

PENGARUH KOMPETENSI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT CENTRAL PROTEINA PRIMA, TBK MEDAN

Januardin, S.P., M.M., Hery, Elvira

Univesitas Prima Indonesia

Email: januardin@unprimdn.ac.id, herylea2@gmail.com, dan elvirahuangg@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kompetensi kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan prestasi kerja serta untuk menganalisis pengaruh kompetensi kerja, kepuasan kerja dan komunikasi terhadap prestasi kerja. Objek penelitian ini adalah PT Central Proteina Prima, Tbk Medan. Dengan pendekatan kuantitatif, jenis penelitian ini deskriptif kuantitatif, dan sifat penelitian ini adalah deskriptif *eksplanatory*. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Populasi berjumlah 230 karyawan dan sampel penelitian berjumlah 146 karyawan. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,434 > 1,977$ dan signifikan yang diperoleh $0,016 < 0,05$, nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,312 > 1,977$ dan signifikan yang diperoleh $0,001 < 0,05$, nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,400 > 1,977$ dan signifikan yang diperoleh $0,001 < 0,05$ bahwa secara parsial kompetensi, kepuasan kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Central Proteina Prima, Tbk Medan (Pakan Ternak). Hasil pengujian diperoleh nilai $F_{hitung} (12,085) > F_{tabel} (2,67)$ dan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$ bahwa secara simultan kompetensi, kepuasan kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Central Proteina Prima, Tbk Medan (Pakan Ternak). Hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,187 hal ini berarti 18,7% dari prestasi kerja yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel bebas yaitu bebas kompetensi, kepuasan dan komunikasi sedangkan sisanya sebesar 81,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kata kunci: Kompetensi, Kepuasan Kerja, Komunikasi, Prestasi Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine competence, job satisfaction, communication and job performance as well as to analyze the influence of competence, job satisfaction and communication to job performance. The object of this research is PT Central Proteina Prima, Tbk Medan. With quantitative approach, the type of research is quantitative descriptive, and the nature of this research is descriptive explanatory. The method of data collection is done by interviews, questionnaires, and documentation. Data analysis method used is multiple regression. The population is 230 employees and the research sample is 146 employees. The calculation result of hypothesis testing partially obtained $t_{count} > t_{table}$ or $2,434 > 1,977$ and significant obtained $0.016 < 0.05$, $t_{count} > t_{table}$ or $3.312 > 1.977$ and significant obtained $0.001 < 0.05$, $t_{count} > t_{table}$ or $3,400 > 1.977$ and the significance obtained $0.001 < 0.05$ that partially competence, job satisfaction and communication have a positive and significant effect on employee performance at PT Central Proteina Prima, Tbk Medan (Animal Feed). The test results obtained calculated F value $(12.085) > F$ table (2.67) and a significance probability of $0.000 < 0.05$ that simultaneously competency, job satisfaction and communication have a positive and significant effect on employee performance at PT Central Proteina Prima, Tbk Medan (Animal feed). The

coefficient of determination test results obtained Adjusted R Square value of 0.187 this means that 18.7% of work performance can be explained by variations in the independent variables that are free of competence, satisfaction and communication while the remaining 81.3% is explained by other variables not examined in this research.

Keywords: *Competence, Job Satisfaction, Communication, Job Performance*

Pendahuluan

Prestasi kerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja seorang karyawan dapat diukur dari hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu terhadap apa yang dapat dikerjakan sesuai dengan tugas dan fungsinya. PT Central Proteina Prima, Tbk Medan merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang industry pakan ternak ikan dan udang. Terjadinya penurunan prestasi kerja karyawan di dalam perusahaan ini. Adapun beberapa permasalahan yang timbul diantaranya karyawan kurang mempunyai sifat saling kerjasama antar team, pimpinan kurang menghargai hasil kerja team serta terjadinya penurunan ketelitian karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan banyaknya pekerjaan karyawan yang penyelesaian tidak tepat waktu.

Pada perusahaan PT Central Proteina Prima, Tbk Medan kurang menerima karyawan berdasarkan pengalaman dan pendidikan yang disesuaikan dengan jabatan yang kosong sehingga terlalu sulit untuk karyawan PT Central Proteina Prima, Tbk Medan memahami pekerjaan dengan cepat dan mengerjakannya dengan benar serta tepat.

Kepuasan kerja juga berperan penting dalam penurunan kinerja karyawan. Dimana karyawan yang mengalami ketidakpuasan kerja akan berdampak pada kinerjanya. Pada PT Central Proteina Prima banyaknya karyawan yang mengalami ketidakpuasan. Ketidakpuasan karyawan dalam hal penerimaan kompensasi finansial, sistem promosi yang kurang diberikan kepada karyawan yang berprestasi, pengawasan kerja yang buruk dan pemimpin yang terlalu menuntut karyawan.

Komunikasi juga mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan didalam perusahaan. Adapun masalah komunikasi didalam perusahaan ini yaitu kurangnya kejelasan dalam komunikasi sehingga menyebabkan *miss communication*, informasi yang disampaikan antara karyawan belum dapat dipercaya sehingga menimbulkan konflik dalam bekerja dan alat komunikasi yang belum memudahkan karyawan dalam penyampaian informasi.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang terjadi pada perusahaan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada perusahaan ini dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komunikasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Central Proteina Prima, Tbk Medan (Pakan Ternak)”**.

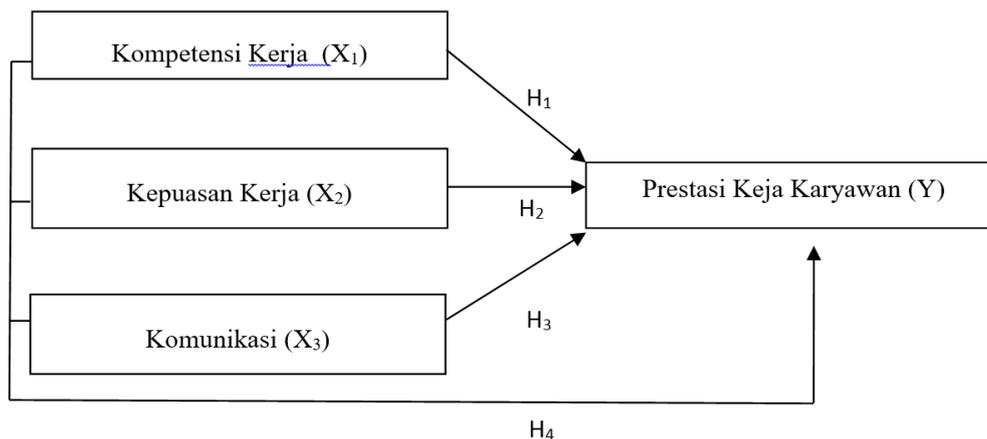
Kerangka Konseptual

Prestasi kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga perusahaan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya dengan cara memperhatikan kompetensi kerja, kepuasan kerja dan komunikasi kerja di dalam perusahaan. Kompetensi bagi beberapa profesi menjadi persyaratan penting dalam menjalankan kerangka dan tujuan organisasi. Masalah kompetensi itu menjadi penting, karena kompetensi menawarkan suatu kerangka kerja organisasi yang efektif dan efisien dalam mendayagunakan sumber-sumber daya yang terbatas. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam setiap pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan sisi afektif atau emosi. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional pegawai yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu, antara nilai balas jasa kerja pegawai dan organisasi

dengan tingkat nilai balas jasa yang memang di inginkan oleh pegawai yang bersangkutan. Pentingnya komunikasi bagi manusia tidaklah dapat dipungkiri begitu juga halnya bagi suatu organisasi ataupun perusahaan. Apabila tidak ada komunikasi, para karyawan tidak dapat mengetahui apa yang dilakukan rekan kerjanya, pemimpin tidak dapat

menerima masukan informasi dan tidak dapat memberikan instruksi.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapatlah diuraikan bahwa kompetensi kerja, kepuasan kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dengan kerangka konseptual yang dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah serta kerangka pikir atau konseptual maka hipotesis dari penelitian ini yaitu :

- H₁: Kompetensi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Central Proteina Prima, Tbk Medan (Pakan Ternak).
- H₂: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Central Proteina Prima, Tbk Medan (Pakan Ternak).
- H₃: Komunikasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Central Proteina Prima, Tbk Medan (Pakan Ternak)
- H₄: Kompetensi, kepuasan kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Central Proteina Prima, Tbk Medan (Pakan Ternak).

Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT Central Proteina Prima, Tbk Medan yang beralamat di

Jalan Pulau Penang Lima No.1 KIM 2 Medan. Waktu penelitian dilaksanakan dari bulan Maret 2019 sampai pada bulan Desember 2019. Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sujarweni (2015:39), pendekatan kuantitatif memusatkan perhatian pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia yang dinamakan sebagai variabel. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Sifat penelitian yang digunakan adalah deskriptif *explanatory*.

Peneliti mengambil populasi dalam penelitian ini sebanyak 230 karyawan. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi populasi yang teliti. Teknik sampling yang digunakan adalah *simple random sampling*. Menurut Sugiyono (2016:85), *simple random sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 146 karyawan dan 30 karyawan di ambil dari populasi untuk pengujian validitas dan reliabilitas.

Dalam penelitian ini, pengumpulan data terkait permasalahan yang diteliti oleh peneliti dilakukan dengan cara:

1. Kuesioner dibagi kepada semua karyawan pada perusahaan.
2. Wawancara dilakukan kepada karyawan pada perusahaan ini.
3. Studi dokumentasi yang digunakan dalam

penelitian ini adalah buku-buku, jurnal, profil perusahaan.

1. Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional untuk masing-masing variabel bebas dan variabel terikat adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Kompetensi Kerja (X ₁)	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. Sumber: Wibowo (2014:271)	1. Pengetahuan (<i>knowledge</i>) 2. <i>Keahlian (skill)</i> 3. <i>Sikap (attitude)</i> Sumber : Edison, dkk. (2016:145-146)	Skala <i>Likert</i>
Kepuasan Kerja (X ₂)	Suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya Sumber: Mangkunegara (2013:117)	1. Kedisiplinan 2. Moral kerja 3. <i>Turn over</i> kecil maka secara <i>relative</i> kepuasan karyawan baik Sumber: Hasibuan (2013:202)	Skala <i>Likert</i>
Komunikasi (X ₃)	Suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain. Sumber : Thoha (2010:167)	1. Pengirim pesan 2. Pesan 3. Saluran 4. Penerima pesan Sumber : Abidin (2015:35)	Skala <i>Likert</i>
Prestasi Kerja Karyawan (Y)	Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sumber : Hasibuan (2013:94)	1. Hasil kerja 2. Pengetahuan pekerjaan 3. Inisiatif 4. Sikap 5. Disiplin waktu Sumber : Sutrisno (2015:152)	Skala <i>Likert</i>

Hasil dan Pembahasan

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu:

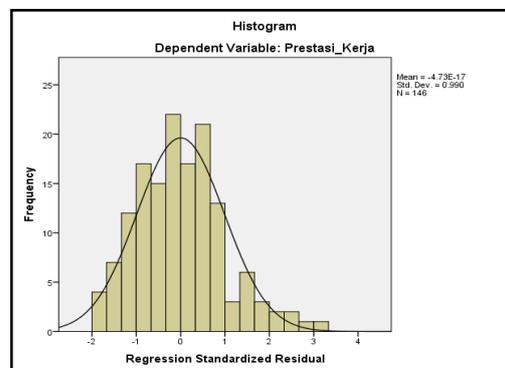
1) Uji grafik.

Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram.

Grafik histogram menunjukkan data riil membentuk garis kurva cenderung simetri (U) tidak melenceng ke kiri atau pun ke kanan maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.

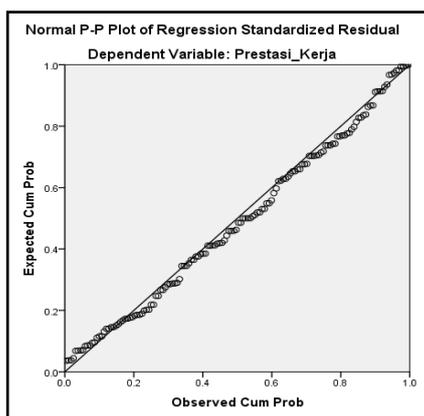
Grafik *Normalitas P-P Plot* terlihat data menyebar disekitar garis diagonal,

penyebarannya sebagian besar mendekati garis diagonal. Hal ini berarti bahwa data berdistribusi normal.



Gambar 2. Uji Normalitas Histogram

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)



Gambar 3. Uji Normalitas P-P Plot

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

2) Uji statistik

Uji normalitas dengan statistic dapat menggunakan uji statistic non-parametik *Kolmogorov-smirnov* (K-S). Berikut ini adalah uji normalitas secara statistik menggunakan *Kolmogorov Smirnov*.

Tabel 7. menunjukkan hasil uji normalitas dengan menggunakan pengujian *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan nilai signifikan $0,840 > 0,05$. Dengan demikian dari hasil uji *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan data berdistribusi normal.

Tabel 7. Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		146
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	6.90004815
	Absolute	.051
Most Extreme Differences	Positive	.051
	Negative	-.039
Kolmogorov-Smirnov Z		.618
Asymp. Sig. (2-tailed)		.840

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas dapat juga dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF=1/$

tolerance) dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $> 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF < 10$. Berikut hasil pengujian multikolinieritas yaitu:

Tabel 8. Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
(Constant)	14.080	2.302		6.117	.000			
1	Kompetensi	.234	.096	.190	2.434	.016	.920	1.087
	Kepuasan	.260	.078	.253	3.312	.001	.964	1.037
	Komunikasi	.281	.083	.261	3.400	.001	.950	1.053

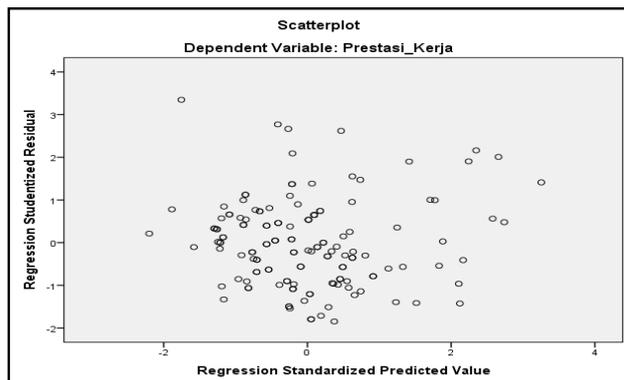
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2018 (Data diolah)

Tabel 8. menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk kedua variabel bebas yaitu kompetensi sebesar $0,920 > 0,1$, kepuasan sebesar $0,964 > 0,1$ dan komunikasi sebesar $0,950 > 0,1$ sedangkan nilai VIF untuk kedua

variabel bebas yaitu kompetensi sebesar $1,087 < 10$, kepuasan sebesar $1,037 < 10$ dan komunikasi sebesar $1,053 < 10$. Dengan demikian pada uji multikolinieritas tidak terjadi korelasi antar variabel bebas.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Dari grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas baik diatas maupun dibawah angka nol (0) pada sumbu Y, tidak berkumpul di satu tempat, sehingga dari grafik *scatterplot* dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari probabilitas signifikansinya, jika nilai signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% maka dapat disimpulkan tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

Tabel 9. Uji Gletjer

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.487	1.379		1.804	.073
1 Kompetensi	.100	.058	.148	1.740	.084
Kepuasan	.081	.047	.144	1.731	.086
Komunikasi	.016	.050	.028	.329	.742

a. Dependent Variable: absut

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Tabel 9. diatas menunjukkan nilai signifikan dari variabel bebas kompetensi sebesar 0,084 > 0,05, variabel bebas kepuasan sebesar 0,086 > 0,05 dan variabel bebas

komunikasi sebesar 0,742 > 0,05. Dengan demikian dari hasil uji *Gletjer* dapat dikatakan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Data Penelitian

1. Model Penelitian

Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	14.080	2.302		6.117	.000		
1 Kompetensi	.234	.096	.190	2.434	.016	.920	1.087
Kepuasan	.260	.078	.253	3.312	.001	.964	1.037
Komunikasi	.281	.083	.261	3.400	.001	.950	1.053

a. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$\text{Kinerja Karyawan} = 14,080 + 0,234 X_1 + 0,260 X_2 + 0,281 X_3$$

Penjelasan regresi linier berganda diatas adalah:

- Konstanta sebesar 14,080 menyatakan bahwa jika variabel bebas kompetensi, kepuasan dan komunikasi tidak ada atau konstan maka variabel terikat prestasi kerja pada sebesar 14,080satuan.
- Koefisien regresi variabel bebas kompetensi sebesar 0,234 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa apabila setiap kenaikan variabel bebas kompetensi 1 satuan akan meningkatkan variabel terikat prestasi kerja sebesar 0,234 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.
- Koefisien regresi variabel bebas kepuasan sebesar 0,260 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa apabila setiap

kenaikan variabel bebas kepuasan 1 satuan akan meningkatkan variabel terikat prestasi kerja sebesar 0,260 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.

- Koefisien regresi variabel bebas komunikasi sebesar 0,281 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa apabila setiap kenaikan variabel bebas komunikasi 1 satuan akan meningkatkan variabel terikat prestasi kerja sebesar 0,281 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.

2. Koefisien Determinasi Hipotesis

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). *Adjusted R Square* dinotasikan dengan R^2 merupakan nilai koefisien determinasi terkoreksi yang menyesuaikan R^2 dengan cara membagi tiap *sum of square* dengan derajat bebasnya masing-masing.

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.451 ^a	.203	.187	6.97256

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kepuasan, Kompetensi
b. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2018(Data diolah)

Hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,187 hal ini berarti 18,7% dari variasi variabel terikat yaitu prestasi kerja yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel bebas yaitu bebas kompetensi,

kepuasan dan komunikasi sedangkan sisanya sebesar 81,3% (100% - 18,7%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti kompensasi finansial, pengembangan, pelatihan dan sebagainya.

3. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 12. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1762.536	3	587.512	12.085	.000 ^b
	Residual	6903.546	142	48.617		
	Total	8666.082	145			

a. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kepuasan, Kompetensi

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Pengujian statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

Hasil pengujian diperoleh nilai $F_{hitung} (12,085) > F_{tabel} (2,67)$ dan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti bahwa secara simultan kompetensi, kepuasan kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Central Proteina Prima, Tbk Medan (Pakan Ternak).

4. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan atau pengaruh yang berarti (signifikan) antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Tabel 13. Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a				t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta			Tolerance	VIF
	B	Std. Error						
(Constant)	14.080	2.302			6.117	.000		
1 Kompetensi	.234	.096	.190		2.434	.016	.920	1.087
Kepuasan	.260	.078	.253		3.312	.001	.964	1.037
Komunikasi	.281	.083	.261		3.400	.001	.950	1.053

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,434 > 1,977$ dan signifikan yang diperoleh $0,016 < 0,05$, berarti bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Central Proteina Prima, Tbk Medan (Pakan Ternak). Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,312 > 1,977$ dan signifikan yang diperoleh $0,001 < 0,05$, berarti bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Central Proteina Prima, Tbk Medan (Pakan Ternak). Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,400 > 1,977$ dan signifikan yang diperoleh $0,001 < 0,05$, berarti bahwa secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Central Proteina Prima, Tbk Medan (Pakan Ternak).

Penutup

Kesimpulan dalam hasil penelitian ini bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh

positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Central Proteina Prima, Tbk Medan (Pakan Ternak). Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Central Proteina Prima, Tbk Medan (Pakan Ternak). Secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Central Proteina Prima, Tbk Medan (Pakan Ternak). Secara simultan kompetensi, kepuasan kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Central Proteina Prima, Tbk Medan (Pakan Ternak).

Saran-saran yang berguna bagi penelitian ini teruntuk peneliti, diharapkan dapat mempraktekkan hasil penelitian di perusahaan tempat peneliti bekerja. Bagi Universitas Prima Indonesia, disarankan agar dapat mempublikasikan hasil penelitian ini yang nantinya dapat dijadikan sebagai bahan acuan bagi peneliti selanjutnya. Bagi Perusahaan, prestasi kerja secara keseluruhan sangat dipengaruhi oleh kompetensi, kepuasan kerja dan komunikasi. Peningkatan kedua variabel

tersebut baik secara parsial maupun bersama-sama dapat meningkatkan prestasi kerja secara maksimal. Maka disarankan agar perusahaan dapat meningkatkan dan memperbaiki kedua variabel tersebut di dalam perusahaan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambah variabel lain di luar dari variabel yang diteliti oleh peneliti.

Daftar Pustaka

- Abidin, Yusuf. 2015. *Manajemen Komunikasi : Filosofi, Konsep dan Aplikasi*. Bandung : Pustaka Setia.
- Ariani. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi kerja Karyawan (Studi pada PT Inti Luhur Fuja Abadi (ILUFA) Pasuruan. *Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 1, No 1*.
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Edison, Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Hasibuan, S P Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Prabu Anwar A A. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Nurjaman, Kadar. 2014. *Manajemen Personalia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Priansa, Juni Donni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Robbins, Stephen dan Mary Coulter. 2013. *Manajemen*. Edisi Kesepuluh. Jakarta : Erlangga.
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sopiah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna V. 2014. *SPSS untuk Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- _____. 2015. *Metodologi Penelitian – Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Sunyoto. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Supriyadi. 2017. Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada : PT Daya Adicipta Wisesa). *Jurnal*.
- Sutrisno, H. Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Thoha, Miftah. 2013. *Perilaku Organisasi Konsep dan Aplikasinya*. Jakarta : Rajagrafindo Persada.
- Utomo. 2016. Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT Gapura Angkasa Cabang Semarang. *Jurnal Visi Manajemen, Vol 1 No 3*.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Zulganef. 2013. *Metode Penelitian Sosial dan Bisnis*. Yogyakarta : Graha Ilmu.