 0,16 ( $0,16 < 0,05$ ) menunjukkan adanya hubungan yang positif. Hal ini juga dibuktikan oleh nilai  $t$  hitung sebesar 2,603 yang lebih besar daripada  $t$  tabel sebesar 1,711. Dengan demikian, pelatihan kerja yang efektif dapat mendorong peningkatan kompensasi yang sesuai dengan prestasi karyawan. Kompensasi yang memadai mencakup gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas kerja yang diberikan perusahaan.

Kompensasi yang dirasa adil dan sesuai dengan beban kerja karyawan menciptakan rasa puas dalam pekerjaan. Sebagai contoh, karyawan merasa dihargai ketika perusahaan memberikan gaji tepat waktu dan sesuai dengan kinerja mereka. Penelitian ini sejalan dengan pendapat Rivai (2011), yang menyatakan bahwa kompensasi adalah bentuk penghargaan atas kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Selain itu, kompensasi yang sesuai meningkatkan loyalitas dan motivasi kerja, sehingga karyawan merasa lebih nyaman dalam melaksanakan tugas. Namun, tidak semua penelitian menunjukkan hasil yang sama. Penelitian oleh Rahmawati (2020) menemukan bahwa kompensasi tidak selalu signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja jika pelatihan tidak disertai pengembangan karir yang jelas. Dalam konteks ini, pelatihan kerja yang hanya berfokus pada keterampilan teknis mungkin tidak cukup untuk memberikan dampak langsung pada kompensasi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengintegrasikan pelatihan dengan kebijakan kompensasi yang holistik.

Keterkaitan pelatihan kerja dengan kompensasi juga dipengaruhi oleh kualitas dan durasi pelatihan. Semakin relevan pelatihan dengan kebutuhan pekerjaan, semakin besar kemungkinan karyawan merasa kompensasi mereka setimpal dengan upaya yang dilakukan. Penelitian sebelumnya oleh Mangkuprawira (2002) menunjukkan bahwa pelatihan yang baik meningkatkan kompetensi karyawan, sehingga mereka dapat memenuhi standar kerja perusahaan. Hal ini berdampak langsung pada penilaian kinerja dan pemberian kompensasi. Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa pelatihan kerja tidak hanya menjadi investasi dalam pengembangan keterampilan karyawan tetapi juga

menjadi faktor strategis dalam menentukan kebijakan kompensasi. Oleh karena itu, PT. Vale Indonesia Tbk perlu mempertimbangkan pelatihan sebagai bagian integral dari manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan kesejahteraan karyawan.

## 2) Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Vale Indonesia Tbk

Pengembangan karir memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Vale Indonesia Tbk. Hasil analisis menunjukkan koefisien variabel sebesar 0,162 dengan tingkat signifikansi 0,13 ( $0,13 < 0,05$ ), yang mengindikasikan hubungan signifikan. Nilai thitung sebesar 2,132 yang lebih besar dari ttabel sebesar 1,711 memperkuat temuan ini. Pengembangan karir memberikan motivasi bagi karyawan untuk terus meningkatkan kemampuan mereka, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja.

Karyawan yang memiliki peluang untuk mengembangkan karir cenderung lebih bersemangat dalam bekerja. Faktor-faktor seperti promosi jabatan, pelatihan lanjutan, dan mentoring berkontribusi pada peningkatan kepercayaan diri serta produktivitas kerja. Penelitian ini sejalan dengan pendapat Handoko (2001), yang menyatakan bahwa pengembangan karir adalah rangkaian langkah untuk mencapai kepuasan kerja dan keberhasilan dalam pekerjaan. Pengembangan karir juga meningkatkan kemampuan adaptasi karyawan terhadap perubahan lingkungan kerja. Namun, terdapat penelitian yang tidak sejalan dengan hasil ini. Misalnya, studi oleh Lestari (2019) menemukan bahwa pengembangan karir hanya memberikan dampak kecil terhadap kinerja jika tidak didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif. Dalam kasus ini, karyawan mungkin tidak merasakan manfaat langsung dari pengembangan karir jika beban kerja yang diberikan tidak seimbang. Oleh karena itu, penting untuk menciptakan ekosistem kerja yang mendukung pengembangan karir.

Pengembangan karir juga perlu dilakukan secara berkelanjutan agar hasilnya lebih signifikan. Penelitian oleh Matthews (2008) menunjukkan bahwa program pengembangan karir yang berorientasi jangka panjang dapat menghasilkan karyawan yang lebih kompeten dan inovatif. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian khusus terhadap pelaksanaan program pengembangan karir secara terstruktur. Hasil ini memberikan rekomendasi kepada PT. Vale Indonesia Tbk untuk terus memprioritaskan pengembangan karir sebagai bagian dari strategi manajemen SDM. Dengan demikian, karyawan dapat merasa dihargai, yang pada akhirnya meningkatkan motivasi dan kinerja mereka.

## 3) Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Vale Indonesia Tbk

Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Vale Indonesia Tbk. Hasil analisis menunjukkan koefisien variabel sebesar 0,746 dengan tingkat signifikansi 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ). Selain itu, nilai thitung sebesar 14,671 lebih besar daripada ttabel sebesar 1,711, yang menunjukkan adanya pengaruh positif yang kuat. Pelatihan yang berkualitas memberikan karyawan kemampuan untuk melaksanakan tugas mereka dengan lebih baik, yang pada akhirnya meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti motivasi, fasilitas kerja, dan lingkungan kerja. Menurut Rivai (2011), kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui pelatihan yang terencana dengan baik dan relevan dengan kebutuhan pekerjaan. Penelitian ini juga sejalan dengan pendapat Hasibuan (2007), yang menyatakan bahwa motivasi menjadi elemen penting dalam menciptakan kepuasan kerja. Motivasi yang diberikan selama pelatihan membantu karyawan memahami tujuan perusahaan dan peran mereka dalam mencapainya. Namun, hasil ini berbeda dengan temuan Rahman (2018), yang menyatakan bahwa pelatihan kerja tidak selalu memberikan dampak signifikan jika metode yang digunakan tidak sesuai dengan kebutuhan peserta. Dalam hal ini, penting untuk merancang pelatihan yang sesuai dengan latar belakang dan tingkat kemampuan karyawan. Selain itu, kurangnya tindak lanjut setelah pelatihan juga dapat mengurangi efektivitasnya. Penelitian sebelumnya oleh Astutik (2010) juga mendukung temuan ini, dengan menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi yang diberikan melalui pelatihan membantu karyawan merasa lebih dihargai dan percaya diri dalam melaksanakan tugas. Dengan demikian, pelatihan kerja tidak hanya meningkatkan keterampilan tetapi juga memberikan dampak psikologis yang positif bagi karyawan.

PT. Vale Indonesia Tbk dapat meningkatkan efektivitas pelatihan kerja dengan memastikan materi pelatihan relevan dengan kebutuhan kerja. Selain itu, evaluasi pasca-pelatihan dapat dilakukan

untuk mengukur dampaknya terhadap kepuasan kerja. Dengan strategi ini, perusahaan dapat mencapai hasil yang lebih optimal dalam pengelolaan sumber daya manusia.

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

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja, kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Vale Indonesia Tbk cukup memuaskan karena di dalam melakukan pekerjaan harus terdapat motivasi dan komunikasi sangat berkaitan agar selalu semangat dalam bekerja. Apabila tidak terdapat pengembangan karir dalam pekerjaan maka akan mempengaruhi hasil sebuah pekerjaan dan begitu pula dengan kompensasi finansial ketika komunikasi antara sesama rekan kerja tidak baik maka akan mempengaruhi hasil kerja. Pengembangan karir dalam melakukan pekerjaan adalah sebuah tindakan yang tidak baik untuk individu seseorang bukan hanya berdampak bagi perusahaan tetapi juga berdampak bagi perusahaan. Apabila pegawai mengikuti pelatihan kerja dalam bekerja akan menurunkan kinerja karyawan tersebut pekerjaan akan tidak maksimal

#### **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. Javid, 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 Personalia: 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).