

PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. BINTANG JAYA ABADI

¹SUTARNO, ²YENNY, ³SUPRIYANTO, ⁴DEWI ANGGRAINI, ⁵ZULKIFLI UMAR

^{1,2,4}AKADEMI SEKRETARI MANAJEMEN CENDANA

³POLITEKNIK LP3I MEDAN

⁵UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH

sutarnokho.cendana@gmail.com

ABSTRACT

Organizational performance is a reflection of employee performance, but the employee's performance will be influenced by several factors both external and internal. One such factor is communication, based on the condition, the purpose of this research is to know the influence of communication on employee performance. Sample on this study all employees of CV. Bintang Jaya Abadi Medan amounting to 38 people. The research uses quantitative associative methods aimed at measuring the influence of free variables on bonded variables, subsequent to the poll results analyzed by data analysis techniques in the form of simple linear regression. The results of the study expressed communication affecting employees' performance in CV. Bintang Jaya Abadi Medan. The amount of free variable influence on variables is tied to 33.5%, while the remaining 66.5% is influenced by other factors that are not incorporated into the research variable.

Keywords : *Communication, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi arus globalisasi sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan, karena dari merekalah akan muncul suatu ide maupun inovasi yang akan sangat menentukan langkah perusahaan dalam mencapai tujuan (Hutajulu dan Supriyanto, 2013). Setiap karyawan perusahaan dituntut agar dapat bekerja efektif, efisien, kualitas dan kuantitas pekerjaannya baik sehingga daya saing perusahaan semakin besar (Weny dkk, 2019). Pada suatu organisasi, komunikasi yang baik dibangun antara atasan dengan para bawahan dan sesama rekan kerja, karena pada dasarnya organisasi dibangun atas dasar interaksi antara satu orang dengan orang lain, sehingga dapat terbentuk harmonisasi diantara para pekerja yang berdampak pada keberhasilan organisasi. Faktor hidup matinya organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada keterlibatan dan keaktifan manusia (Anggraini, 2019). Jika kerjasama dalam kelompok dapat terselenggara dengan baik, maka tujuan perusahaan akan segera terwujud, namun jika terdapat distorsi atau penyimpangan dalam kerjasama tersebut, maka tujuan yang ingin dicapai akan terasa lebih sulit. Sehingga sangat penting untuk meningkatkan kualitas komunikasi dan kesalahan dalam pekerjaan dapat ditekankan sekecil mungkin serta tujuan perusahaan akan segera tercapai. Komunikasi memiliki peranan penting dalam membentuk organisasi yang efektif dan efisien. Melalui komunikasi yang baik, suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan begitu pula dengan sebaliknya, kurangnya atau tidak adanya komunikasi dapat berakibat buruk pada suatu perusahaan/organisasi. Guna mengoptimalkan peranan komunikasi dalam suatu organisasi diperlukan pemahaman mengenai cara-cara komunikasi baik bawahan, sejawat maupun dengan atasan. Agar tujuan dapat tercapai maka diperlukan manajemen yang baik dalam suatu organisasi/perusahaan. Diantaranya adalah dengan cara penyampaian informasi yang baik untuk mendapatkan respon atau tanggapan yang baik pula. Suatu perusahaan tidak mungkin mengoperasikan kegiatannya tanpa adanya pemimpin dan segala aktivitas perusahaan yang harus didukung oleh komunikasi yang baik, karena hal tersebut memegang peranan yang penting dalam pencapaian tujuan perusahaan yaitu pencapaian kinerja perusahaan yang baik. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk pada kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah (Tasik dkk, 2019). Pada saat penyampaian pesan, karyawan CV. Bintang Jaya Abadi

Medan beberapa kali mengalami kesalahan atau miscommunication (kesalahan dalam salah satu proses komunikasi) dari atasan kepada bawahan. Situasi tersebut dapat mengganggu proses pelaksanaan tugas karena berpotensi merugikan salah satu pihak yang bekerja akibat kesalahpahaman yang terjadi di perusahaan tersebut.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Komunikasi

Pengertian komunikasi berasal dari bahasa latin “communis” yang berarti sama. Pada komunikasi setiap pihak berusaha sedapat mungkin untuk dapat memperoleh kesamaan makna. Menurut Mangkunegara (2013) berpendapat bahwa komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Selanjutnya Hovaland *et al*, (Muhammad, 2009) “komunikasi adalah proses individu mengirim stimulus yang biasanya dalam bentuk verbal untuk mengubah tingkah laku orang lain.”

Indikator Komunikasi

Menurut Mangkunegara (2013) terdapat 2 (dua) tinjauan faktor yang mempengaruhi komunikasi, yaitu faktor dari pihak sender atau disebut pula komunikator, dan faktor dari pihak receiver atau komunikan.

a. Faktor dari pihak sender atau komunikator, yaitu :

1) Keterampilan Sender

Sender sebagai pengirim informasi, ide, berita, pesan perlu menguasai cara – cara penyampaian pikiran baik secara tertulis maupun lisan.

2) Sikap Sender

Sikap sender sangat berpengaruh pada receiver. Sender yang bersikap angkuh terhadap receiver dapat mengakibatkan informasi atau pesan yang diberikan menjadi ditolak oleh receiver. Begitu pula sikap sender yang ragu – ragu dapat mengakibatkan receiver menjadi tidak percaya terhadap informasi atau pesan yang disampaikan. Maka dari itu, sender harus mampu bersikap meyakinkan receiver terhadap pesan yang diberikan kepadanya.

3) Pengetahuan Sender

Sender yang mempunyai pengetahuan yang luas dan menguasai materi yang disampaikan akan dapat menginformasikannya kepada receiver se jelas mungkin. Dengan demikian, receiver akan lebih mudah mengerti pesan yang disampaikan oleh sender.

4) Media Saluran Yang Digunakan Oleh Sender

Media atau saluran komunikasi sangat membantu dalam penyampaian ide, informasi atau pesan kepada receiver. Sender perlu menggunakan media saluran komunikasi yang sesuai dan menarik perhatian receiver.

b. Faktor dari pihak receiver, yaitu :

1) Keterampilan Receiver

Keterampilan receiver dalam mendengar dan membaca pesan sangat penting. Pesan yang diberikan oleh sender akan dapat dimengerti dengan baik, jika receiver mempunyai keterampilan mendengar dan membaca.

2) Sikap Receiver

Sikap receiver terhadap sender sangat mempengaruhi efektif tidaknya komunikasi. Misalnya, receiver bersikap apriori, meremehkan, berprasangka buruk terhadap sender, maka komunikasi menjadi tidak efektif, dan pesan menjadi tidak berarti bagi receiver, maka dari itu receiver haruslah bersikap positif terhadap sender, sekalipun pendidikan sender lebih rendah dibandingkan dengannya.

3) Pengetahuan Receiver

Pengetahuan receiver sangat berpengaruh pula dalam komunikasi. Receiver yang mempunyai pengetahuan yang luas akan lebih mudah dalam menginterpretasikan ide atau pesan yang diterimanya dari sender. Jika pengetahuan receiver kurang luas sangat memungkinkan pesan yang diterimanya menjadi kurang jelas atau kurang dapat dimengerti oleh receiver.

4) Media Saluran Komunikasi Receiver

Media saluran komunikasi yang digunakan sangat berpengaruh dalam penerimaan ide atau pesan. Media saluran

komunikasi berupa alat indera yang ada pada receiver sangat menentukan apakah pesan dapat diterima atau tidak. Jika alat indera receiver terganggu maka pesan yang diberikan oleh sender dapat menjadi kurang jelas bagi receiver.

Pengertian Kinerja

Setiap perusahaan dapat dipastikan agar perusahaannya dapat terus bersaing dan bertahan. Hal tersebut akan dapat dicapai melalui peningkatan kinerja seluruh karyawan. Guna meningkatkan kinerja seseorang dibutuhkan kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu, dan diperlukan pemahaman yang jelas mengenai segala sesuatu yang akan dikerjakan dan cara mengerjakannya demi pencapaian sasaran yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2012), kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Kusriyanto (1991), menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam).

Evaluasi Kinerja

Menurut Robbins (Noor, 2013) ada 5 (lima) metode penelitian kinerja pegawai :

- a. Written Essay, merupakan metode sederhana yang hanya menggambarkan tentang kekuatan, kelemahan, past pendapat penilai, yang membandingkan hasil pekerjaan pegawai dengan kriteria yang dianggap penting bagi pelaksanaan kerja.
- b. Critical incident, penilaian yang berdasarkan pada catatan – catatan penilaian yang menggambarkan perilaku karyawan sangat baik atau jelek dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja. Catatan – catatan ini disebut peristiwa kritis. Metode ini sangat berguna untuk memberikan umpan balik kepada pegawai, dan mengurangi kesalahan kesan terakhir.
- c. Graphic Rating Scales, dalam metode ini faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja baik kualitas maupun kuantitas kerja, kedalam pengetahuan, kerja sama, kehadiran dan inisiatif. Penilai tinggal memilih kalimat – kalimat atau kata – kata yang menggambarkan kinerja pegawai. Penilai biasanya atasan langsung. Pembelian bobot sehingga dapat diskor. Metode ini memberikan suatu gambaran prestasi kerja secara akurat, bila daftar penilaian berisi item yang memadai.
- d. Behaviorally Anchored Rating Scales (BARS), metode ini merupakan kombinasi dari metode Critical incident dan Graphic Rating Scales bila jumlah pekerja terbatas, penilaian prestasi kerja bisa didasarkan pada tes pengetahuan dan keterampilan. Tes mungkin tertulis atau peragaan keterampilan, agar berguna tes harus reliabel dan valid.
- e. Force Comparison Method, penilaian membandingkan satu dengan pegawai lain siapa yang paling baik dan menempatkan setiap pegawai dalam urutan terbaik sampai terjelek. Kelemahan metode ini adalah kesulitan untuk menentukan faktor – faktor pembanding, subjek kesalahan kesan terakhir dan halo effect, kebaikannya menyangkut kemudahan administrasi dan penjelasannya.

Hubungan Komunikasi Dengan Kinerja Karyawan

Komunikasi merupakan sebuah kegiatan yang menghubungkan antar manusia maupun antar kelompok pada sebuah organisasi, dengan tujuan terciptanya makna dan harapan. Melalui makna dan harapan tersebut, selanjutnya terjadi suatu proses yang ditujukan untuk mencapai keinginan dan sasaran seluruh anggota organisasi. Sehingga sudah menjadi sebuah kewajiban bagi pimpinan untuk dapat mempengaruhi dan memotivasi setiap karyawan agar dapat tercapai tujuan organisasi maka perlu dibangun sebuah sistem komunikasi pada organisasi yang efektif. Apabila komunikasi efektif, ia dapat mendorong timbulnya prestasi kerja dan kemudian akan memunculkan kepuasan kerja (Seputra, 2014).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono(2008), metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah menjadi tradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini disebut sebagai metode positivistic karena berlandaskan pada filsafat positivisme dan dianggap sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah – kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini juga disebut metode discovery, karena dengan metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan

berbagai iptek baru. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka –angka dan analisis menggunakan statistik.

Jenis Dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah Data Primer berupa data yang dikumpulkan oleh peneliti dari sumber langsung, yaitu kuesioner komunikasi dan kinerja karyawan serta Data Sekunder merupakan data tambahan yang relevan dengan penelitian ini berupa data perusahaan, bahan pustaka, jurnal dan sumber lain yang dimaksud untuk mendapatkan informasi yang mengarah pada kelengkapan penjelasan atas topik penelitian sehingga kesimpulan yang diperoleh memiliki bobot ilmiah. Sedangkan sumber data diperoleh baik dari perusahaan (internal) maupun luar perusahaan (eksternal) CV. Bintang Jaya Abadi

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan 3 (tiga) cara yaitu : interview (wawancara), kuesioner (angket) dan observasi (pengamatan). Ketiga teknik tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut. :

a. Angket (Questionnaire)

Angket adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain yang bersedia memberikan respons (responden) sesuai dengan permintaan pengguna. Tujuan penyebaran angket ialah mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah dan responden tanpa merasa khawatir bila responden memberi jawaban yang tidak sesuai dengan kenyataan dalam pengisian daftar pertanyaan. (Riduwan, 2010).

b. Wawancara

Wawancara adalah suatu cara pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya. Wawancara ini digunakan bila ingin mengetahui hal – hal dari responden secara lebih mendalam serta jumlah responden sedikit. (Riduwan, 2010).

c. Pengamatan (Observation)

Observasi yaitu melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan. Apabila objek penelitian bersifat perilaku dan tindakan manusia, fenomena alam (kejadian – kejadian yang ada di alam sekitar), proses kerja dan penggunaan responden kecil. (Riduwan, 2010).

Populasi Dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Bintang Jaya Abadi Medan yang berjumlah 38 orang. Menurut Arikunto (2010) mengemukakan apabila jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka diambil keseluruhannya sehingga penelitian merupakan penelitian populasi. Berdasarkan pendapat diatas, maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi karyawan pada CV. Bintang Jaya Abadi Medan yang berjumlah 38 orang.

Analisis Data

a. Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono (2008) Koefisien determinasi adalah untuk mengetahui sejauhmana variabel X (Komunikasi) dapat mempengaruhi variabel Y (Kinerja karyawan). Koefisien determinasi dinyatakan dalam bentuk persen.

b. Analisis Regresi Linear Sederhana

Pada penelitian ini, teknik analisis data yang peneliti gunakan adalah analisa regresi linear. Analisa regresi linear merupakan suatu alat statistik yang digunakan untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dimanipulasi (dirubah-rubah). Selain itu, metode ini juga dapat digunakan untuk menentukan bentuk hubungan antara kedua variabel sekaligus korelasi antara keduanya. Sebagai alat prediksi dalam analisis regresi linear akan ditemukan suatu persamaan yang digunakan untuk menentukan besarnya hubungan fungsional antara variabel respons (kepuasan kerja) dengan variabel prediktor (kinerja karyawan).

c. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan CV. Bintang Jaya Abadi. Hipotesis dinyatakan bahwa H_0 tidak ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan CV. Bintang Jaya Abadi, sedangkan H_a terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan CV. Bintang Jaya

Abadi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) dimaksudkan untuk memberikan proporsi atau persentase variabel total dalam variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas. Nilai R^2 berkisar antara 0 – 1. Apabila koefisien determinasi mendekati satu, maka dapat dikatakan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

Tabel 1. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.578 ^a	0.335	0.316	3.128

Sumber : Hasil Penelitian (diolah)

Berdasarkan hasil output dari perangkat lunak pengolahan data, maka diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,335 atau 33,5%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 33,5% sedangkan 66,5% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan pada penelitian ini. Variabel lain tersebut dimungkinkan berasal dari faktor individual (kemampuan, keahlian, latar belakang dan demografi), faktor psikologis (persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran dan motivasi), dan faktor organisasi (sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan *job design*) yang merupakan faktor yang mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Mangkunegara, 2010).

Hasil Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi melalui perangkat lunak pengolahan data, maka diperoleh tabel 2 sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.516	4.473	0.578	4.810	0.000
Komunikasi	0.617	0.145		4.254	0.000

Sumber : Hasil Penelitian (diolah)

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = 21,516 + 0,617X + e$$

Melalui hasil persamaan regresi diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Koefisien regresi variabel gaya komunikasi (x) sebesar 0,617, artinya jika komunikasi mengalami kenaikan 1 unit, maka kinerja karyawan akan meningkat 62 unit. Koefisien regresi bernilai positif artinya terdapat pengaruh positif antara komunikasi dengan kinerja karyawan, dengan semakin efektifnya komunikasi CV. Bintang Jaya Abadi Medan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
- Konstanta bernilai 21,516 ini berarti, apabila tidak ada penerapan komunikasi yang efektif di CV. Bintang Jaya Abadi Medan atau $X = 0$, maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar 21,516.
- Error term, merupakan variabel lain yang tidak diteliti.

Pengujian Hipotesis

Dalam melakukan pengujian hipotesis, peneliti melakukan perhitungan manual sebagai berikut :

$$z = \frac{r}{\frac{1}{\sqrt{n-1}}} = \frac{0,578}{\frac{1}{\sqrt{38-1}}} = \frac{0,578}{0,164}$$

$$z = 3.524$$

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diatas, penulis telah membandingkan hasil Z_{hitung} dari perhitungan uji koefisien z dari Z_{tabel} dengan menggunakan taraf signifikansi kesalahan 5%, didapatkan nilai Z_{hitung} lebih besar dari nilai yang muncul pada Z_{tabel} ($3,524 > 1,96$) sehingga dapat disimpulkan bahwa : Hipotesis Null (H_0) ditolak dan Hipotesis Alternatif (H_a) diterima. Berdasarkan hasil diatas maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Bintang Jaya Abadi Medan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi. Berdasarkan hasil R Square atau koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 0,335 berarti besarnya pengaruh variabel bebas yaitu Komunikasi (X) terhadap variabel terikat (Y) adalah sebesar 33,5%, sedangkan sisanya sebesar 66,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil regresi diketahui bahwa terdapat pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Jaya Abadi Medan. Nilai alpha sebesar 21,52 menyatakan bahwa jika tingkat komunikasi (X) adalah 0 (nol), maka kinerja karyawan nilainya sebesar 21,52, sedangkan koefisien regresi $b = 0,62$ hal ini menunjukkan bahwa jika variabel komunikasi meningkat sebesar 1 unit maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,62 unit. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis didapatkan nilai Z_{hitung} variabel Komunikasi (X) adalah 3.524 dan nilai Z_{tabel} adalah 1,96, maka berdasarkan kriteria $Z_{hitung} > Z_{tabel}$ ($3,524 > 1,96$), maka variabel Komunikasi berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Anggraini, D. (2019). Analisis Pengawasan Sistem Pengajaran di Edu Smart Learning Center Medan. Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen, 7(1).

Arikunto, Suharsimi. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Cetakan ke-14. Jakarta : Rineka Cipta.

Hutajulu, S. M., & Supriyanto, S. (2013). Tinjauan Pelaksanaan Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Pada PT. Inalum Kabupaten Batubara. Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi, 2(2), 30-39.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2012. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung : Refika Aditama.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2010. Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan Kelima. Bandung : Refika Aditama.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Refika Aditama.

Muhammad, Arni. 2009. Komunikasi Organisasi. Cetakan kesebelas. Jakarta : Bumi Aksara.

Noor, Juliansyah. 2013. Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis dan Praktis. Cetakan Pertama. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

Riduwan. 2010. Belajar Mudah Penelitian untuk Guru - Karyawan dan Peneliti Pemula. Bandung : Alfabeta.

Seputra, Yulius Eka Agung. 2014. Manajemen dan Perilaku Organisasi. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Utama, T., Ivone, I., Han, W. P., Berluidaham, B., & Megawati, M. (2019, February). Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Dinamika Lubsindo Utama Medan. In Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS) (Vol. 1, No. 1).

Weny, W., Nugroho, N., Anggraini, D., Sofian, S., & Erwin, E. (2019, February). Analisis Pelaksanaan Pelatihan Dan Pendidikan Pada PT. Bimasakti Mahawira Medan. In Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS) (Vol. 1, No. 1).