

PERAN *SOFT SKILL* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. RAPP BUATAN PORT, SIAK

Nanda Aulia

Universitas Islam Riau

nandaaulia@student.uir.ac.id

Hamsal

Universitas Islam Riau

hamsal@uir.eco.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan menganalisis peran soft skill dalam konteks motivasi, kompetensi, dan komunikasi, serta bagaimana interaksi antara elemen-elemen ini memengaruhi kinerja karyawan di PT. RAPP. Dalam penelitian ini, digunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, dengan teknik pengumpulan sampel secara acak. Perangkat lunak smartPLS (Partial Least Square) versi 3.0 digunakan untuk mengolah data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komunikasi, dan kompetensi juga berdampak positif dan signifikan terhadap komunikasi. Komunikasi sendiri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, motivasi juga secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan melalui perantara komunikasi, dan kompetensi juga memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komunikasi. Penemuan ini memberikan pemahaman yang penting namun belum banyak diteliti dalam konteks organisasi yang berusaha meningkatkan produktivitas karyawan dengan mengintegrasikan faktor-faktor motivasi, kompetensi, dan komunikasi dalam pengembangan kemampuan soft skill mereka.

Kata Kunci : Motivasi, Kompetensi, Komunikasi, Kinerja Karyawan

Abstract

This research aims to explore and analyze the role of soft skills in the context of motivation, competence, and communication, as well as how the interaction between these elements affects the performance of employees at PT. RAPP. In this research, quantitative methods are used with a descriptive approach, with random sampling techniques. SmartPLS (Partial Least Square) software version 3.0 is used to process data. The results of this study show that motivation has a positive and significant influence on communication, and competence also has a positive and significant impact on communication. Communication itself has a positive and significant impact on employee performance. In addition, motivation also positively and significantly affects the performance of employees through communication, and competence also has a positive and significant impact on the employee performance through communication. The findings provide an important but unresearched understanding in the context of organizations seeking to increase employee productivity by integrating motivation, competence, and communication factors in the development of their soft skills.

Keywords : Motivation, Competence, Communication, Employee Performance



© Author(s) 2024

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

PENDAHULUAN

Di dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan-perusahaan di berbagai sektor industri harus terus berusaha untuk memaksimalkan kinerja karyawan mereka untuk mencapai tujuan bisnis yang diinginkan. Kinerja karyawan yang optimal bukan hanya sekadar hasil dari pengetahuan teknis dan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh sejumlah faktor lainnya. Salah satu aspek penting dalam memaksimalkan kinerja karyawan adalah memahami peran motivasi dan kompetensi sebagai faktor yang sangat berpengaruh. Widiastuti dkk., mengatakan bahwa ketidaksesuaian antara motivasi dan kompetensi karyawan dengan keadaan organisasi memiliki hubungan yang berdampak negatif terhadap kinerja perusahaan, di mana motivasi dan faktor-faktor organisasional memiliki pengaruh yang paling signifikan.¹ Sedangkan Pawirosumarto dkk., menegaskan bahwa motivasi serta tingkat disiplin memiliki dampak yang positif dan berarti terhadap hasil kerja para karyawan.²

Motivasi, sebagaimana dijelaskan oleh Razak, merupakan pendorong internal yang mendorong individu untuk bertindak dengan tujuan mencapai hasil yang diinginkan.³ Selain itu, Hamsal dkk., menyatakan bahwa motivasi memegang peranan krusial dalam menjamin kesuksesan suatu organisasi dengan menjaga stabilitas dan mendukung kelangsungan operasionalnya. Fungsi motivasi ini sangat penting dalam menjamin keberlanjutan dan kelangsungan hidup organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat motivasi yang tinggi umumnya menunjukkan tingkat produktivitas, kreativitas, dan dedikasi yang lebih tinggi dalam menjalankan tugas-tugas mereka.⁴ Untuk mencapai kinerja maksimal dari para pekerja, pemanfaatan motivasi yang sesuai oleh pimpinan menjadi salah satu elemen kunci yang dapat mendorong, membimbing, dan menginspirasi para pekerja untuk meningkatkan kinerja mereka. Pemimpin memiliki kemampuan untuk memengaruhi semangat, kepuasan kerja, rasa aman, kualitas kehidupan di dunia kerja, dan terutama prestasi keseluruhan organisasi. Darmawan menekankan bahwa

¹ Dwi Widiastuti, Wiyarni Wiyarni, dan Eko Sudjawoto, "Examining the Role of Motivation and Competence on Employee Performance with Discipline as Moderating Variable," *International Journal of Managerial Studies and Research* 8, no. 8 (2020): 1–9, <https://doi.org/10.20431/2349-0349.0808001>.

² Suharno Pawirosumarto, Purwanto Katijan Sarjana, dan Muzaffar Muchtar, "Factors affecting employee performance of PT.Kiyokuni Indonesia," *International Journal of Law and Management* 59, no. 4 (10 Juli 2017): 602–14, <https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2016-0031>.

³ Abdul Razak, "Tambang District , Kampar Regency Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi , Terhadap Kinerja Guru PAUD Se- Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar" 4, no. January (2023): 21–34.

⁴ Hamsal Hamsal, Darsana Darsana, dan Zulhelmy Zulhelmy, "Influence of Leadership, Motivation, Organizational Culture on Work Satisfaction and Teacher Satisfaction in Dayun District, Siak District," *European Journal of Business and Management Research* 7, no. 2 (2022): 339–45, <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.2.1382>.

kemampuan dan ketrampilan dalam memotivasi dan membimbing merupakan faktor kunci dalam kesuksesan seorang pemimpin.⁵

Selain motivasi, kompetensi juga merupakan unsur kunci dalam menentukan sejauh mana mereka dapat mengemban tugas dengan efisien. Menurut Hamsal dkk., kompetensi adalah hasil dari gabungan pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang tercermin dalam pola pikir dan perilaku seseorang.⁶ Kompetensi merupakan gabungan dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perilaku (*attitude*) yang dapat diamati dan diterapkan dalam situasi yang berbeda untuk mencapai kesuksesan organisasi, kinerja kerja, serta kontribusi individu terhadap perusahaan.⁷ Peran komunikasi yang efisien dalam organisasi merupakan hal yang sangat penting. Komunikasi yang efektif mempermudah pemahaman yang tegas mengenai tujuan perusahaan, pedoman kerja, dan harapan perusahaan. Selain itu, komunikasi yang lancar juga berperan penting dalam membina hubungan positif antara manajemen dan karyawan, serta di antara rekan-rekan sesama karyawan.

Namun, yang sering terabaikan adalah betapa pentingnya peran *soft skill* dalam menginspirasi motivasi, mengkomunikasikan kompetensi, dan memfasilitasi komunikasi yang efektif. *Soft skill*, dalam terjemahan harfiahnya sebagai “keterampilan lunak”, merujuk pada kemampuan atau keterampilan yang berasal dari individu dan ditujukan untuk mengelola diri sendiri serta berinteraksi dengan orang lain. *Soft skill* mencakup kompetensi perilaku, kecerdasan emosional, dan keterampilan sosial dengan tujuan untuk beradaptasi di lingkungan kerja dan masyarakat. Selain itu, *soft skill* juga merupakan bagian integral dari karakter individu, berperan penting dalam mencapai kesuksesan dalam menjalani kehidupan.⁸

Penelitian ini dilakukan pada PT. RAPP (Riau Andalan *Pulp and Paper*) yang berlokasi di Buatan Port, Rantau Panjang, Kecamatan Koto Gasib, Kabupaten Siak. PT. RAPP merupakan salah satu perusahaan yang dihadapkan pada berbagai tantangan. Sebagai perusahaan yang berfokus pada ekspor dan impor kertas, PT. RAPP menghadapi tantangan khusus dalam mengelola kinerja karyawan yang sering kali terpengaruh oleh tekanan dan perubahan dalam industri. Ketidaksesuaian antara motivasi dan kompetensi karyawan dengan keadaan perusahaan menjadi salah satu hambatan utama dalam mencapai kinerja optimal perusahaan. Ketidaksesuaian

⁵ Dedy Darmawan, “Peranan Motivasi Dan Kompetensi: Analisis Kinerja Pegawai Pemerintahan Daerah Kabupaten Paser,” *At-Tadbir: jurnal ilmiah manajemen* 3, no. 2 (2019), <https://doi.org/10.31602/atd.v3i2.2032>.

⁶ Hamsal dkk., “Peran Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention PAUD Se-Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar,” *Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah* 6, no. 1 (2023): 101–11.

⁷ Rosmaini Rosmaini dan Hasrudy Tanjung, “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai,” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2, no. 1 (30 Maret 2019): 1–15, <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>.

⁸ Susi Hendriani dkk., “Communication Soft Skills In Empowering Human Resources Soft Skill Komunikasi Pada Pemberdayaan Sumber Daya Manusia,” *Management Studies and Entrepreneurship Journal* 4, no. 3 (2023): 2281–96.

ini dapat terjadi karena karyawan mungkin tidak merasa terinspirasi atau termotivasi dengan baik oleh pimpinan mereka, sehingga kurang bersemangat dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Selain itu, kurangnya kompetensi dalam pekerjaan tertentu dapat menghambat kinerja karyawan, terutama jika tugas-tugas tersebut berkaitan dengan perubahan dan tekanan yang terjadi dalam industri.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi dan menganalisis peran *soft skill* dalam konteks motivasi, kompetensi, dan komunikasi, serta bagaimana interaksi antara elemen-elemen ini memengaruhi kinerja karyawan pada PT. RAPP. Dengan pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan yang rumit antara motivasi, kompetensi, komunikasi, dan *soft skill*, perusahaan dapat merancang program pengembangan yang lebih menyeluruh dan efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen sumber daya manusia dalam merencanakan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai kesuksesan organisasi yang berkelanjutan. Selain itu, penelitian ini juga akan berkontribusi pada pemahaman ilmiah tentang peran *soft skill* dalam manajemen sumber daya manusia dan pengembangan tenaga kerja.

TINJAUAN LITERATUR

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja individu dalam hal kualitas dan jumlah pekerjaan yang dapat dicapainya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya.⁹ Pendapat lain menjelaskan bahwa kinerja yang optimal adalah hasil dari pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan sesuai dengan tugas yang mereka emban dan sesuai dengan ekspektasi yang ada.¹⁰ Sedangkan menurut Ainanur & Tirtayasa kinerja melibatkan pelaksanaan tugas dan pencapaian yang diperoleh sebagai hasil dari pelaksanaan tugas tersebut.¹¹ Dari beberapa pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah representasi dari kemampuan individu dalam mengeksekusi tugas mereka sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Menurut Eka Wijaya & Fauji kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti kemampuan individu, karakter dan minat dalam pekerjaan, kejelasan dan penerimaan dalam

⁹ Subhan Djaya, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Kompensasi," *Buletin Studi Ekonomi* 26, no. 1 (2021): 72, <https://doi.org/10.24843/bse.2021.v26.i01.p06>.

¹⁰ Herman Sjahrudin dan Arie Nurhidayat Anisyar, "Efek Tunjangan, Insentif dan Kedisiplinan Sebagai Determinan Kinerja Karyawan," *JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan)* 6, no. 1 (2021): 73–85.

¹¹ Ainanur Ainanur dan Satria Tirtayasa, "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1, no. 1 (2018): 1–14, <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>.

pekerjaan, tingkat motivasi, kompetensi, lingkungan kerja, nilai-nilai dalam budaya kerja, kepemimpinan, serta tingkat disiplin dalam bekerja.¹² Terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan sebagai penilaian atas kinerja seorang karyawan, meliputi mutu dari hasil pekerjaan yang dihasilkan, jumlah produksi atau pekerjaan yang telah diselesaikan, ketepatan dalam memenuhi tenggat waktu, efisiensi dalam pelaksanaan tugas, serta kemampuan untuk bekerja secara mandiri.¹³

Motivasi

Motivasi berasal dari kata motif (*motive*), yang merujuk pada dorongan. Oleh karena itu, motivasi adalah keadaan yang mendorong atau menjadi penyebab individu melakukan suatu tindakan atau aktivitas secara sadar.¹⁴ Menurut Ningtyas Putri dkk., motivasi adalah faktor yang memotivasi seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan suatu tindakan, baik itu berasal dari dorongan internal maupun eksternal, yang bisa berupa insentif positif atau negatif. Kualitas dan keberhasilan dalam mengarahkan motivasi ini sangat bergantung pada kemampuan kepemimpinan.¹⁵ Pendapat lain mengatakan bahwa motivasi dapat diartikan sebagai kondisi psikologis dan sikap mental individu yang memberikan dorongan, energi, dan arah kepada tindakan mereka untuk memenuhi kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.¹⁶ Berdasarkan dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kekuatan yang mendorong individu untuk bertindak, dengan faktor internal dan eksternal yang berperan, serta tujuan untuk memenuhi kebutuhan atau mencapai kepuasan.

Fransiska & Tupti mengemukakan bahwa faktor-faktor motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yaitu faktor internal dan faktor eksternal yang berasal dari individu yang bekerja.¹⁷ Adapun indikator motivasi kerja mencakup tingkat kerja keras, fokus pada tujuan di

¹² DENI WAHYU EKA WIJAYA dan Diah Ayu Septi Fauji, "Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk," *Journal of Law, Administration, and Social Science* 1, no. 2 (2021): 84–94, <https://doi.org/10.54957/jolas.v1i2.103>.

¹³ Anissa Nur Safitri dan Kasmari, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang)," *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 11, no. 2 (2022): 14–25.

¹⁴ Rina Indra Iswari dan Ari Pradhanawati, "Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan," *Jurnal Administrasi Bisnis* 7, no. 2 (2018): 83, <https://doi.org/10.14710/jab.v7i2.22693>.

¹⁵ Ekawati Ningtyas Putri dan et al, "Peranan Motivasi dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan," *Jiagabi* 8, no. 1 (2019): 26–32.

¹⁶ Jufrizen, "Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 2018, 405–24.

¹⁷ Yuliana Fransiska dan Zulaspan Tupti, "Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3, no. 2 (2020): 224–34.

masa depan, tingkat ambisi yang tinggi, orientasi pada tugas atau target, upaya untuk berkembang, ketekunan, efisiensi dalam pengelolaan waktu, dan pemilihan rekan kerja.¹⁸

Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan untuk mengeksekusi tugas atau pekerjaan, yang didasarkan pada pengetahuan dan keterampilan, serta diperkuat oleh sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dijalankan oleh karyawan.¹⁹ Kompetensi merujuk pada karakteristik fundamental yang dimiliki oleh individu atau pekerja, yang memiliki dampak signifikan pada kinerja mereka dan dapat memprediksi kinerja dengan akurat.²⁰ Pendapat lain mengatakan kompetensi adalah kemampuan esensial yang perlu dimiliki oleh individu atau setiap anggota tim untuk berhasil melaksanakan pekerjaan atau tugas dengan efektif, efisien, produktif, dan memberikan hasil berkualitas yang sesuai dengan visi dan misi organisasi.²¹ Dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang memungkinkan individu untuk melaksanakan tugas dengan efektif sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi menurut Farisi dkk., adalah keyakinan dan nilai-nilai individu, kemampuan yang dimiliki, pengalaman yang telah diperoleh, karakteristik kepribadian, tingkat motivasi, aspek emosional yang terlibat, kecerdasan intelektual, dan faktor budaya yang berlaku dalam organisasi.²² Menurut Pohan dkk., indikator-indikator kompetensi mencakup tiga aspek utama. Pertama, pengetahuan yang mencerminkan pemahaman individu dalam ranah kognitif tertentu. Kedua, keterampilan, yang menunjukkan kemampuan individu untuk melaksanakan tugas, baik yang bersifat fisik maupun mental. Terakhir, sikap kerja yang mencakup evaluasi individu terhadap aspek-aspek lingkungan kerja, yang bisa bersifat positif atau negatif.²³

¹⁸ Elvin Suka Adil Zebua, Eliagus Telaumbanua, dan Arianto Lahagu, "Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Up3 Nias," *Jurnal EMBA* 10, no. 4 (2022): 1417–35.

¹⁹ Ignatius Soni Kurniawan Soni, "Peran Motivasi Intrinsik Dalam Pengaruh Komitmen Afektif Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Disabilitas," *Sains Manajemen* 6, no. 2 (2021): 149–60, <https://doi.org/10.30656/sm.v6i2.2898>.

²⁰ Andi Hidayat dkk., "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Sosial Kota Makassar," *Jurnal Mirai Managemnt* 6, no. 1 (2020): 2597–4084.

²¹ Muhammad Dirham Azis, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Selatan," *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis* 2, no. 2 (2018): 12–22.

²² Salman Farisi, Yusnandar Willy, dan Nadya Sheila, "Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja dan Kepemimpinan," *Jurnal Salman (Sosial dan Manajemen)* 2, no. 1 (2021): 121–33.

²³ Mukmin Pohan, Muhammad Arif, dan Yudi Siswadi, "Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin dan Kompetensi," *Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora* 1 (2021): 289–304.

Komunikasi

Komunikasi, berasal dari kata Latin “*communicatio*” yang berasal dari “komunis” yang berarti “sama”. Dalam konteks ini, “sama” mengacu pada kesamaan makna, sehingga komunikasi terjadi ketika terdapat kesepahaman dalam arti pesan yang disampaikan oleh komunikator dan diterima oleh komunikan.²⁴ Menurut Nur dkk., komunikasi adalah sebuah interaksi yang bertujuan menghubungkan satu pihak dengan pihak lain, dimulai dengan transformasi ide dan pemikiran abstrak di otak seseorang menjadi data yang akan disampaikan dalam bentuk pesan, yang kemudian pesan ini disampaikan baik secara langsung maupun tidak langsung dengan menggunakan berbagai jenis bahasa, seperti kode visual, kode suara, atau kode tertulis.²⁵ Dalam konteks organisasi, Dewi berpendapat bahwa komunikasi adalah interaksi yang dilakukan untuk mencapai pemahaman yang seragam antara anggota organisasi dengan tujuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, melibatkan proses pertukaran informasi dan ide antara karyawan dan atasan secara saling berinteraksi, sehingga mendorong terbentuknya kolaborasi yang efektif.²⁶ Dari definisi diatas menjelaskan bahwa komunikasi adalah proses interaksi yang bertujuan menciptakan pemahaman yang seragam antara individu atau kelompok melalui pertukaran pesan dalam berbagai bentuk bahasa, dengan tujuan mencapai tujuan organisasi dan memfasilitasi kolaborasi yang efektif.

Beberapa faktor yang memengaruhi komunikasi di organisasi melibatkan kemampuan manajer dalam berkomunikasi dengan baik, baik dalam hal hubungan dengan rekan kerja, pegawai, maupun dalam memberikan informasi terkait aturan atau regulasi kepada bawahan secara jelas melalui komunikasi yang efektif.²⁷ Indikator-indikator komunikasi menurut Bahri dkk., mencakup beberapa faktor kunci. Pertama, kemudahan akses terhadap informasi yang memungkinkan kelancaran transfer ide, gagasan, dan pemahaman dari satu individu ke individu lain. Kedua, intensitas komunikasi yang tinggi, yang mendukung kelancaran proses komunikasi dalam organisasi. Ketiga, efektivitas komunikasi yang mengharuskan adanya interaksi langsung dan frekuensi tatap muka untuk memastikan pesan disampaikan dengan baik. Keempat, tingkat pemahaman pesan yang terkait dengan kemampuan individu untuk memahami pesan yang

²⁴ Mey Habibah Dalimunthe, Rifka Fachrina², dan Suhairi Suhairi, “Dampak Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan,” *El-Mujtama: Jurnal Pengabdian Masyarakat* 2, no. 2 (2021): 54–63, <https://doi.org/10.47467/elmujtama.v2i2.494>.

²⁵ Mohamad Nur, Hafipah, dan Andi Hendra Syam, “Pengaruh Komunikasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada BKPSDM Kabupaten Konawe Utara),” *Journal of Sustainable Business Hub* 1, no. 2 (2020): 39–45.

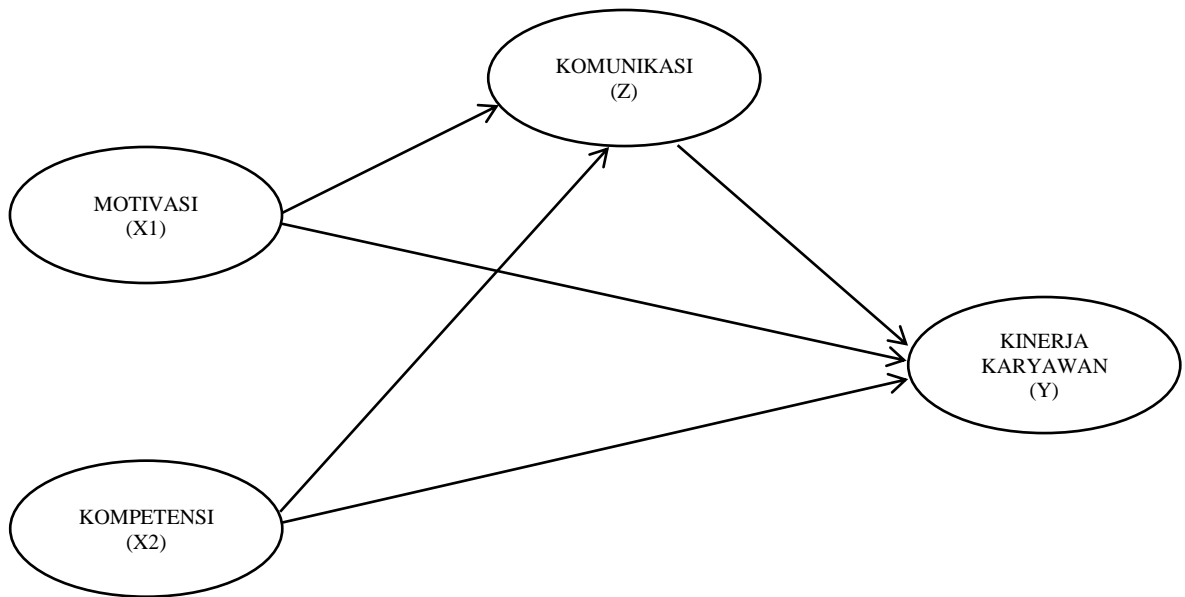
²⁶ Rr. Vemmi Kesuma Dewi, “Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosurya Kencana Di Bekasi,” *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 4, no. 2 (2021): 164, <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9085>.

²⁷ Achmad Fauzi dkk., “Peran Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi Di Pt. Multi Daya Bangun Mandiri (Literature Review Msdm),” *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 3, no. 6 (2022): 588–98.

disampaikan. Kelima, perubahan sikap yang terjadi setelah individu memahami pesan, yang akan memengaruhi tindakan sesuai dengan komunikasi yang diterima. Semua faktor ini memiliki peran penting dalam menilai kualitas komunikasi dalam suatu organisasi.²⁸

Kerangka Penelitian

Gambar 1
Kerangka Penelitian



Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka penelitian di atas, maka hipotesis penelitian ini adalah :

H1 : Variabel motivasi berpengaruh terhadap variabel komunikasi pada PT. RAPP.

H2 : Variabel kompetensi berpengaruh terhadap variabel komunikasi pada PT. RAPP.

H3 : Variabel komunikasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. RAPP.

H4 : Variabel motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. RAPP melalui komunikasi.

H5 : Variabel kompetensi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. RAPP melalui komunikasi.

²⁸ Syaiful Bahri, Lailan Musfiroh Hasibuan, dan Sjahril Effendy Pasaribu, "Pengaruh Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara," *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 5, no. 1 (2022): 229–44, <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.619>.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang berbasis pada filsafat positivisme, digunakan untuk menginvestigasi populasi atau sampel tertentu, teknik pengumpulan sampel pada umumnya dilakukan secara acak, melibatkan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dan bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.²⁹

Tabel 1
Analisis Deskriptif

Variabel	Indikator	Mean	Kategori
Motivasi Mean: 3.72	Saya merasa puas dengan tingkat gaji saya saat ini, karena memungkinkan saya untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga dengan baik	3.55	Setuju
	Tunjangan yang saya terima di tempat kerja ini telah memenuhi harapan saya	3.50	Setuju
	Saya dan rekan kerja, selalu bersedia untuk saling membantu ketika ada masalah di tempat kerja	3.99	Setuju
	Pendapat saya selalu dihargai oleh pimpinan	3.58	Setuju
	Saran dan kritik yang saya terima dari pimpinan telah meningkatkan perkembangan saya	3.80	Setuju
	Motivasi yang saya terima dari pimpinan telah meningkatkan tingkat disiplin saya dalam bekerja	3.88	Setuju
Motivasi Mean: 3.90	Saya merasa memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan saya dengan efektif	3.83	Setuju
	Saya secara teratur mencari peluang untuk meningkatkan kompetensi saya dan mengikuti pelatihan yang relevan	3.89	Setuju
	Saya merasa percaya diri dalam menjalankan tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan saya	3.94	Setuju
	Pimpinan saya memberikan dukungan dan bimbingan yang dibutuhkan untuk mengembangkan kompetensi saya	3.80	Setuju
	Saya yakin bahwa kompetensi saya berkontribusi secara positif terhadap pencapaian tujuan dan hasil kerja saya di perusahaan ini	4.05	Setuju
Komunikasi Mean: 3.97	Saya merasa komunikasi tempat bekerja membantu memahami visi dan tujuan perusahaan secara efektif	3.83	Setuju
	Saya merasa pesan dan informasi memudahkan saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik	3.98	Setuju
	Saya merasa bahwa komunikasi antara rekan kerja dan atasan saya berpengaruh positif	4.04	Setuju
	Saya merasa mendapat dukungan yang cukup melalui komunikasi dari atasan saya dalam mencapai tujuan kerja	3.95	Setuju
	Komunikasi yang baik di tempat kerja membuat saya merasa lebih termotivasi dan terlibat dalam pekerjaan saya	4.06	Setuju

²⁹ Rizky Bagas Pratama, "Metodologi Penelitian," *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2019, 28–55.

Kinerja Karyawan <i>Mean: 4.04</i>	Kinerja saya sudah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan	3.88	Setuju
	Saya berkomitmen untuk terus meningkatkan kualitas pekerjaan saya	4.16	Setuju
	Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini	4.01	Setuju
	Ketepatan waktu dan kualitas hasil pekerjaan adalah hal yang sangat saya perhatikan	4.11	Setuju
	Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, dan rasa bangga menjadi karyawan ditempat saya bekerja	4.06	Setuju

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui sebagai berikut :

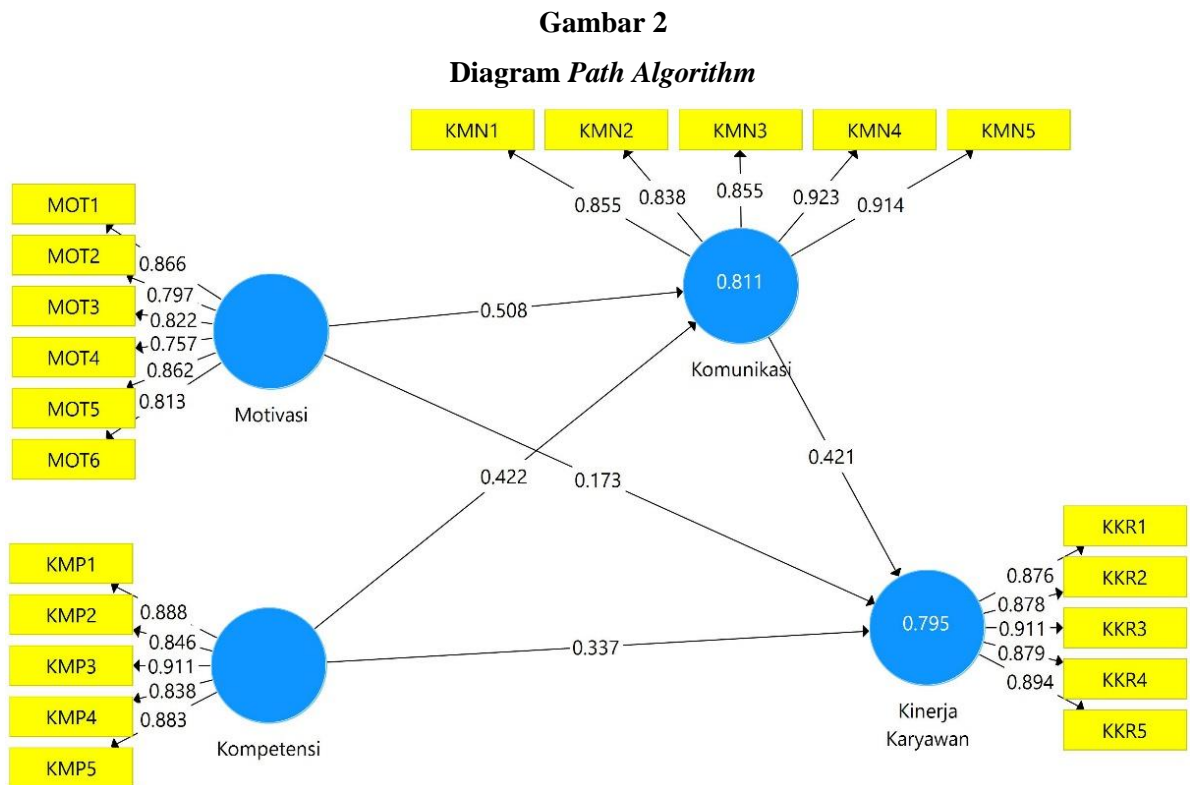
- a) Semua indikator motivasi memiliki kategori setuju, dengan nilai rata - rata 3,72. Nilai rata - rata tertinggi terdapat pada indikator kedua dengan nilai rata - rata 3,99; yaitu, Saya dan rekan kerja, selalu bersedia untuk saling membantu ketika ada masalah di tempat kerja. Lalu, nilai rata - rata terendah pada indikator kedua dengan nilai rata - rata 3,50; yaitu, Tunjangan yang saya terima di tempat kerja ini telah memenuhi harapan saya.
- b) Semua indikator kompetensi memiliki kategori setuju, dengan nilai rata - rata 3,90. Nilai rata - rata tertinggi terdapat pada indikator kelima dengan nilai rata - rata 4,05; yaitu, Saya yakin bahwa kompetensi saya berkontribusi secara positif terhadap pencapaian tujuan dan hasil kerja saya di perusahaan ini. Lalu, nilai rata - rata terendah pada indikator keempat dengan nilai rata - rata 3,80; yaitu, Pimpinan saya memberikan dukungan dan bimbingan yang dibutuhkan untuk mengembangkan kompetensi saya.
- c) Semua indikator komunikasi memiliki kategori setuju, dengan nilai rata - rata 3,97. Nilai rata - rata tertinggi terdapat pada indikator kelima dengan nilai rata - rata 4,06; yaitu, Komunikasi yang baik di tempat kerja membuat saya merasa lebih termotivasi dan terlibat dalam pekerjaan saya. Lalu, nilai rata - rata terendah pada indikator pertama dengan nilai rata - rata 3,83; yaitu, Saya merasa komunikasi tempat bekerja membantu memahami visi dan tujuan perusahaan secara efektif.
- d) Semua indikator kinerja karyawan memiliki kategori setuju, dengan nilai rata - rata 4,04. Nilai rata - rata tertinggi terdapat pada indikator kedua dengan nilai rata - rata 4,16; yaitu, Saya berkomitmen untuk terus meningkatkan kualitas pekerjaan saya. Lalu, nilai rata - rata terendah pada indikator pertama dengan nilai rata - rata 3,88; yaitu, Kinerja saya sudah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

Penelitian ini memanfaatkan perangkat lunak smartPLS (*Partial Least Square*) versi 3.0 untuk mengolah data. PLS memiliki kemampuan untuk menjelaskan keterkaitan antar variabel

dan mampu melakukan analisis komprehensif dalam sekali pengujian. Tujuan dari penggunaan PLS adalah untuk membantu peneliti dalam menguji dan menjelaskan konfirmasi teori, serta untuk mengklarifikasi apakah terdapat hubungan antara variabel laten atau tidak.³⁰ Model pengukuran atau *outer model* dievaluasi untuk mengukur validitas dan reliabilitas model. Berikut dilampirkan diagram *path algorithm* atas penelitian ini.



Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3.0, 2023

1) Hasil Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Tabel 2
Nilai Loading Factor Konstruk

Variabel	Indikator	OL	Kategori
Motivasi <i>CR: 0.925</i> <i>CA: 0.902</i> <i>AVE: 0.673</i>	Saya merasa puas dengan tingkat gaji saya saat ini, karena memungkinkan saya untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga dengan baik	0.866	VALID
	Tunjangan yang saya terima di tempat kerja ini telah memenuhi harapan saya	0.797	VALID
	Saya dan rekan kerja, selalu bersedia untuk saling membantu ketika ada masalah di tempat kerja	0.822	VALID
	Pendapat saya selalu dihargai oleh pimpinan	0.757	VALID
	Saran dan kritik yang saya terima dari pimpinan telah meningkatkan perkembangan saya	0.862	VALID

³⁰ STEI INDONESIA, "Bab iii metoda penelitian 3.1.," *Bab III Metoda Penelitian* Bab iii me (2017): 1-9.

	Motivasi yang saya terima dari pimpinan telah meningkatkan tingkat disiplin saya dalam bekerja	0.813	VALID
Kompetensi CR: 0.941 CA: 0.922 AVE: 0.763	Saya merasa memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan saya dengan efektif	0.888	VALID
	Saya secara teratur mencari peluang untuk meningkatkan kompetensi saya dan mengikuti pelatihan yang relevan	0.846	VALID
	Saya merasa percaya diri dalam menjalankan tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan saya	0.911	VALID
	Pimpinan saya memberikan dukungan dan bimbingan yang dibutuhkan untuk mengembangkan kompetensi saya	0.838	VALID
	Saya yakin bahwa kompetensi saya berkontribusi secara positif terhadap pencapaian tujuan dan hasil kerja saya di perusahaan ini	0.883	VALID
Komunikasi CR: 0.944 CA: 0.925 AVE: 0.770	Saya merasa komunikasi tempat bekerja membantu memahami visi dan tujuan perusahaan secara efektif	0.855	VALID
	Saya merasa pesan dan informasi memudahkan saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik	0.838	VALID
	Saya merasa bahwa komunikasi antara rekan kerja dan atasan saya berpengaruh positif	0.855	VALID
	Saya merasa mendapat dukungan yang cukup melalui komunikasi dari atasan saya dalam mencapai tujuan kerja	0.923	VALID
	Komunikasi yang baik di tempat kerja membuat saya merasa lebih termotivasi dan terlibat dalam pekerjaan saya	0.914	VALID
Kinerja Karyawan CR: 0.949 CA: 0.933 AVE: 0.788	Kinerja saya sudah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan	0.876	VALID
	Saya berkomitmen untuk terus meningkatkan kualitas pekerjaan saya	0.878	VALID
	Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini	0.911	VALID
	Ketepatan waktu dan kualitas hasil pekerjaan adalah hal yang sangat saya perhatikan	0.879	VALID
	Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, dan rasa bangga menjadi karyawan ditempat saya bekerja	0.894	VALID

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3.0, 2023

Berdasarkan gambar dan tabel di atas, dapat diketahui sebagai berikut :

- a) Indikator variabel motivasi memiliki nilai *loading factor* > 0.5, sehingga indikator tersebut valid dalam mengukur variabel motivasi. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) sebesar 0.673 yang menunjukkan bahwa 67,3% informasi yang terdapat pada enam indikator dapat mencerminkan variabel motivasi. Kemudian, nilai *composite reliability* (CR) sebesar 0,925 dan *cronbach alpha* (CA) sebesar 0,902 lebih besar dari 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki kekonsistenan dalam mengukur variabel motivasi.
- b) Indikator variabel kompetensi memiliki nilai *loading factor* > 0.5, sehingga indikator tersebut valid dalam mengukur variabel kompetensi. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) sebesar 0.763 yang menunjukkan bahwa 76,3% informasi yang terdapat pada lima indikator dapat mencerminkan variabel kompetensi. Kemudian, nilai *composite reliability* (CR) sebesar 0,941

dan *cronbach alpha* (CA) sebesar 0,922 lebih besar dari 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki kekonsistenan dalam mengukur variabel kompetensi.

- c) Indikator variabel komunikasi memiliki nilai *loading factor* > 0,5, sehingga indikator tersebut valid dalam mengukur variabel komunikasi. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) sebesar 0.770 yang menunjukkan bahwa 77% informasi yang terdapat pada lima indikator dapat mencerminkan variabel komunikasi. Kemudian, nilai *composite reliability* (CR) sebesar 0,944 dan *cronbach alpha* (CA) sebesar 0,925 lebih besar dari 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki kekonsistenan dalam mengukur variabel komunikasi.
- d) Indikator variabel kinerja karyawan memiliki nilai *loading factor* > 0,5, sehingga indikator tersebut valid dalam mengukur variabel kinerja karyawan. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) sebesar 0.788 yang menunjukkan bahwa 78.8% informasi yang terdapat pada lima indikator dapat mencerminkan variabel kinerja karyawan. Kemudian, nilai *composite reliability* (CR) sebesar 0,949 dan *cronbach alpha* (CA) sebesar 0,933 lebih besar dari 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki kekonsistenan dalam mengukur variabel kinerja karyawan.

2) Hasil Uji Validitas Diskriminan (*Discriminan Validity*)

Tabel 3

Nilai *Cross Loading* Konstruk

	MOT	KMP	KMN	KKR
MOT1	0.866	0.273	0.213	0.203
MOT2	0.797	0.210	0.223	0.235
MOT3	0.822	0.398	0.391	0.281
MOT4	0.757	0.334	0.381	0.391
MOT5	0.862	0.497	0.366	0.386
MOT6	0.813	0.556	0.321	0.396
KMP1	0.254	0.888	0.445	0.297
KMP2	0.333	0.846	0.459	0.200
KMP3	0.488	0.911	0.470	0.198
KMP4	0.560	0.838	0.483	0.296
KMP5	0.276	0.883	0.416	0.417
KMN1	0.396	0.262	0.855	0.572
KMN2	0.425	0.416	0.838	0.513
KMN3	0.590	0.234	0.855	0.288
KMN4	0.423	0.584	0.923	0.188
KMN5	0.204	0.199	0.914	0.220
KKR1	0.307	0.169	0.485	0.876
KKR2	0.413	0.292	0.591	0.878
KKR3	0.397	0.307	0.218	0.911
KKR4	0.210	0.221	0.259	0.879
KKR5	0.274	0.184	0.274	0.894

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3.0, 2023

3) Hasil Uji *Fornell – Larcker Criterion*

Tabel 4
 Nilai *Fornell – Larcker Criterion* Konstruk

	Motivasi	Kompetensi	Komunikasi	Kinerja Karyawan
Motivasi	0.888			
Kompetensi	0.852	0.874		
Komunikasi	0.864	0.866	0.878	
Kinerja Karyawan	0.836	0.873	0.877	0.890

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3.0, 2023

4) Hasil Uji Diskriminan Rasio HTMT

Tabel 5
 Nilai Diskriminan Rasio HTMT Konstruk

	Motivasi	Kompetensi	Komunikasi	Kinerja Karyawan
Motivasi				
Kompetensi	0.814			
Komunikasi	0.827	0.835		
Kinerja Karyawan	0.805	0.851	0.854	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3.0, 2023

Berdasarkan tabel diatas, dengan tiga model pengukuran validitas diskriminan yaitu *cross loading*, *fornell-larcker criterion* dan rasio HTMT terpenuhi dengan baik. Untuk validitas dikriminan dengan model *cross loading* dapat diketahui bahwa indikator MOT1 - MOT6 memiliki korelasi tertinggi terhadap variabel *brand community*. Begitu pula dengan indikator-indikator lainnya yang memiliki korelasi tertinggi terhadap masing-masing variabel latennya. Selanjutnya untuk validitas diskriminan dengan metode *Fornell-Larcker Criterion* terlihat bahwa nilai akar dari AVE utuk setiap variable lebih besar dari dari korelasi variabel lainnya. Terakhir untuk pengujian validitas diskriminan dengan metode rasio HTMT, terlihat bahwa nilai korelasi antar variabel laten kurang dari 0.9.

B. Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

1) Hasil Uji *R – Square*

Tabel 6
 Nilai *R – Square* Konstruk

	R Square	Keterangan
Komunikasi	0.789	Kuat
Kinerja Karyawan	0.808	Kuat

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3.0, 2023

Berdasarkan hasil yang disajikan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa pada sub - struktur pertama diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,789. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk motivasi dan kompetensi dapat menjelaskan variabilitas konstruk komunikasi sebesar 78,9%. Pada sub - struktur kedua diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,808. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk motivasi, kompetensi, dan komunikasi dapat menjelaskan variabilitas konstruk kinerja karyawan sebesar 80,8%.

2) Hasil Uji *Q – Square*

Tabel 7
Nilai *Q – Square* Konstruk

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
Komunikasi	565.000	218.275	0.614
Kinerja Karyawan	565.000	223.870	0.604

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3.0, 2023

Berdasarkan data di atas, variabel variabel dependen pada penelitian ini memiliki nilai *Q - Square* sebesar 0,614 dan 0,604 dimana nilai ini > 0, Artinya, penelitian ini dianggap baik, karena memiliki nilai *predictive relevance* yang baik.

3) Hasil Uji *F – Square*

Tabel 8
Nilai *F – Square* Konstruk

Jalur	<i>f – square</i>	<i>Effect Size</i>
Motivasi → Komunikasi	0.225	Cukup
Kompetensi → Komunikasi	0.326	Cukup
Komunikasi → Kinerja Karyawan	0.163	Cukup
Motivasi → Kinerja Karyawan	0.026	Lemah
Kompetensi → Kinerja Karyawan	0.108	Lemah

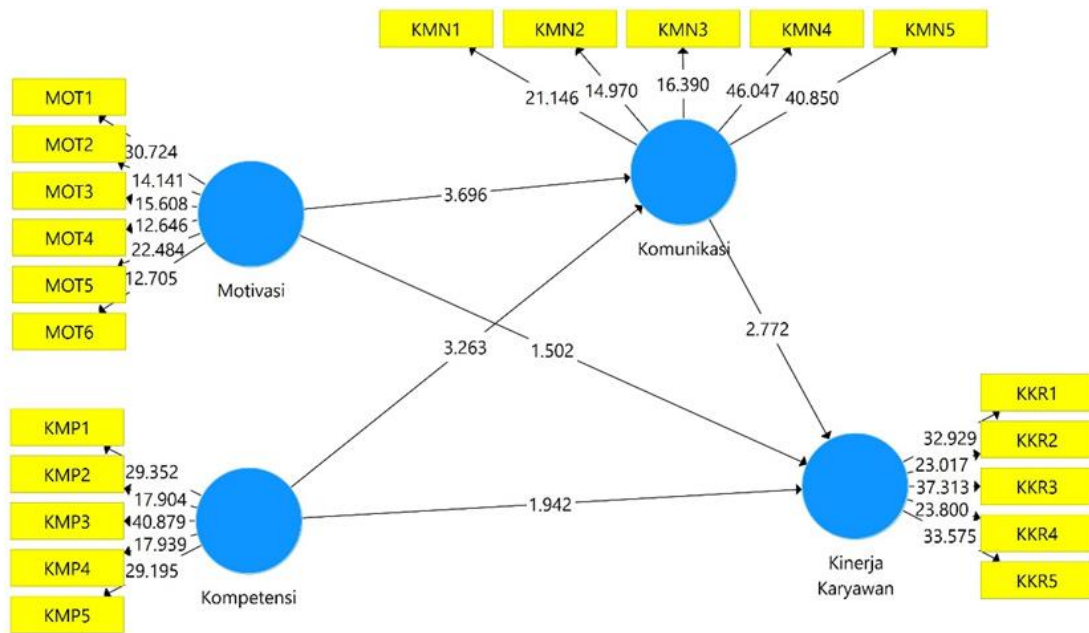
Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3.0, 2023

Berdasarkan tabel di atas, dari hasil olah data yang dilakukan dapat diketahui bahwa jalur Motivasi → Komunikasi, Kompetensi → Komunikasi, dan Komunikasi → Kinerja Karyawan memiliki pengaruh *effective size* “cukup” dalam model struktural. Sedangkan, jalur Motivasi → Kinerja Karyawan dan Kompetensi → Kinerja Karyawan memiliki pengaruh *effective size* “lemah” dalam model struktural.

4) Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis untuk mengetahui pada suatu hipotesis apakah diterima atau ditolak dengan melihat nilai hasil t - statistik dan *p - values*. Aturan yang digunakan pada penelitian ini adalah t - statistik > 1,96 dengan tingkat *p - value* sebesar < 0,05 dan koefisien jalur bernilai positif. Hasil model pada penelitian kali ini, dapat dilihat pada gambar dan tabel sebagai berikut :

Gambar 3
Hasil Uji Hipotesis



Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3.0, 2023

Tabel 9
Hasil Uji Hipotesis

Jalur	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T – Statistics (O/STDEV)	P - Values	Hasil
Motivasi → Komunikasi	0.508	0.497	0.137	3.696	0.000	Diterima
Kompetensi → Komunikasi	0.422	0.432	0.129	3.263	0.001	Diterima
Komunikasi → Kinerja Karyawan	0.421	0.405	0.152	2.772	0.006	Diterima
Motivasi → Komunikasi → Kinerja Karyawan	0.214	0.202	0.100	2.131	0.034	Diterima
Kompetensi → Komunikasi → Kinerja Karyawan	0.178	0.175	0.084	2.115	0.035	Diterima

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3.0, 2023

Dari gambar dan tabel tersebut, diperoleh penjelasan sebagai berikut :

- a) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komunikasi dengan nilai *t - value* sebesar $3,696 > 1,96$ dan nilai *p - values* $0,000 < 0,05$.

- b) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komunikasi dengan nilai *t - value* sebesar $3,263 > 1,96$ dan nilai *p - values* $0,001 < 0,05$.
- c) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai *t - value* sebesar $2,772 > 1,96$ dan nilai *p - values* $0,006 < 0,05$.
- d) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Komunikasi dengan nilai *t - value* sebesar $2,131 > 1,96$ dan nilai *p - values* $0,034 < 0,05$.
- e) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Komunikasi dengan nilai *t - value* sebesar $2,115 > 1,96$ dan nilai *p - values* $0,035 < 0,05$.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi, kompetensi, komunikasi, dan kinerja karyawan. Motivasi dan kompetensi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap peningkatan tingkat komunikasi karyawan. Selain itu, temuan menunjukkan bahwa komunikasi juga memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara khusus, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui perantara komunikasi, demikian pula dengan kompetensi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami bahwa pengembangan motivasi, kompetensi, dan komunikasi merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan secara holistik. Implementasi strategi pengembangan *soft skill*, terutama dalam aspek motivasi, kompetensi, dan komunikasi, dapat menjadi langkah penting dalam mencapai produktivitas dan hasil kerja yang lebih baik.

Ucapan Terima Kasih

Penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada Universitas Islam Riau dan para dosen dari Universitas Islam Riau atas dukungan yang diberikan selama proses penelitian ini. Ucapan terima kasih juga diberikan kepada pembaca atas semua masukan yang bersifat membangun dan konstruktif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur, Ainanur, dan Satria Tirtayasa. "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1, no. 1 (2018): 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>.
- Bahri, Syaiful, Lailan Musfiroh Hasibuan, dan Sjahril Effendy Pasaribu. "Pengaruh Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara." *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 5, no. 1 (2022): 229–44. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.619>.

- Dalimunthe, Mey Habibah, Rifka Fachrina², dan Suhairi Suhairi. “Dampak Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.” *El-Mujtama: Jurnal Pengabdian Masyarakat* 2, no. 2 (2021): 54–63. <https://doi.org/10.47467/elmujtama.v2i2.494>.
- Darmawan, Dedy. “Peranan Motivasi Dan Kompetensi: Analisis Kinerja Pegawai Pemerintahan Daerah Kabupaten Paser.” *At-Tadbir: jurnal ilmiah manajemen* 3, no. 2 (2019). <https://doi.org/10.31602/atd.v3i2.2032>.
- Dewi, Rr. Vemmi Kesuma. “Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosurya Kencana Di Bekasi.” *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 4, no. 2 (2021): 164. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9085>.
- Djaya, Subhan. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Kompensasi.” *Buletin Studi Ekonomi* 26, no. 1 (2021): 72. <https://doi.org/10.24843/bse.2021.v26.i01.p06>.
- Eka Wijaya, Deni Wahyu, dan Diah Ayu Septi Fauji. “Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk.” *Journal of Law, Administration, and Social Science* 1, no. 2 (2021): 84–94. <https://doi.org/10.54957/jolas.v1i2.103>.
- Farisi, Salman, Yusnandar Willy, dan Nadya Sheila. “Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja dan Kepemimpinan.” *Jurnal Salman (Sosial dan Manajemen)* 2, no. 1 (2021): 121–33.
- Fauzi, Achmad, Adi Wibowo Noor Fikri, Aulia Dila Nitami, Adi Firmansyah, Friska Ajeng Lestari, Rafael Yoga Widyananta, Tania Salsabila Nur Rahmah, dan Tito Wahyu Pradana. “Peran Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi Di Pt. Multi Daya Bangun Mandiri (Literature Review Msdm).” *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 3, no. 6 (2022): 588–98.
- Fransiska, Yuliana, dan Zulaspan Tupti. “Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3, no. 2 (2020): 224–34.
- Hamsal, Nur Annisa, Syamsi Lasmi Saleh, dan Muhammad Arif. “Peran Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention PAUD Se-Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar.” *Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah* 6, no. 1 (2023): 101–11.
- Hamsal, Hamsal, Darsana Darsana, dan Zulhelmy Zulhelmy. “Influence of Leadership, Motivation, Organizational Culture on Work Satisfaction and Teacher Satisfaction in Dayun District, Siak District.” *European Journal of Business and Management Research* 7, no. 2 (2022): 339–45. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.2.1382>.
- Hendriani, Susi, Al Sukri, Universitas Islam Riau, dan Universitas Riau. “Communication Soft Skills In Empowering Human Resources Soft Skill Komunikasi Pada Pemberdayaan Sumber Daya Manusia.” *Management Studies and Entrepreneurship Journal* 4, no. 3 (2023): 2281–96.
- Hidayat, Andi, Solihin Mattalatta, Amar Sani, dan Muhammad Nurhadi. “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Sosial Kota Makassar.” *Jurnal Mirai Managemnt* 6, no. 1 (2020): 2597–4084.
- Iswari, Rina Indra, dan Ari Pradhanawati. “Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan.” *Jurnal Administrasi Bisnis* 7, no. 2 (2018): 83. <https://doi.org/10.14710/jab.v7i2.22693>.
- Jufrizen. “Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 2018, 405–24.

- Muhammad Dirham Azis. “Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Selatan.” *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis* 2, no. 2 (2018): 12–22.
- Ningtyas Putri, Ekawati, dan et al. “Peranan Motivasi dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan.” *Jiagabi* 8, no. 1 (2019): 26–32.
- Nur, Mohamad, Hafipah, dan Andi Hendra Syam. “Pengaruh Komunikasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada BKPSDM Kabupaten Konawe Utara).” *Journal of Sustainable Business Hub* 1, no. 2 (2020): 39–45.
- Nur Safitri, Anissa, dan Kasmari. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang).” *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 11, no. 2 (2022): 14–25.
- Pawirosumarto, Suharno, Purwanto Katijan Sarjana, dan Muzaffar Muchtar. “Factors affecting employee performance of PT.Kiyokuni Indonesia.” *International Journal of Law and Management* 59, no. 4 (10 Juli 2017): 602–14. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2016-0031>.
- Pohan, Mukmin, Muhammad Arif, dan Yudi Siswadi. “Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin dan Kompetensi.” *Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora* 1 (2021): 289–304.
- Pratama, Rizky Bagas. “Metodologi Penelitian.” *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2019, 28–55.
- Razak, Abdul. “Tambang District , Kampar Regency Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi , Terhadap Kinerja Guru PAUD Se- Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar” 4, no. January (2023): 21–34.
- Rosmaini, Rosmaini, dan Hasrudy Tanjung. “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2, no. 1 (30 Maret 2019): 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>.
- Sjahruddin, Herman, dan Arie Nurhidayat Anisyar. “Efek Tunjangan, Insentif dan Kedisiplinan Sebagai Determinan Kinerja Karyawan.” *JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan)* 6, no. 1 (2021): 73–85.
- Soni, Ignatius Soni Kurniawan. “Peran Motivasi Intrinsik Dalam Pengaruh Komitmen Afektif Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Disabilitas.” *Sains Manajemen* 6, no. 2 (2021): 149–60. <https://doi.org/10.30656/sm.v6i2.2898>.
- STEI INDONESIA. “Bab iii metoda penelitian 3.1.” *Bab III Metoda Penelitian* Bab iii me (2017): 1–9.
- Widiastuti, Dwi, Wiyarni Wiyarni, dan Eko Sudjawoto. “Examining the Role of Motivation and Competence on Employee Performance with Discipline as Moderating Variable.” *International Journal of Managerial Studies and Research* 8, no. 8 (2020): 1–9. <https://doi.org/10.20431/2349-0349.0808001>.
- Zebua, Elvin Suka Adil, Eliagus Telaumbanua, dan Arianto Lahagu. “Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Up3 Nias.” *Jurnal EMBA* 10, no. 4 (2022): 1417–35.