

Pengaruh *Communication Skill*, Disiplin Kerja Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Cabang Banyuwanyar Kabupaten Probolinggo

Muhammad Saifudin *

Budi Wahono **

Khalikussabir***

Email : muhammadsaifudin28091998@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to determine the effect of Communication Skill, Work Discipline and Quality of Human Resources on Employee Performance. The location of this research was carried out at the PDAM Banyuwanyar Branch Office, Probolinggo Regency. This research is a quantitative study. This study uses a case study method where data is obtained by downloading employee performance reports at the PDAM Banyuwanyar Branch Office, Probolinggo Regency. The sampling technique in this study used . Total sampling technique, which is a sampling technique where all members of the population are sampled as all subjects studied or as respondents providing information. The data analysis method in this study is using descriptive inferential statistical analysis using the SPSS assistance program which is used to analyze the data that has been obtained. through the answers to the questionnaire (questionnaire), the results of the F test indicate that the variables of communication skills, work discipline and the quality of human resources have a significant effect simultaneously or jointly on the performance of the employees of PDAM Banyuwanyar Branch, Probolinggo Regency. Furthermore, the results of the t test show that communication skills, work performance and the quality of human resources have a partially significant effect on employee performance. Based on the results of this study indicate that communication skills between employees need to be improved and paid attention to in order to increase their performance to the maximum, then employee work discipline is good and needs to be maintained because employees can work on time, comply with existing regulations and hard workers need to be maintained in order to improve performance. maximally, and the quality of human resources that need to be improved in understanding more deeply related to tasks and making use of each, increasing knowledge and ability to work

Keywords: *Communication Skill, Work Discipline, Quality Of Human Resources, Employee Performance*

Pendahuluan

Latar Belakang

Banyak hal berkembang pesat dari waktu ke waktu, dan dunia bisnis adalah salah satunya. Perkembangan dunia usaha tentunya harus mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Ilmu pengetahuan dan teknologi telah berkembang sangat pesat dari tahun ke tahun, sehingga perusahaan juga harus secara ketat mengikuti perkembangan tersebut demi kemajuan dan pencapaian tujuan perusahaan. Peningkatan

kinerja karyawan dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan, sehingga penting bagi manajemen untuk mengkaji sikap dan perilaku karyawan. Menciptakan kinerja karyawan yang baik tidaklah mudah. Menurut Wibowo (2007:155). Pentingnya pengukuran kinerja karyawan untuk mengetahui apakah karyawan mampu memenuhi kewajibannya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan atau apakah karyawan menyimpang dari rencana yang telah ditetapkan atau bahkan apakah hasil kinerja yang dicapai sesuai dengan hasil yang diharapkan oleh perusahaan atau organisasi.

Seperti dilansir haribhirawa.co.id, Pemkab Probolinggo telah menempatkan ratusan tempat cuci tangan darurat (wastafel) di berbagai tempat umum untuk menekan penyebaran COVID-19. Begitu pula dengan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Probolinggo yang membantu menyediakan 18 unit penyiram darurat sabun cair yang memadai, yang tak luput dari kinerja para pegawainya, mampu memberikan citra positif perusahaan di mata masyarakat. . Kinerja karyawan secara langsung mempengaruhi citra perusahaan di masyarakat. Upaya untuk meningkatkan citra positif adalah keterampilan komunikasi karyawan. Munthe & Tiorida (2017: 91) menyatakan bahwa kemampuan komunikasi memberikan kontribusi yang luar biasa untuk mendukung perkembangan perusahaan agar karyawan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, yaitu karyawan perlu mengetahui posisinya di perusahaan. Dengan demikian, mekanisme komunikasi dapat mengintegrasikan sikap dan perilaku setiap karyawan dalam kelompok untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Pentingnya keterampilan komunikasi bagi setiap karyawan merupakan salah satu ujung tombak bagi keberhasilan tujuan perusahaan. Bukan hanya faktor kemampuan komunikasi saja, alangkah baiknya memiliki disiplin kerja yang baik untuk mengoptimalkan kinerja karyawan. Menurut Wahyudi (2019:352), disiplin kerja dapat dijadikan salah satu cara perusahaan mencapai tujuan perusahaan. Harus ada instrumen untuk mencapai ini, dan itu adalah regulasi. Selain itu, untuk memastikan tujuan tercapai dan disiplin kerja diterapkan, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas, akan lebih mudah dan efektif bagi perusahaan untuk mencapai tujuan bisnis. Rahayu (2020:211) Orang yang berkualitas adalah pekerjaan yang mereka lakukan menghasilkan sesuatu yang sangat mereka inginkan dari pekerjaan. Dalam hal ini, sumber daya manusia diharapkan mampu menggerakkan dan mengembangkan perusahaan. Agar kualitas sumber daya manusia yang dihasilkan memenuhi standar, maka setiap tahapan dan proses harus dikontrol sesuai dengan standar dan spesifikasi yang ditetapkan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut: bagaimana kemampuan komunikasi, disiplin kerja dan kualitas sumber daya manusia secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan, bagaimana kemampuan komunikasi secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan, bagaimana disiplin kerja secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan dan bagaimana pengaruhnya? secara parsial mempengaruhi kinerja kualitas sumber daya manusia karyawan.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan: Untuk mengetahui secara simultan pengaruh keterampilan komunikasi, disiplin kerja dan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan, Untuk mengetahui pengaruh secara parsial keterampilan komunikasi

terhadap kinerja karyawan, Untuk mengetahui pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, Untuk mengetahui dampak kualitas sumber daya manusia sebagian untuk menentukan kinerja karyawan.

Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang terlibat dalam penelitian ini. Literatur menjadi untuk menambah wawasan dan pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dapat digunakan sebagai evaluasi kinerja pegawai PDAM Cabang Banyuwangi Probolinggo dalam menghadapi faktor-faktor seperti kemampuan komunikasi, disiplin kerja dan kualitas sumber daya manusia sebagai acuan kinerja pegawai.

Tinjauan Teori

Kinerja Karyawan

Nursam (2017:169) Prestasi adalah kemauan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya guna mencapai hasil yang diharapkan.

Communication Skill

Napitupulu (2019:128) Keterampilan komunikasi adalah penyampaian informasi atau pesan milik seseorang kepada orang lain guna menginformasikan dan mengubah sikap, pendapat dan perilaku secara keseluruhan, baik secara langsung maupun tidak langsung.

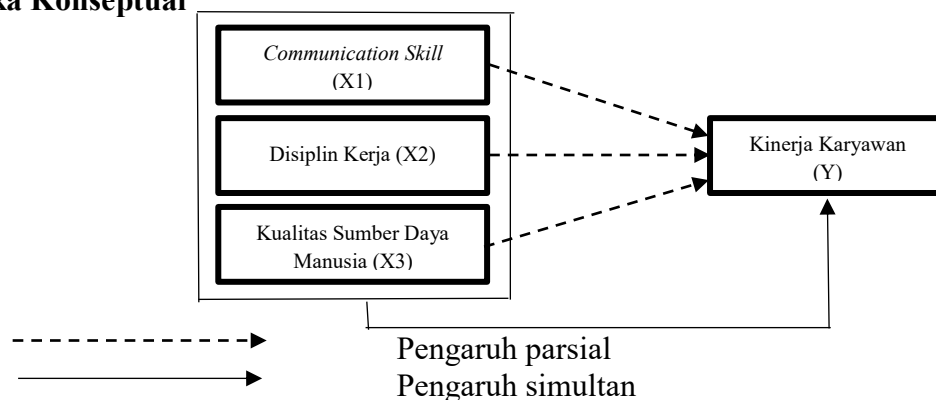
Disiplin Kerja

Lusianita (2021:131) juga menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap dan pola tingkah laku serta perbuatan yang dilandasi oleh peraturan tertulis dan tidak tertulis dalam perusahaan. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepadanya. Hal ini dapat meningkatkan kinerja dan moral karyawan serta mencapai tujuan perusahaan.

Kualitas Sumber Daya Manusia

Siregar (2017:378) Kualitas sumber daya manusia adalah keseluruhan potensi yang dimiliki manusia berupa daya pikir, tenaga, kemampuan, emosi dan potensi lainnya yang dapat digunakan secara efektif dan efisien untuk memenuhi kegiatannya sendiri atau pencapaian kebutuhan organisasi atau organisasi. tujuan bisnis.

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Hipotesis

H1 : Terdapat pengaruh *communication skill*, disiplin kerja dan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan

H2 : Terdapat pengaruh *communication skill* terhadap kinerja karyawan

H3 : Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

H4 : Terdapat pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan

Metode Penelitian**Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah explanatory research dengan pendekatan kuantitatif. Pemeriksaan ini dilakukan di Kantor PDAM Cabang Banyuwangi Kabupaten Probolinggo yang beralamat di Jalan Raya Banyuwangi Kabupaten Probolinggo dan dilakukan pada Oktober 2021 hingga Desember 2021.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2019:126), populasi adalah domain generalisasi yang terdiri dari jumlah objek yang diteliti dan subjek yang menunjukkan ciri dan sifat tertentu yang ditentukan oleh peneliti yang diteliti dan dari situ dapat ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PDAM Cabang Banyuwangi Kabupaten Probolinggo yang berjumlah 35 pegawai. Menurut Sugiyono (2019:127), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling keseluruhan. Teknik total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana semua anggota populasi diwawancarai sebagai subjek yang diteliti atau sebagai responden (Sugiyono, 2019:134). Jumlah sampel yang digunakan sesuai dengan jumlah populasi yaitu 35 karyawan.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket atau kuesioner dengan teknik pengukuran variabel menggunakan skala Likert Menurut Sugiyono (2019:199), kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan rangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden kepada responden. Jawab.

Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif statistik inferensial dengan menggunakan program SPSS yang digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh melalui tanggapan angket (kuesioner).

Uji Instrumen Penelitian**Uji Validitas****Tabel 10 Uji Validitas Instrumen**

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
KINERJA KARYAWAN	Y1	0,740	0,3610	Valid
	Y2	0,805	0,3610	Valid
	Y3	0,741	0,3610	Valid
	Y4	0,813	0,3610	Valid
	Y5	0,799	0,3610	Valid
	Y6	0,807	0,3610	Valid
COMMUNICATION SKILL	X1.1	0,699	0,3610	Valid
	X1.2	0,703	0,3610	Valid
	X1.3	0,872	0,3610	Valid
	X1.4	0,827	0,3610	Valid
	X1.5	0,803	0,3610	Valid
	X1.6	0,702	0,3610	Valid
DISIPLIN KERJA	X2.1	0,725	0,3610	Valid
	X2.2	0,617	0,3610	Valid
	X2.3	0,591	0,3610	Valid
	X2.4	0,890	0,3610	Valid
	X2.5	0,854	0,3610	Valid
KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA	X3.1	0,875	0,3610	Valid
	X3.2	0,808	0,3610	Valid
	X3.3	0,879	0,3610	Valid
	X3.4	0,722	0,3610	Valid
	X3.5	0,529	0,3610	Valid

Dari Tabel 10 terlihat bahwa nilai r hitung untuk setiap variabel pada PT

Kolom korelasi keseluruhan lebih besar dari r-tabel (0,3610) sehingga dapat disimpulkan bahwa elemen dokumen divalidasi.

Uji Reliabilitas**Tabel 11 Uji Reliabilitas Instrumen**

No	Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
1	Y	0,928	Reliabel
2	X1	0,916	Reliabel
3	X2	0,857	Reliabel
4	X3	0,881	Reliabel

Tabel 11 menunjukkan bahwa semua item variabel yang digunakan reliabel, i. H. setiap item variabel memiliki nilai ralpha lebih besar dari 0,6 yang artinya ukuran ini mampu memberikan data yang reliabel.

Uji Normalitas**Tabel 12 Uji Normalitas**
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,81166925
Most Extreme Differences	Absolute	,102
	Positive	,102
	Negative	-,101
Kolmogorov-Smirnov Z		,602
Asymp. Sig. (2-tailed)		,862

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi dan variabel residual berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan adalah Kolmogorov-Smirnov dengan nilai signifikansi $>0,05$. Dengan menggunakan tabel one sample Kolmogorov-Smirnov test dapat diketahui Asymp. Sig.(2 sisi) yaitu $0,862 > 0,05$. Kemudian data dinyatakan berdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Tabel 13 Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	VIF	Tolerance	Keterangan
X1	1,185	0,844	Non Multikolinearitas
X2	1,143	0,875	Non Multikolinearitas
X3	1,309	0,764	Non Multikolinearitas

Tabel 13 menunjukkan bahwa hasil uji multikolinearitas diperoleh dengan nilai tolerance $> 0,1$ dan VIF < 10 . Dari sini dapat disimpulkan bahwa data tidak mengalami multikolinearitas antar variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 14 Uji Heteroskedastisitas

Variabel Bebas	Sig.	Keterangan
X1	0,002	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
X2	0,009	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
X3	0,001	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Berdasarkan Tabel 14 di atas, variabel independen dalam penelitian ini terbukti memiliki nilai signifikansi $> 0,05$ yang menyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 15 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-2,038	3,420		,556
	Communication Skill	,314	,092	,382	,3410
	Disiplin Kerja	,354	,127	,308	,2801
	Kualitas Sumber Daya Manusia	,356	,101	,417	,3545

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari Tabel 15 di atas dapat dilihat bahwa model persamaan regresi linier berganda terlihat seperti ini:

$$Y = 2,038 + 0,314 \times 1 + 0,354 \times 2 + 0,356 \times 3$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi berganda, dapat diketahui bahwa:

- Kinerja karyawan (Y) merupakan variabel terikat yang nilainya dipengaruhi oleh variabel bebas keterampilan komunikasi (X1), disiplin kerja (X2), dan kualitas sumber daya manusia (X3). Dengan demikian, nilai (Y) kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel bebas.
- Koefisien regresi (b1) menunjukkan nilai variabel keterampilan komunikasi (X1) sebesar 0,314, yang menyatakan bahwa keterampilan komunikasi berbanding lurus dengan kinerja karyawan dan berdampak positif, artinya setiap kenaikan 1 kali variabel keterampilan komunikasi, kinerja karyawan meningkat. sebesar 0,314.
- Koefisien regresi (b2) menunjukkan nilai variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,354 yang menyatakan disiplin kerja berbanding lurus dengan kinerja pegawai

dan berpengaruh positif artinya untuk setiap peningkatan variabel disiplin kerja, kinerja pegawai meningkat sekitar 0,354.

- d. Koefisien regresi (b3) menunjukkan nilai variabel kualitas sumber daya manusia (X3) sebesar 0,356 yang menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia berbanding lurus dengan kinerja pegawai dan mempunyai pengaruh positif, i. H. jika masing-masing 1 meningkatkan variabel kualitas sumber daya manusia maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,356 .”

Uji Hipotesis

Uji F

Tabel 16 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	45,886	3	15,295	21,168	,000 ^b
	Residual	22,399	31	,723		
	Total	68,286	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, Communication Skill

Hasil uji F pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kemampuan komunikasi, disiplin kerja dan kualitas sumber daya manusia mendapat nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} 21,168 > F_{tabel} 2,90$. Hal ini berarti H4 diterima yaitu variabel kemampuan komunikasi, disiplin kerja dan kualitas sumber daya manusia secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji T

Tabel 17 Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,038	3,420		-,596	,556
	Communication Skill	,314	,092	,382	3,410	,002
	Disiplin Kerja	,354	,127	,308	2,801	,009
	Kualitas Sumber Daya Manusia	,356	,101	,417	3,545	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji-t digunakan untuk mengetahui secara parsial pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji-t dapat dilihat dari Tabel 17 yang dianalisis sebagai berikut:

- Variabel kemampuan komunikasi mendapat nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ dan $t_{hitung} 3,410 > t_{tabel} 2,037$. Ini berarti menerima H1 yang menyatakan bahwa keterampilan komunikasi kadang-kadang berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Variabel disiplin kerja mendapat nilai signifikansi $0,009 < 0,05$ dan $t_{hitung} 2,801 > t_{tabel} 2,037$. Artinya H2 diterima yang menyatakan bahwa variabel pengendalian diri secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Variabel kualitas sumber daya manusia memperoleh nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dan $t_{hitung} 3,545 > t_{tabel} 2,037$. Hal ini berarti H3 yang menyatakan bahwa variabel critical thinking berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan diterima.

Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Adjusted R Square

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.820 ^a	.672	.640	.850

a. Predictors: (Constant), Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, Communication Skill

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 18 menunjukkan bahwa koefisien determinasi pada kolom Adjusted R-Squared memiliki nilai sebesar 0,640. Artinya variabel communication skill, disiplin kerja dan kualitas staf memiliki pengaruh sebesar 64% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan 36% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Pembahasan

- a. Pengaruh keterampilan komunikasi, disiplin kerja dan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil beberapa uji regresi linier dapat dijelaskan bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel. Dengan demikian hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan komunikasi, disiplin kerja dan kualitas sumber daya manusia secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM cabang Banyuwangi Kabupaten Probolinggo. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan sesuai dengan pedoman kualitas kerja, bekerja mandiri, mengutamakan kepentingan perusahaan dan mengesampingkan kepentingan pribadi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Simbolon (2021) dan Sukardi (2022).

- b. Dampak keterampilan komunikasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t diketahui nilai t hitung lebih besar dari t tabel. Dari sini dapat disimpulkan bahwa kemampuan berkomunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM cabang Banyuwangi Kabupaten Probolinggo sebagian. Terlihat bahwa kinerja karyawan baik dan membangun hubungan yang baik antar rekan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Stevani & Santoso (2014), Jacob, Gunawan & Halim (2015), Nazmi (2018) dan Akbar, et al. (2022).

- c. Dampak disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t diketahui nilai t hitung lebih besar dari t tabel. Dari sini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Cabang Banyuwangi Kabupaten Probolinggo. Hal ini terlihat dari karyawan yang secara ketat mematuhi standar ketenagakerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan, rajin dalam bekerja dan bersikap sopan kepada rekan kerja. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Setiawan (2013), Azwar & Abrian (2015), Pangarso & Susanti (2016) dan Purnawijaya (2019)

yaitu Dampak kualitas staf terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t diketahui nilai t hitung lebih besar dari t tabel. Dari sini dapat disimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia sebagian berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Cabang Banyuwangi Kabupaten Probolinggo. Terlihat bahwa para pegawai memiliki penguasaan dan pemahaman yang baik terhadap bidang pekerjaannya dan memiliki etos kerja yang tinggi serta mengambil keputusan dengan hati-hati. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Dewi,

Sudipta & Setyowati (2016), Lolowang, Adolfini & Lumintang (2016), Cori & Purnama (2019) dan Ratnasari & Tanjung (2021).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kemampuan komunikasi, disiplin kerja dan kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai PDAM Cabang Banyuwangi Kabupaten Probolinggo secara bersamaan.
2. Keterampilan komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai PDAM Cabang Banyuwangi Kabupaten Probolinggo.
3. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai PDAM Cabang Banyuwangi Kabupaten Probolinggo.
4. Kualitas sumber daya manusia secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai PDAM Cabang Banyuwangi Kabupaten Probolinggo.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini dilakukan sesuai prosedur, tentunya memiliki keterbatasan penelitian yang dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi oleh peneliti selanjutnya yang ingin melanjutkan penelitian ini menjadi lebih baik. Batasan dari penelitian ini adalah:

- a. Jangka waktu penelitian yang dilakukan relatif singkat atau cukup singkat yaitu 2 bulan, sehingga penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan.
- b. Relatif sedikit karyawan yang diwawancarai dalam penelitian ini, yaitu hingga 35 orang, sehingga mungkin kurang optimal dalam mengumpulkan data penelitian.
- c. Penelitian ini hanya mengkaji tiga variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu keterampilan komunikasi, disiplin kerja dan kualitas sumber daya manusia, sedangkan masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang perlu diteliti kembali.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah dibuat, peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan komunikasi antar pegawai perlu ditingkatkan dan dibenahi agar kinerja pegawai dapat maksimal. Melalui dorongan, pengetahuan atau pendidikan dan contoh komunikasi yang baik antar karyawan untuk menghindari konflik.
 - b. Berdasarkan hasil penelitian ini, karena karyawan dapat bekerja tepat waktu, mematuhi peraturan yang ada, dan bekerja keras, disiplin kerja karyawan terbukti baik dan harus dipertahankan, sehingga harus dipertahankan untuk memaksimalkan kinerja karyawan.
 - c. Berdasarkan hasil penelitian ini, kualitas sumber daya manusia yang ada perlu ditingkatkan dalam hal pemahaman yang lebih mendalam tentang tugas dan peran masing-masing, serta peningkatan pengetahuan dan kemampuan kerja. Namun, karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga dapat meminimalisir terjadinya kinerja yang buruk. Dengan semangat kerja yang tinggi, dia dapat memotivasi setiap karyawan untuk menjadi lebih baik lagi dan berusaha melakukan yang terbaik agar tujuan perusahaan dapat tercapai.
- yaitu Peneliti lain yang tertarik untuk melanjutkan penelitian ini dapat menambahkan variabel lain pada penelitian selanjutnya dengan menggunakan

sampel dan populasi lain yang mempengaruhi kinerja kolaborator sehingga dapat mendukung dan menyempurnakan penelitian ini.

Referensi

- Akbar, M. A., Sopyani, R., Iskandar, H., & Ulum, R. B. (2022). PENGARUH Komunikasi, Keahlian Kerja, Pengetahuan Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Structural Equation Modeling. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(2), 166-177.
- Azwar, H., & Abrian, Y. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang. *Journal of Home Economics and Tourism*, 9(2).
- Cori, C., & Purnama, L. (2019). Pengaruh Faktor Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja. *TRANSAKSI*, 11(1), 22-30.
- Dewi, A. A., Sudipta, I. G. K., & Setyowati, D. S. (2016). Analisis Aspek Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pada Proyek Konstruksi Di Kabupaten Badung. *Jurnal Ilmiah Teknik Sipil: a scientific journal of civil engineering*, 20(2)
- Lusianita, M. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Bagian Umum dan Hukum Tata Laksana Universitas Brawijaya). *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, 7(1), 128–135.
- Lolowang, M. G., Adolfini, A., & Lumintang, G. (2016). Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(2).
- Munthe, K., & Tiorida, E. (2017). Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(1), 86–97.
- Napitupulu, D. S. (2019). Komukasi Organisasi Pendidikan Islam. *Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam*, 11(2), 127–136.
- Nazmi, H. (2018). Pengaruh komunikasi dan seleksi terhadap kinerja karyawan di PT. Bhanda Ghara Reksa Medan. *JRMB (Jurnal Riset Manajemen & Bisnis)*, 3(2).
- Nursam, N. (2017). Manajemen Kinerja. *Journal of Islamic Education Management*, 2(2), 167–175.
- Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di biro pelayanan sosial dasar sekretariat daerah provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan| Journal of Theory and Applied Management*, 9(2).
- Purnawijaya, F. M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya. *Agora*, 7(1).
- Rahayu, S. (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Unit Desa di Lau Gumba Brastagi Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Tools*, 12(1), 206–218.
- Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2021). Pengaruh Peranan Sumber Daya Manusia, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 153-163.
- Simbolon, S. (2021). Analisis Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komunikasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alexa Medika Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 21(1), 48–58.
- Siregar, R. (2017). Sumber Daya Manusia Dalam Pembangunan Nasional. *Prosiding Seminar Nasional Tahunan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Medan*, 378–381.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta.

- Sukardi, S., & Aminah, S. (2022). Peran Agility, Disiplin Kerja, Komunikasi Skill dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan BPR-BKK Demak. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 3(2), 100-107
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum daerah kanjuruhan malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4), 1245-1253.
- Stevani, M., & Santoso, T. G. (2014). Analisis Pengaruh Kemampuan Komunikasi dan Kemampuan Beradaptasi terhadap Kinerja Karyawan di Celebrity Fitness Galaxy Mall. *Jurnal Hospitalu Dan Manajemen*, 2(1), 1–13
- Wahyudi. (2019). Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal of Reflection*, 2(3), 351–360.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja* (Edisi Keem). PT Raja Grafindo Persada.
- Yakub, S., Gunawan, R., & Halim, J. (2015). Pengaruh kemampuan komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada pt. Perkebunan nusantara I (persero) aceh. *Jurnal Saintikom Vol*, 14(3), 161.

Muhammad Saifudin * Adalah Mahasiswa Feb Unisma

Budi Wahono ** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Khalikussabir*** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma