

**PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM  
TIRTANADI CABANG BERASTAGI**

***THE EFFECT OF MOTIVATION, TRAINING, AND COMMUNICATION ON  
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PDAM TIRTANADI BERASTAGI BRANCH***

**Susi Br Gurusinga<sup>1</sup>, Herlina Novita<sup>2</sup>, Dewi Indriani Sinaga<sup>3</sup>, Melda Fitri Yanti  
Simamora<sup>4</sup>, Ruth Sania Novaresita<sup>5</sup>**

Universitas Prima Indonesia<sup>1,2,3,4,5</sup>

[susigurusinga1998@gmail.com](mailto:susigurusinga1998@gmail.com)<sup>1</sup>

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui pengaruh motivasi, pelatihan, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Cabang Berastagi. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif. Jumlah sampel penelitian sebanyak 52 karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Cabang Berastagi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi, pelatihan, dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Cabang Berastagi. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa motivasi, pelatihan, dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Cabang Berastagi. Pengaruh motivasi, pelatihan, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Cabang Berastagi sebesar 70.9%.

***Kata Kunci:*** Motivasi, Pelatihan, Komunikasi, Kinerja Karyawan

**ABSTRACT**

*This research was conducted to determine the influence of motivation, training, and communication on the performance of employees at the Tirtanadi Drinking Water Regional Company Berastagi Branch. This type of research uses descriptive research. The number of research samples as many as 52 employees of Tirtanadi Drinking Water District Company Berastagi Branch. The results showed that partially motivation, training, and communication significantly affect the performance of employees at the Tirtanadi Drinking Water Regional Company Berastagi Branch. Simultaneous test results showed that motivation, training, and communication significantly affected the performance of employees at the Tirtanadi Drinking Water Regional Company Berastagi Branch. The influence of motivation, training, and communication on employee performance at Tirtanadi Drinking Water District Company Berastagi Branch by 70.9%.*

***Keywords:*** Training, Training, Communication, Office Employees

## PENDAHULUAN

Pada tahun 1929 unit Berastagi mulai dikelola oleh *waterleidingmaschappij* ajer bersih, disebabkan karena pada saat itu banyak pejabat berkebudaya, kereta api dan pemerintahan keresidenan atau pejabat sipil pemerintahan colonial Belanda yang menghabiskan akhir pecan dan mendirikan bungalow untuk tempat peristirahatan di Berastagi.

Pada mulanya unit usaha Berastagi dipimpin oleh kepala unit, mulai tahun 1985 pejabat yang memimpin disebut Kepala Cabang. Tahun 2000 terjadi perubahan struktur menjadi cabang pelayanan yang hanya melayani pelanggan saja sedangkan sumber yang ada di Berastagi dikelola secara teknis oleh cabang instalasi Sibolangit. Perubahan struktur berubah kembali tahun 2004 Cabang Berastagi dikelola kembali secara langsung. Yang berlokasi di Jl. Veteran No.3, Gundaling I, Kec. Berastagi, Kabupaten Karo, Sumatera Utara 22153. PDAM Tirtanadi Cabang Berastagi lokasinya yang tepat dipusat kota Berastagi dan dekat dengan pusat pasar, mengakibatkan karyawan tidak nyaman bekerja karena faktor lingkungan.

Kurangnya motivasi pada karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Berastagi sehingga membuat kinerja karyawan kurang efektif. Bisa dilihat dengan Metode di mana evaluasi oleh setiap karyawan didasarkan bukan pada kemampuannya, tetapi pada evaluasi subjektif dari "suka atau tidak suka" Beban kerja yang disediakan tidak memadai atau tidak kompatibel. Kurangnya otoritas pengambilan keputusan dan akuntabilitas karyawan sangat besar. Beban kerja yang tinggi melampaui kapasitas ketika ada waktu dan sistem pendukung yang terbatas. Pengusaha tidak hanya harus memberikan prioritas untuk mencapai target tetapi juga harus lebih sensitif terhadap situasi sumber daya manusia.

Pelatihan yang diadakan diperusahaan PDAM Tirtanadi Cabang Berastagi tidak dilakukan secara merata terhadap karyawan setiap tahunnya. Seperti kepala cabang melakukan 28 kali pelatihan, kepala bagian umum melakukan 29 kali pelatihan, kepala bagian system manajemen kantor melakukan 29 kali pelatihan, asisten II umum melakukan 10 kali pelatihan, asisten II system manajemen kantor melakukan 10 kali pelatihan, pegawai bagian pemasaran melakukan 7 kali pelatihan, pegawai bagian pelanggan melakukan 7 kali pelatihan, T.K operator bagian pengolahan hanya 2 kali melakukan pelatihan, T.K operator lebih sedikit melakukan pelatihan. Sehingga mengakibatkan karyawan sering berbuat kesalahan dalam bekerja. Misalnya Hasil pekerjaannya tidak memenuhi kriteria pekerjaan untuk perusahaan, tidak dapat menggunakan teknologi yang lebih modern dalam bekerja, meningkatkan atau bahkan mengurangi produktivitas dalam pekerjaan, dan loyalitas bisnis yang buruk.

Kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan yang menyebabkan kinerja karyawan tidak berjalan dengan baik (Afriyadi, 2015). Adanya perbedaan karakter, kepribadian, dan pola pikir sesama karyawan. Jarang melakukan briefing sehingga atasan kurang mengetahui keluhan karyawannya dan ketidakpuasan konsumen terhadap pelayanan yang mengakibatkan sebagian complain konsumen tidak teratasi, dan tidak adanya ketegasan atasan untuk menegur karyawannya sehingga karyawannya malas dalam bekerja, kurangnya pelayanan dari cs dalam menanggapi kebutuhan konsumen. Seseorang merasa menantang tanpa komunikasi untuk terhubung dengan orang lain. Jika perusahaan tidak bekerja tanpa kontak di antara semua orang, tidak terbayangkan bahwa ini tidak diragukan lagi akan menyebabkan komunikasi yang terlewat, oleh karena

itu pekerjaan tidak dapat beroperasi dengan baik (Supriyadi & Kom, 2020).

Setiap karyawan honor yang ada di PDAM Tirtanadi Cabang Berastagi sulit untuk mejadi karyawan tetap. Kurangnya fasilitas yang tidak memadai sehingga karyawan bekerja dengan semena- mena dan tidak maksimal yang membuat kinerja karyawan menurun. Kebersihan dan kerapian tidak terjaga, terlalu dekat dengan pusat pasar yang mengakibatkan kurang nyaman dalam melakukan kegiatan pekerjaan. Kurangnya pengawasan yang dapat menumbuhkan suasana kerja yang tidak sehat.

**METODE PENELITIAN**

Pendekatan penelitian ini berdsarkan penelitian kuantitatif. Metode ini dikenal sebagai pasifis, karena didirikan pada positivisme. Pendekatan ini adalah teknik ilmiah karena telah memenuhi norma-norma ilmiah spesifik / empiris, objektif, terukur, logis, dan sistematis.

**Populasi Dan Sampel**

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirtana di Cabang Berastagi berjumlah 110 orang. Oleh karena besarnya jumlah populasi , maka peneliti mengambil sampel penelitian dengan menggunakan rumus slovin:

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

Keterangan:

n = Besar sampel yang diinginkan

N = Jumlah Populasi

e = Estimator proporsi populasi (10%)

Jumlah sampel menjadi:

$$n = \frac{110}{1 + 110 (0.1)^2}$$

$$n = \frac{110}{2.1}$$

$$n = 52.38$$

Dari hasil di atas dapat disimpulkan bahwa jumlah sampel penelitian sebanyak 52 orang.

**Defenisi Operasional**

**Tabel 1. Definisi Operasional Variabel**

X1 (MOTIVASI)	X2 (PELATIHAN)	X3 (KOMUNIKASI)	Y (KINERJA)
1. Keteladanan pimpinan 2. Lingkungan kerja 3. Kebutuhan 4. Tanggung jawab	Serangkaian aktivitas yang member kesempatan untuk mendapatkan dan meningkatkan Ketrampilan yang berkaitan dengan pekerjaan.  a. Indikator variable 1. Materi Pelatihan 2. Instruktur pelatihan 3. fasilitas pelatihan 4. waktu pelatihan  b. skala pengukuran (Likert)	1. Atasan mengkomunikasikan informasi mengenai tugas kebijakan-kebijakan terkait organisasi. 2. Atasan mengkomunikasikan hasil kerja ke bawahan. 3. Karyawan dengan mudah melakukan hubungan komunikasi dengan atasan. 4. Setiap kendala pekerjaan yang terjadi karyawan mengkomunikasikan kepada atasan.	Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.  a. Indikator variabel 1. Pengetahuan 2. Ketepatan 3. Waktu 4. Kemampuan 5. Loyalitas  b. Skala pengukuran (Likert)

**Uji Validitas**

Uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner

**Uji Reliabilitas**

Menentukan bahwa hasil pengukuran menggunakan item yang sama mengarah ke data yang sama adalah tes keandalan. Bertentangan dengan semua pernyataan, pengujian keandalan dilakukan bersama-sama.

**UJINORMALITAS**

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengevaluasi apakah distribusi data normal atau tidak. Tes normalitas adalah perbandingan data yang kami miliki dengan data yang biasanya didistribusikan yang memiliki rata-rata dan default yang sama daripada data kami. Tes normalitas signifikan karena mereka adalah salah satu kriteria pengujian parametrik.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linier berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variable independen.

### Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui kemampuan setiap variabel yang digunakan dalam penelitian, koefisien penentuan adalah kuadrat koefisien korelatif ( $K_d$ ). Angka rendah ( $K_d$ ) menunjukkan bahwa ada kapasitas yang sangat terbatas untuk variabel independen untuk mencirikan variabel dependen. Pendekatan ini membantu mempelajari bagaimana profitabilitas dan leverage oleh faktor dependen, yaitu kebijakan dividen, dipengaruhi oleh faktor independen.

### Secara Simultan ( Uji F)

Uji F didefinisikan sebagai: "Uji F atau kontrol koefisien bersama digunakan untuk menentukan apakah variabel independen memiliki dampak besar pada variabel dependen bersama dengan satu."

### Uji Signifikan Secara Parsial (Uji t)

Uji t atau uji koefisien regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidaknya terhadap variabel dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Cabang Berastagi sebanyak 52 orang. Responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 33 orang atau 63.36% dan perempuan sebanyak 19 orang atau 36.54%. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki.

Responden yang berusia di bawah 25 tahun sebanyak 9 orang atau 17.31%, usia 26-35 tahun sebanyak 25 orang atau 48.08%, dan usia di atas 36 tahun sebanyak 18 orang atau 34.62%. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berusia 26-35 tahun.

### Uji Validitas

Uji validitas dilaksanakan untuk mengetahui atau mengukur kesahihan setiap item pernyataan. Dalam uji validitas membandingkan nilai *Corrected Item-Total Correlation* ( $r_{hitung}$ ) terhadap  $r_{tabel}$ . Nilai  $r_{tabel}$  diperoleh dengan rumus:  $df=n-k$ ;  $df=52-4$ ;  $df=48$ , pada  $alpha$  (0.05) sebesar 0.279.

*Corrected Item-Total Correlation* ( $r_{hitung}$ ) pada motivasi, pelatihan, komunikasi, dan kinerja karyawan lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0.279, sehingga dapat disimpulkan bahwa item pernyataan adalah valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas untuk mengetahui atau mengukur layak atau tidaknya instrumen penelitian digunakan sebagai alat ukur. Uji reliabilitas dengan membandingkan *Cronbach's Alpha* dengan nilai 0.60.

Hasil uji reliabilitas di atas menunjukkan *Cronbach's Alpha* untuk variabel motivasi sebesar 0.748, pelatihan sebesar 0.755, komunikasi sebesar 0.807, dan kinerja karyawan 0.798 yang lebih besar dari 0.60. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian adalah reliabel.

### Statistik Deskriptif

Nilai minimum, nilai maksimum, *mean*, dan standar deviasi pada setiap variabel penelitian yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel motivasi memiliki nilai minimum sebesar 27, nilai maksimum sebesar 38, *mean* sebesar 31.8077, dan standar deviasi sebesar 2.25822.
2. Variabel pelatihan memiliki nilai minimum sebesar 26, nilai maksimum sebesar 37, *mean* sebesar 30.7500, dan standar deviasi sebesar 2.46445.
3. Variabel komunikasi memiliki nilai minimum sebesar 26, nilai maksimum sebesar 37, *mean* sebesar 32.7115, dan standar deviasi sebesar 2.10821.
4. Variabel kinerja karyawan memiliki nilai minimum sebesar 31, nilai maksimum sebesar 39, *mean* sebesar

33.1346, dan standar deviasi sebesar 1.64530.

Dari hasil di atas menunjukkan *mean* lebih besar dari standar deviasi, dimana standar deviasi merupakan suatu gambaran penyimpangan yang relatif tinggi, maka disimpulkan penyebaran data menunjukkan hasil yang normal.

**Hasil Analisa Regresi Linear Berganda**

Dari hasil di atas menghasilkan persamaan berikut: Kinerja Karyawan = 7.458+0.249 (Motivasi) + 0.196 (Pelatihan) + 0.359 (Komunikasi) + e

**Uji Hipotesis Parsial (Uji t)**

Uji t dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$ . Nilai  $t_{tabel}$  diperoleh dengan menggunakan rumus:  $df=n-k$ ;  $df=52-4$ ;  $df=48$ , pada *alpha* (0.05) sebesar 2.011.

**Tabel 2 Hasil Uji T**

Model	T	Sig.
1 (Constant)	3.072	.003
Motivasi	3.173	.003
Pelatihan	3.104	.003
Komunikasi	5.058	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Interpretasi hasil uji t di atas adalah sebagai berikut:

- Motivasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.173 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2.011 atau nilai signifikansi sebesar 0.003 lebih kecil dari *alpha* (0.05). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Pelatihan terhadap kinerja karyawan memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.104 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2.011 atau nilai signifikansi sebesar 0.003 lebih kecil dari *alpha* (0.05). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Komunikasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5.058 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2.011 atau nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari *alpha* (0.05). Dari hasil

tersebut dapat disimpulkan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Uji Hipotesis Simultan (Uji F)**

Uji F dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$ . Nilai  $F_{tabel}$  diperoleh dengan menggunakan rumus:  $df1=k-1$ ;  $df1=4-1$ ;  $df1=3$ , dan  $df2=n-k$ ;  $df2=52-4$ ;  $df2=48$ , pada *alpha* (0.05) sebesar 2.800.

**Tabel 3. Hasil Uji F**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	97.858	3	32.619	38.949	.000 <sup>a</sup>
	Residual	40.200	48	.837		
	Total	138.058	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Pelatihan, Motivasi

Motivasi, pelatihan, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai  $F_{hitung}$  sebesar 38.949 lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2.800 atau nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari *alpha* (0.05). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi, pelatihan, dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi dengan menggunakan nilai *R-Square*.

**Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.842 <sup>a</sup>	.709	.691	91514

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Pelatihan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Nilai *R-Square* yang diperoleh sebesar 0.709, yang mengandung arti 70.9% variasi nilai kinerja karyawan ditentukan oleh variasi dari nilai motivasi, pelatihan, dan komunikasi. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi, pelatihan, dan komunikasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 70.9%.

**Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil uji hipotesis parsial menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.173 > nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2.011 atau nilai

signifikansi sebesar  $0.003 < \text{dari } \alpha (0.05)$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtana di Cabang Berastagi. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian dari Bangun (2014) motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia.

### **Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil uji hipotesis parsial menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3.104 > \text{nilai } t_{tabel}$  sebesar  $2.011$  atau nilai signifikansi sebesar  $0.003 < \text{dari } \alpha (0.05)$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Cabang Berastagi. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian dari Pangesti (2017) pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Calcenter di Cabang Bandung.

### **Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil uji hipotesis parsial menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $5.058 > \text{nilai } t_{tabel}$  sebesar  $2.011$  atau nilai signifikansi sebesar  $0.000 < \text{dari } \alpha (0.05)$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Cabang Berastagi. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian dari Wariska (2019) komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Area Medan.

### **Pengaruh Motivasi, Pelatihan, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil uji hipotesis simultan menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $38.949 > \text{nilai } F_{tabel}$  sebesar  $2.800$  atau nilai

signifikansi sebesar  $0.000 < \alpha (0.05)$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi, pelatihan, dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Cabang Berastagi.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian di atas, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan berikut:

1. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa motivasi, pelatihan, dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Cabang Berastagi.
2. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa motivasi, pelatihan, dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Cabang Berastagi.
3. Pengaruh motivasi, pelatihan, dan komunikasi mempengaruhi kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Cabang Berastagi sebesar 70.9%.

### **Saran**

Saran atas pelaksanaan penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya dapat menambah faktor-faktor lain dalam mempengaruhi kinerja karyawan, seperti gaya kepemimpinan, kompetensi, dan lainnya agar hasil yang diperoleh semakin kompleks.
2. Peneliti menyarankan kepada peneliti berikutnya dapat menambah jumlah sampel agar hasil penelitian dapat diimplementasikan kepada subjek penelitian yang lebih besar.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afriyadi, F. (2015). Efektivitas komunikasi interpersonal antara atasan dan bawahan karyawan pt. Borneo enterpsindo samarinda. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 3(1), 362-376.
- Bangun, W. (2014). Human Development Index: Enhancing Indonesian Competitiveness in ASEAN Economic Community (AEC). *International Journal of the Computer, the internet and Management*, 22(1), 4
- Pangesti, R. (2017). Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan all Center PT. Infomedia. Malang). *Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan all Center PT. Infomedia. Malang)/Rani Pangesti*.
- Purwati, A. A., & Hamzah, M. L. (2019). Total service quality management and it's impact on customer satisfaction and loyalty of online transportation in Indonesia. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 8(11), 1066-1070.
- Purwati, A. A., & Satria, H. (2017). Pengaruh Perekrutan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Skala Sport Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(4), 418-429.
- Supriyadi, E., & Kom, S. (2020). *Sistem Informasi Bisnis Dunia Versi 4.0*. Penerbit Andi.
- Wariska, M. (2019). Pengaruh Komunikasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Medan.