

# Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah Bahagia Inti Niaga Surabaya

Dea Chumairoh<sup>1</sup>, Christina Menuk Srihandayani<sup>2</sup>, Bisma Arianto<sup>3</sup>  
Universitas PGRI Adi Buana Surabaya<sup>1,2,3</sup>

Email: [deachumairoh1@gmail.com](mailto:deachumairoh1@gmail.com)<sup>1</sup>, [menukch@unipasby.ac.id](mailto:menukch@unipasby.ac.id)<sup>2</sup>, [bismaarianto@unipasby.ac.id](mailto:bismaarianto@unipasby.ac.id)<sup>3</sup>

**ABSTRAK** : Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompetensi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah Bahagia Inti Niaga Surabaya.. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah 50 orang karyawan, dalam penentuan sampel dilakukan menggunakan teknik sampling jenuh dalam menentukan sampelnya. Jenis data yang digunakan adalah data primer yakni jawaban kuesioner dari responden yang selanjutnya akan dianalisis menggunakan metode Analisis Regresi Linier Berganda dengan program SPSS versi 25. Uji instrumen yang digunakan untuk penelitian ini yaitu uji validitas dan reabilitas, untuk uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolonieritas, dan uji autokorelasi), dan untuk uji hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Setelah di lakukan analisis dengan berbagai uji yang digunakan, terdapat hasil bahwa kompetensi ( $X_1$ ), komunikasi ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ) berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) PT. Anugerah Bahagia Inti Niaga Surabaya.

**Kata Kunci** : *Kompetensi, Komunikasi, Disiplin Kerja, Kinerja.*

**ABSTRACT** : The purpose of this research is to know the influence of competency, communication, and work discipline on employee performance of PT. Anugerah Bahagia Inti Niaga Surabaya. The population and samples in this study were 50 employees, in the determination of samples carried out using saturated sampling techniques in determining the sample. The type of data used is primary data i.e. questionnaire responses from respondents that were subsequently analyzed using the method of double linear regression analysis with SPSS version 25 program. The test of the instrument used for this study is the validity and reusability test, for the classic assumption Test (test of normality, heteroskedastisity test, multicollinearity test, and autocorrelation test), and for hypotheses test to use Test T and Test F. After analysis with various tests used, there are results that competence ( $X_1$ ), communication ( $X_2$ ) and work discipline ( $X_3$ ) are partially and simultaneously affected by the employee's performance ( $Y$ ) of PT. Anugerah Bahagia Inti Niaga Surabaya.

**Keywords** : *Competence, Communication, Work discipline, Performance.*

## Pendahuluan

Di era saat ini kemampuan/skill individu merupakan komponen yang paling penting dalam mencapai tujuan organisasi, pentingnya organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berkarakter sangat diperlukan dalam menghadapi suatu perubahan dan tantangan di masa depan. Dalam hal ini kompetensi sangat diperlukan dalam menunjang kualitas kinerja yang akan dihasilkan, penerapan kompetensi yang tepat akan memberikan peran yang penting dalam kemajuan suatu organisasi. Menurut Wibowo (2017:272) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu

pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Organisasi dituntut mampu memberikan layanan yang layak dalam meningkatkan kompetensi karyawannya, pengetahuan yang telah dimiliki karyawan harus dikembangkan dengan semaksimal mungkin oleh perusahaan, agar sumber daya manusia yang dimiliki dapat bersaing di era sekarang.

Selain kompetensi, hal yang dibutuhkan dalam mencapai suatu kualitas kinerja karyawan adalah komunikasi, Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:145) dalam Febrina Sari

(2018:152) menyatakan bahwa komunikasi adalah suatu proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud, memelihara komunikasi baik dapat meningkatkan kualitas suasana kerja yang nyaman, Suasana kerja yang nyaman membuat karyawan lebih mudah dalam menyampaikan pendapatnya, menyampaikan pendapat dapat membuat karyawan ikut andil dan bertanggungjawab atas pekerjaan yang diberikan. Menurut Handoko (2012) Suatu sistem komunikasi dalam organisasi dapat mencerminkan berbagai macam individu dengan latar belakang, pendidikan, kepercayaan, kebudayaan, keadaan jiwa, dan kebutuhan yang berbeda-beda. Dalam menyatukan banyak perbedaan sangat perlu adanya komunikasi yang efektif dalam organisasi.

Tidak hanya komunikasi, kualitas dan kuantitas kinerja karyawan juga ditentukan dengan sikap disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan, tepat waktu, tidak menunda pekerjaan adalah bentuk tanggungjawab karyawan terhadap organisasi. Menurut Davis dalam Amiruddin (2019:22), disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksana manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi. Demikian halnya PT. Anugerah Bahagia Inti Niaga Surabaya, sebagai perusahaan distributor consumer good dan berpengalaman dalam mendistribusikan produk pada perusahaan internasional dan perusahaan lokal.

PT. Anugerah Bahagia Inti Niaga Surabaya merupakan perusahaan yang telah memiliki nama besar dan telah dipercaya oleh beberapa perusahaan besar yang menjalin kerja sama untuk distributor produk mereka. Kepercayaan yang dipegang oleh para perusahaan yang telah bekerja sama, berkat adanya kualitas layanan yang sangat baik serta SDM yang berkualitas dan juga berkompeten.

Di dalam suatu perusahaan sangat mengharapkan karyawannya dapat dan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik serta mampu dan cekatan terhadap permasalahan yang ada di dalam pekerjaannya. Untuk mencapai tujuan perusahaan perlu adanya meningkatkan kompetensi, komunikasi serta disiplin kerja pada karyawan guna mencapai tujuan perusahaan serta peningkatan kinerja karyawan. Jika kompetensi, komunikasi dan disiplin kerja dapat berjalan

dengan maksimal, perusahaan akan dengan mudah mencapai tujuan yang diinginkan serta mendapat sumber daya manusia yang berkompeten dengan kualitas kinerja yang luar biasa.

Dari uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah Bahagia Inti Niaga Surabaya.”

#### **RUMUSAN MASALAH**

1. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah Bahagia Inti Niaga Surabaya?
2. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah Bahagia Inti Niaga Surabaya?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah Bahagia Inti Niaga Surabaya?
4. Apakah Kompetensi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah Bahagia Inti Niaga Surabaya?

#### **TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

##### **LANDASAN TEORI**

##### **Kompetensi**

Menurut *Civil Service College* dalam Sedarmayanti, (2017) Kompetensi adalah kemampuan perseorangan untuk melaksanakan pekerjaannya di tempat kerja dengan memenuhi standar. Indikatornya yaitu :

1. Pengetahuan
2. Keterampilan individu
3. Sikap kerja.

##### **Komunikasi**

Busro (2018) Komunikasi adalah kegiatan pertukaran informasi yang terjadi diantara dua orang atau lebih dengan membawa pesan yang akan disampaikan. Indikatornya yaitu :

1. Pemahaman kesenangan
2. Pengaruh pada sikap
3. Hubungan yang makin baik
4. Tindakan.

##### **Disiplin Kerja**

Hasibuan (2016) Disiplin adalah tentang sikap seseorang dalam mematuhi semua tata tertib yang telah di susun oleh perusahaan. Indikatornya yaitu :

1. Tujuan dan Kemampuan
2. Teladan Pempinan
3. Balas Jasa
4. Keadilan
5. Waskat (Pengawasan)
6. Sanksi Hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan Kemanusiaan.

### Kinerja

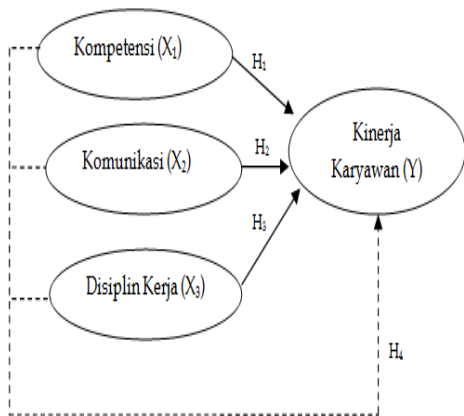
Mangkunegara dalam Methiana, (2017), Kinerja adalah pencapaian suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya yang telah dibebankan oleh perusahaan. Indikatornya yaitu :

1. Kualitas Pekerjaan
2. Kuantitas Pekerjaan
3. Ketepatan Waktu
4. Efektifitas
5. Kemandirian

### KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

#### Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

### METODE

#### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan PT. Anugerah Bahagia Inti Niaga Surabaya sebanyak 50 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh yaitu memakai seluruh populasi untuk dijadikan sampel.

#### Instrumen Penelitian, Uji Validitas dan Uji Reabilitas instrumen

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan kuesioner baik variabel X (Kompetensi ( $X_1$ ), Komunikasi ( $X_2$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_3$ )) maupun variabel Y yaitu Kinerja Karyawan. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah item pernyataan dalam kuesioner mampu mengungkapkan apa yang akan diteliti. Uji Validitas digunakan untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur. Item dikatakan valid jika adanya korelasi dengan skor totalnya. Priyatno (2018:23), Untuk menentukan apakah item valid atau tidak adalah dengan cara mengorelasikan skor item dengan skor total item tiap variabel, kemudian pengujian signifikansi dilakukan dengan kriteria menggunakan r tabel pada tingkat signifikansi 0,05. Menurut Priyatno (2018:25) Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui keajekan atau konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner. Metode yang sering digunakan dalam penelitian untuk mengukur skala rentangan (seperti skala likert 1-5) adalah Cronbach Alpha. Untuk menentukan apakah instrumen reliabel atau tidak menggunakan batasan 0,6, jika reabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik.

#### Analisis Data

Menurut Sugiyono (2018:226) yang dimaksud analisis data adalah kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Setelah data didapatkan selanjutnya dilakukan analisis dengan menggunakan program statistik Regresi Linier Berganda dibantu program SPSS dengan menggunakan model berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta, yaitu nilai Y jika  $X_1, X_2$  dan  $X_3 = 0$

$b_1-3$  = Koefisien regresi, yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel Y yang didasarkan variabel  $X_1, X_2$  dan  $X_3$

$X_1-3$  = Variabel Independen (Kompetensi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja)

e = Error (diasumsikan nilai 0)

Pengambilan keputusan berdasarkan signifikansi yaitu :

Jika signifikansi < 0,05,  $H_0$  ditolak dan jika signifikansi > 0,05,  $H_0$  diterima.

**Analisis Dan Pembahasan  
 Uji Validitas dan Reabilitas**

Hasil yang didapat dari uji validitas, diketahui bahwa variabel kompetensi, komunikasi, dan disiplin kerja serta kinerja mempunyai r hitung > r tabel (0,273) dengan  $\alpha$  5% dan signifikansi < 0,05. Dalam hal ini dapat disimpulkan variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid.

**Tabel 1  
 Uji Validitas**

Variabel	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Ket
Kompetensi (X1)	X1.1_1	0.410	0,273 Valid
	X1.1_2	0.563	0,273 Valid
	X1.1_3	0,721	0,273 Valid
	X1.2_1	0.750	0,273 Valid
	X1.2_2	0.591	0,273 Valid
	X1.2_3	0.668	0,273 Valid
	X1.3_1	0.636	0,273 Valid
	X1.3_2	0.717	0,273 Valid
	X1.3_3	0.678	0,273 Valid
	X2.1_1	0.478	0,273 Valid
	X2.1_2	0.505	0,273 Valid
	X2.1_3	0.637	0,273 Valid
Komunikasi (X2)	X2.2_1	0.543	0,273 Valid
	X2.2_2	0.730	0,273 Valid
	X2.2_3	0.700	0,273 Valid
	X2.3_1	0.611	0,273 Valid
	X2.3_2	0.517	0,273 Valid
	X2.3_3	0.557	0,273 Valid

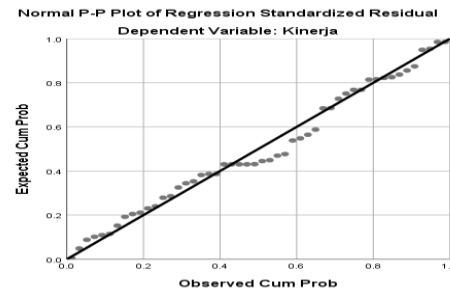
X2.4_1	0.393	0,273 Valid	
X2.4_2	0.633	0,273 Valid	
X2.4_3	0.645	0,273 Valid	
X2.5_1	0.624	0,273 Valid	
X2.5_2	0.702	0,273 Valid	
X2.5_3	0.424	0,273 Valid	
X3.1_1	0.285	0,273 Valid	
	X3.1_2	0.674	0,273 Valid
		X3.1_3	0.398
X3.2_1	0.305	0,273 Valid	
	X3.2_2	0.339	0,273 Valid
X3.2_3	0.527	0,273 Valid	
	X3.3_1	0.282	0,273 Valid
X3.3_2		0.580	0,273 Valid
		X3.3_3	0.604
Disiplin Kerja (X3)	X3.4_1	0.571	0,273 Valid
	X3.4_2	0.638	0,273 Valid
		X3.4_3	0.517
X3.5_1	0.289	0,273 Valid	
	X3.5_2	0.571	0,273 Valid
		X3.5_3	0.387
X3.6_1	0.650	0,273 Valid	
	X3.6_2	0.549	0,273 Valid
		X3.6_3	0.613
X3.7_1	0.438	0,273 Valid	

Kinerja (Y)	X3.7_2	0.601	0,273	Valid	Kompetensi (X <sub>1</sub> )	0,751	0.6	Reliabel
	X3.7_3	0.540	0,273	Valid	Komunikasi (X <sub>2</sub> )	0,736	0.6	Reliabel
	X3.8_1	0.585	0,273	Valid	Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> )	0,736	0.6	Reliabel
	X3.8_2	0.383	0,273	Valid				
	X3.8_3	0.625	0,273	Valid				
	Y1.1_1	0.499	0,273	Valid				
	Y1.1_2	0.603	0,273	Valid				
	Y1.1_3	0.485	0,273	Valid				
	Y1.2_1	0.433	0,273	Valid				
	Y1.2_2	0.536	0,273	Valid				
	Y1.2_3	0.722	0,273	Valid				
	Y1.3_1	0.603	0,273	Valid				
	Y1.3_2	0.641	0,273	Valid				
	Y1.3_3	0.747	0,273	Valid				
	Y1.4_1	0.742	0,273	Valid				
	Y1.4_2	0.664	0,273	Valid				
	Y1.4_3	0.576	0,273	Valid				
	Y1.5_1	0.450	0,273	Valid				
Y1.5_2	0.348	0,273	Valid					
Y1.5_3	0.681	0,273	Valid					

**Uji Asumsi Klasik**

**1. Pengujian Normalitas**

Hasil analisis menunjukkan bahwa diketahui nilai asymp.sig sebesar 0,200 (0,200>0,05). Diketahui *normal probability plot*, dalam hal ini terlihat data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Kondisinya seperti gambar dibawah ini :



**Gambar 2**  
**Uji Normalitas Data**

**2. Uji Multikolinieritas**

**Tabel 3**  
**Uji Multikolinieritas**

	Toleran	VIF
Kompetensi	.584	1.711
Komunikasi	.690	1.449
Disiplin Kerja	.612	1.635

Berdasarkan tabel 3 diatas, diperoleh hasil nilai VIF kompetensi sebesar 1.771 (<10), komunikasi sebesar 1.449 (<10), dan disiplin kerja mempunyai nilai sebesar 1.635 (<10), dari hasil ini dapat dinyatakan penelitian ini bebas dari multikolinieritas.

Sedangkan uji reabilitas diketahui bahwa variabel kompetensi, komunikasi, dan disiplin kerja serta kinerja nilai alpha (r hitung) mendapatkan nilai > 0,6 maka disimpulkan penelitian ini dapat dinyatakan reliabel, dalam tabel dibawah ini :

**Tabel 2**  
**Uji Reabilitas**

Variabel	Nilai alpha	Nilai Kritis	Keterangan
----------	-------------	--------------	------------

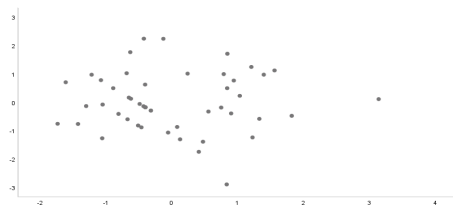
### 3. Uji Autokorelasi

**Tabel 4**  
**Nilai Durbin Watson**

Model	Durbin Watson
1	1860

Dapat dilihat tabel diatas, diperoleh hasil nilai DW (*Durbin Watson*) yaitu sebesar 1.860, dimana nilai DW lebih besar dari batas bawah (DL) yaitu 1.379 dan kurang dari nilai batas atas (DU) yaitu  $4-1.721= 2.279$ , berarti dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terkena autokorelasi.

### 4. Uji Heterokedastisitas



**Gambar 3**  
**Uji Heteroskedastisitas**

Diketahui pada gambar 3 diatas, tidak terjadi pola tertentu dan titik-titik data menyebar dibawah dan di atas angka 0 (nol), dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini tidak terkena gejala heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 5**  
**Tabel Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel	Unstandardized Coefficients (B)	Standardized Coefficients Beta	t hitung	Sig	Ket
Constant	2,104		0,313	0,755	
Kompetensi	0,382	0,286	2,539	0,015	Signifikan
Komunikasi	0,279	0,246	2,374	0,022	Signifikan
Disiplin Kerja	0,290	0,440	3,992	0,000	Signifikan
R	= 0,812				
R square	= 0,659				
F hitung	= 29,606				
Sig.F	= 0,000				
α	= 0,05				

Keterangan:  
- Jumlah data : 50  
- Dependen variabel : Kinerja Karyawan

Setelah dilakukan pengolahan data menggunakan SPSS pada tabel diatas, terdapat persamaan regresi linier berganda yaitu :

$$Y = 2,104 + 0,382X_1 + 0,279X_2 + 0,290X_3 + 0,05$$

Persamaan regresi linier berganda diatas, dapat diketahui beta positif, berarti variabel bebas ( $X_1, X_2, \text{ dan } X_3$ ) berpengaruh positif terhadap variabel terikat. Pada saat Kompetensi, Komunikasi dan Disiplin kerja mengalami peningkatan, maka akan meningkatkan kinerja

karyawan. setiap peningkatan kompetensi satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0.382, setiap peningkatan komunikasi satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0.279, dan setiap peningkatan disiplin kerja satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0.290, akan tetapi kinerja karyawan akan turun sebesar nilai konstantas (1) yang menghasilkan nilai sebesar 2,104 jika kompetensi, komunikasi, dan disiplin kerja bernilai nol.

### Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Koefisien Korelasi menggambarkan keterkaitan antara variabel kompetensi, komunikasi, dan disiplin kerja, terhadap kinerja karyawan, besarnya nilai koefisien korelasi adalah 0,812. Dapat dilihat bahwa hal ini menunjukkan adanya hubungan variabel kompetensi, komunikasi, dan disiplin kerja , terhadap kinerja karyawan adalah sangat kuat.

Terdapat nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,659. Dalam hal ini variabel kompetensi, komunikasi dan disiplin kerja dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 65,9% sedangkan 34,1% dipengaruhi oleh variabel lain.

**Tabel 6**  
**Koefisien korelasi dan Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.812 <sup>a</sup>	.659	.637	2.57902

### Uji Hipotesis

#### Pengujian Hipotesis Uji t

**Tabel 7**  
**Uji-t**

Model	t	Sig
Kompetensi ( $X_1$ )	2.539	.015
Komunikasi ( $X_2$ )	2.374	.022
Disiplin Kerja ( $X_3$ )	3.992	.000

Diketahui nilai uji t dari variabel kompetensi memiliki nilai sig sebesar  $0,015 < 0,05$ , nilai sig dari komunikasi yaitu  $0,022 < 0,05$ , dan disiplin kerja memiliki nilai sig sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa kompetensi, komunikasi dan disiplin kerja secara parsial mempengaruhi

terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah Bahagia Inti Niaga Surabaya.

### Pengujian Uji-F

**Tabel 8**  
**Uji-F**

	F	Sig
Regression	29.606	0,000

Dapat dilihat pada tabel diatas, diketahui bahwa nilai sig yang didapat yaitu sebesar 0,000 <0,05. Dalam hal ini berarti kompetensi, komunikasi dan disiplin kerja secara simultan mempengaruhi terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Bahagia Inti Niaga Surabaya.

### Pembahasan

1. Kompetensi mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Anugerah Bahagia Inti Niaga Surabaya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Dayat Hidayat, Eka Maya Sari SC, dan Jaya Selwan (2018),
2. Komunikasi mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Anugerah Bahagia Inti Niaga Surabaya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ali Baba (2014).
3. Disiplin Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Anugerah Bahagia Inti Niaga Surabaya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ilham Arizal Sutopo, Anggraeni Rahmasari (2017).
4. Kompetensi, Komunikasi dan Disiplin Kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. Anugerah Bahagia Inti Niaga Surabaya.

### SIMPULAN

1. Kompetensi mempengaruhi terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah Bahagia Inti Niaga Surabaya.
2. Komunikasi mempengaruhi terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah Bahagia Inti Niaga Surabaya.
3. Disiplin Kerja mempengaruhi terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah Bahagia Inti Niaga Surabaya.
4. Kompetensi, Komunikasi dan Disiplin Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Anugerah Bahagia Inti Niaga Surabaya.

### IMPLIKASI

Telah didapatkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kompetensi, komunikasi dan

disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Bahagia Inti Niaga Surabaya telah mampu dilakukan dengan baik, hal ini memiliki implikasi bahwa ketiga faktor tersebut memiliki peranan yang penting dalam membentuk kinerja yang baik para karyawan. Perusahaan harus terus mengembangkan kemampuan karyawan dengan memberikan pelatihan, dengan ini diharapkan kinerja karyawan akan terus menghasilkan kualitas yang terbaik dan dapat bersaing di era globalisasi saat ini.

### KETERBATASAN PENELITIAN

Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan media kuesioner, ada beberapa jawaban yang tidak sesuai dengan kenyataan dilapangan.

### DAFTAR RUJUKAN

- Amiruddin, 2019, Pengaruh Etos Kerja, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Biak Numfor, Pasuruan: Qiara Media.
- Busro, Muhammad, 2018, Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta :Prenada Media.
- Handoko, T. Hani, 2012, Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Indrasari, Meithiana, 2017, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan, Sidoarjo: Indomedia Pustaka
- Priyatno, Dwi, 2018, SPSS Panduan Lebih Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa dan Umum. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sari, Febrina, 2018, Metode Dalam Pengambilan Keputusan, Yogyakarta: DeepPublish
- Sedarmayanti, 2017, Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja, Cetakan ke-1, Bandung : PT Refika Aditama.
- Sugiyono, 2018, Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: CV Alfabeta.
- Wibowo, 2017, Manajemen Kinerja, Edisi kelima, Rajawali Pers, Jakarta.