



**PENGARUH KOMUNIKASI DAN PELATIHAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT KONIA PUTRA LESTARI MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

**MESRIANA SITOANG
NPM : 1815310383**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2022**

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL : PENGARUH KOMUNIKASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.KONIA PUTRA LESTARI MEDAN

NAMA : MESRIANA SITOHANG
N.P.M : 1815310383
FAKULTAS : SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI : Manajemen
TANGGAL KELULUSAN : 16 Agustus 2022

DIKETAHUI

DEKAN

KETUA PROGRAM STUDI

Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.

Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. M.

YAYASAN PROF. DR. H. KADRUN YAHYA

DISETUJUI

KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II

Hasrul Azwar Hasibuan, S.E., M.M.

Ikhath Malikhaty, S.E., M.M.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Mesriana Sitohang

NPM : 1815310383

Fakultas/Program Studi : Sosial Sains/Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi Dan Pelatihan Terhadap
Kinerja Karyawan Pada PT Konia Putra Lestari Medan.

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.



(Mesriana Sitohang)

NPM : 1815310383

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Mesriana Sitohang

NPM : 1815310383

Fakultas/Program Studi : Sosial Sains/Manajemen

Alamat : Jl.Gatot Subroto gg.Siliwangi No 13D

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.



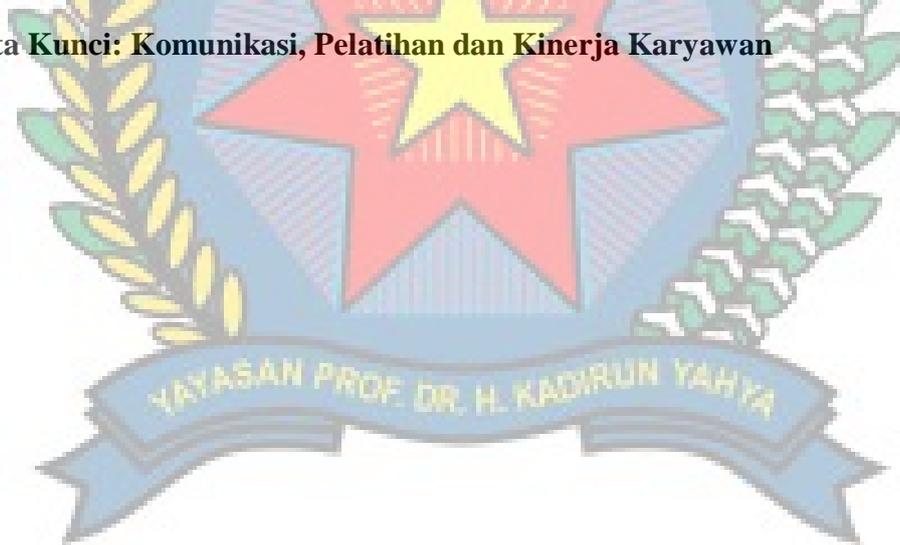
(Mesriana Sitohang)

NPM : 1815310383

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Konia Putra Lestari Medan. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah 76 responden dengan teknik pengambilan sampel dengan metode *probability sampling*. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang diolah melalui SPSS versi 16. Teknik analisis data yang di terapkan adalah regresi linear berganda dengan taraf signifikan 5%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan komunikasi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Konia Putra Lestari Medan. Uji parsial menunjukkan bahwa komunikasi dan pelatihan masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Konia Putra Lestari Medan. Hasil koefisien determinasi R^2 sebesar 62,9%, variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh komunikasi dan pelatihan sedangkan sisanya 37,1% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak di ikutsertakan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Komunikasi, Pelatihan dan Kinerja Karyawan



ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of communication and training on employee performance at PT Konia Putra Lestari Medan. The population and sample in this study were 76 respondents with a sampling technique using the probability sampling method. This study uses quantitative research methods that are processed through SPSS version 16. The data analysis technique applied is multiple linear regression with a significant level of 5%. The results of this study indicate that communication and training simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT Konia Putra Lestari Medan. The partial test shows that communication and training each have a positive and significant effect on employee performance at PT Konia Putra Lestari Medan. The result of the coefficient of determination R² is 62.9%, employee performance variables can be explained by communication and training while the remaining 37.1% can be explained by other factors not included in this study.

Keywords: Communication, Training and Employee Performance



KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur dipanjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan kekuatan dan memberikan segala nikmat dan karunia sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Skripsi ini berjudul **“Pengaruh Komunikasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Konia Putra Lestari”**. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, SE., MM selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si, CiQaR., CIQnR., CIMMR selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, BA., MSc. M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Hasrul Azwar Hasibuan, SE., MM selaku Dosen Pembimbing I (satu) saya yang telah sabar dan dengan cermat memberikan pengarahan dan bimbingan dalam proses penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Ikhah Malikhah, SE., MM selaku Dosen Pembimbing II (dua) saya yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan dalam proses penyusunan skripsi ini.
6. Bapak I Made Suarya Selaku Direktur Utama PT Konia Putra Lestari.
7. Ibu Debora Limbong Selaku Sales Coordinator PT Konia Putra Lestari.

8. Bapak/Ibu dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan ilmu dan bimbingan selama peneliti dibangku kuliah sampai dengan selesai.
9. Kedua orang tua dan keluarga yang telah mendoakan, memberikan semangat serta dukungan yang tiada henti.
10. Kepada Kakak Rinto Sitohang yang telah banyak memberi dukungan, doa, serta semangat dalam penyelesaian skripsi ini.
11. Kepada teman dan sahabat yang telah memberikan dukungan disaat suka dan duka dalam menyelesaikan skripsi ini.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa proposal ini masih banyak kekurangan serta keterbatasan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat peneliti butuhkan. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi para peneliti-peneliti selanjutnya, khususnya pada peneliti yang berkonsentrasi pada sumber daya manusia.



Medan, Juni 2022

Peneliti

Mesriana Sitohang

1815310383

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	10
C. Batasan Masalah.....	11
D. Rumusan Masalah.....	11
E. Tujuan Penelitian	11
F. Manfaat Penelitian	12
G. Keaslian Penelitian.....	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	15
1. Kinerja Karyawan	15
2. Komunikasi	22
3. Pelatihan.....	27
B. Penelitian Sebelumnya.....	34
C. Kerangka Konseptual.....	36
D. Hipotesis.....	38
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	40
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	40
C. Populasi dan Sampel	41
1. Populasi.....	41
2. Sampel.....	41
D. Jenis dan Sumber Data.....	42
E. Definisi Operasional Variabel.....	43
1. Variabel Penelitian	43
2. Definisi Operasional.....	43
F. Teknik Pengumpulan Data.....	44
G. Skala Pengukuran	45
H. Teknik Analisis Data.....	45
1. Uji Kualitas Data.....	45
a. Uji Validitas	45

b. Uji Reliabilitas	46
2. Uji Asumsi Klasik	46
a. Uji Normalitas Data	46
b. Uji Multikolinieritas.....	47
c. Uji Heterokedastisitas	47
3. Regresi Linier Berganda	48
4. Uji Hipotesis.....	49
a. Uji t (Uji Parsial).....	49
b. Uji F (Uji Simultan)	49
5. Uji Koefisien Determinasi.....	50

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	52
1. Deskripsi Objek Penelitian.....	52
a. Sejarah Penelitian PT Konia Putra Lestari.....	52
b. Visi,Misi Perusahaan	53
c. Struktur Organisasi	54
2. Deskripsi Karakteristik Responden.....	54
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	55
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	56
d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	56
3. Deskripsi variabel Penelitian.....	57
a. Variabel Komunikasi (X1).....	57
b. Variabel Pelatihan (X2)	61
c. Variabel Kinerja Karyawan (Y)	68
4. Pengujian Kualitas Data	72
a. Pengujian Validitas	72
b. Pengujian Reliabilitas	74
5. Pengujian Asumsi Klasik	76
a. Uji Normalitas data	76
b. Uji Multikolinieritas.....	78
c. Uji Heterokedastisitas	78
6. Regresi Linier Berganda	79
7. Uji Hipotesis.....	80
a. Uji Parsial (Uji t).....	80
b. Uji Simultan (Uji F)	81
B. Pembahasan Hasil Penelitian	83
1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	83
2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	84
3. Pengaruh Komunikasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	85

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. kesimpulan	87
B. Saran	88

DAFTAR PUSTAKA

BIODATA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Penilaian Kerja Berdasarkan Kinerja Karyawan.....	3
Tabel 1.2 Data Pemberian Pelatihan kerja karyawan.....	8
Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya.....	34
Tabel 3.1 Waktu Penelitian.....	40
Tabel 3.2 Jumlah Karyawan Pada PT Konia Putra Lestari.....	42
Tabel 3.3 Jumlah Sampel.....	42
Tabel 3.4 Definisi Operasional Variabel.....	43
Tabel 3.5 Skor Jawaban Responden.....	45
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	55
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	56
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja.....	56
Tabel 4.5 Setiap informasi penting selalu diberitahukan perusahaan kepada divisi-divisi yang tingkat posisinya sama (X1.1).....	57
Tabel 4.6 Para manager selalu koordinasi dan kerjasama untuk pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan dalam bidang yang sama (X1.2).....	58
Tabel 4.7 Setiap peraturan yang ditetapkan atasan perusahaan wajib dipatuhi setiap karyawan (X1.3).....	58
Tabel 4.8 Perintah kerja yang dibebankan pimpinan wajib dilaksanakan bawahan atau setiap karyawan (X1.4).....	59
Tabel 4.9 Setiap hasil kerja wajib dilaporkan kepada pihak atasan perusahaan (X1.5).....	59
Tabel 4.10 Dengan adanya karyawan yang melakukan kesalahan wajib diberitahukan kepada pimpinan (X1.6).....	60
Tabel 4.11 Pembagian tugas yang diberikan manager Anda sesuai dengan tugas karyawan yang lainnya pada divisi dimana Anda bekerja (X1.7)..	60
Tabel 4.12 Divisi dimana tempat Anda bekerja dapat meningkatkan kemampuan kerja Anda (X1.8).....	61
Tabel 4.13 Setiap pelatihan yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan (X2.1).....	61
Tabel 4.14 Jenis pelatihan yang diberikan sesuai dengan posisi jabatan Anda (X2.2).....	62
Tabel 4.15 Pengetahuan yang Anda dapatkan disaat mengikuti pelatihan dan membantu pencapaian tujuan perusahaan (X2.3).....	62
Tabel 4.16 Setiap jenis pekerjaan yang diberikan dapat Anda kerjakan dengan mudah (X2.4).....	63
Tabel 4.17 Konsep yang diajarkan pada pelatihan sesuai dengan latar belakang pendidikan Anda (X2.5).....	63
Tabel 4.18 Cara membuat sebuah program kerja ada dalam bagian yang Anda pelajari pada saat pelatihan (X2.6).....	64
Tabel 4.19 Pelaksanaan pelatihan yang diberikan menggunakan peralatan <i>infokus</i> atau secara praktek langsung (X2.7).....	64
Tabel 4.20 Bentuk pengajaran dalam pelatihan dilakukan menggunakan evaluasi tengah dan evaluasi akhir (X2.8).....	65

Tabel 4.21 Peraturan yang dilakukan dalam pelaksanaan pelatihan menggunakan system eliminasi (X2.9).....	65
Tabel 4.22 Peserta wajib mengikuti persyaratan yang diberikan dalam uji kompetensi pelatihan (X2.10).....	66
Tabel 4.23 Jenis pelatihan yang diberikan wajib di evaluasi (X2.11)	66
Tabel 4.24 Bentuk pelatihan yang diberikan sesuai dengan <i>standard</i> perusahaan (X2.12).....	67
Tabel 4.25 Pemberian pelatihan sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan oleh instruktur pelatihan (X2.13)	67
Tabel 4.26 Setiap pengerjaan tugas-tugas pelatihan dibatasi dengan jangka waktu yang diberikan instruktur (X2.14)	68
Tabel 4.27 Kualitas kerja yang dihasilkan karyawan dapat memberikan penghargaan bagi perusahaan (Y1.1)	68
Tabel 4.28 Kualitas kerja yang dihasilkan karyawan sudah sesuai dengan target perusahaan (Y1.2).....	69
Tabel 4.29 Aktivitas kerja yang dihasilkan karyawan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan (Y1.3)	69
Tabel 4.30 Kuantitas kerja karyawan sudah sesuai dengan target kerja yang ditetapkan perusahaan (Y1.4).....	70
Tabel 4.31 Tingkat pekerjaan yang tinggi dapat diselesaikan karyawan dengan tepat waktu (Y1.5)	70
Tabel 4.32 Ketepatan waktu penyelesaian administrasi karyawan dalam bekerja di perusahaan sudah sangat baik (Y1.6)	71
Tabel 4.33 Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan rekan kerja saling membantu satu sama lain (Y1.7).....	71
Tabel 4.34 Kerja sama antara karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai pada waktunya (Y1.8).....	72
Tabel 4.35 Uji Validitas Variabel Komunikasi (X_1)	73
Tabel 4.36 Uji Validitas Variabel Pelatihan (X_2).....	73
Tabel 4.37 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	74
Tabel 4.38 Uji Reliabilitas Komunikasi (X_1)	75
Tabel 4.39 Uji Reliabilitas Pelatihan (X_2).....	75
Tabel 4.40 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)	75
Tabel 4.41 Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i>	77
Tabel 4.42 Uji Multikolinieritas	78
Tabel 4.43 Uji Regresi Linier Berganda	80
Tabel 4.44 Uji Parsial (Uji t).....	81
Tabel 4.45 Uji Simultan (Uji F)	82
Tabel 4.46 Uji Koefisien Determinasi	83

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	38
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Konia Putra Lestari	54
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas	76
Gambar 4.3 PP-Plot Uji Normalitas	77
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	79



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan yang berkembang pada zaman era teknologi canggih tentu lebih mengutamakan dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan konsumen atau masyarakat sekitarnya. Terutama penyediaan kebutuhan dalam sandang primer yang dibidang desain pakaian. Banyaknya perusahaan-perusahaan yang bergerak dibidang pemasaran dan distribusi pakaian hanya mengutamakan produk dapat laku terjual tetapi tidak melihat betapa pentingnya kualitas dan desain produk tersebut. Begitu juga pentingnya penetapan harga pada produk yang dijual kepada konsumen yang dituju. Tingginya persaingan antara pemasaran produk yang dilakukan setiap perusahaan terhadap konsumen yang dituju sehingga menimbulkan strategi yang kuat untuk dilakukan. Untuk itu, perusahaan yang bergerak di bidang pemasaran produk pakaian harus lebih giat dan fokus terhadap apa yang menjadi *trend* yang menjadi keinginan konsumen. Jika suatu keinginan konsumen dapat terpenuhi dengan tepat maka sasarannya permintaan pun akan meningkat.

PT Konia Putra Lestari adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang distribusi dan pemasaran produk pakaian yang memfokuskan kepada konsumen dalam memenuhi kebutuhan produk pakaian baik dari usia muda sampai ke usia dewasa. Adapun jenis produk yang menjadi andalan adalah produk batik dan produk yang terkhusus kepada kebutuhan pada saat hari-hari besar agama yang ada di Indonesia. Dimana dalam pemasaran produk-produk tersebut di pasarkan melalui *counter-counter* yang berkerjasama dengan

perusahaan Matahari, Suzuya dan Ramayana. Dengan melalui *counter* tersebutlah produk-produk pakaian dari perusahaan PT Konia Putra Lestari dapat dikenal para konsumen dengan baik sehingga perusahaan mampu mendapatkan konsumen begitu juga perusahaan mampu mendapatkan siapa saja yang dapat dijadikan segmen pasar yang dituju.

Perusahaan yang berkembang tentu dapat didukung oleh sumber daya manusia yaitu kinerja karyawan. Tanpa kinerja karyawan perusahaan tidak dapat mewujudkan sistem yang kuat dan baik, begitu juga dengan perencanaan yang dilakukan tentu tidak dapat terwujud dengan mudah. Pentingnya kinerja karyawan yang difungsikan di dalam mengaktifkan sistem perusahaan bertujuan untuk pencapaian target yang diinginkan serta pengembangan perusahaan di bidang bisnis yang dijalankan. Kinerja karyawan adalah bagian utama yang dapat menghasilkan pundi-pundi keuangan serta dapat meningkatkan sistem kerja yang berkualitas. Kinerja yang baik tentu berasal dari proses kerja yang di arahkan pihak perusahaan sesuai dengan linier latar belakang pendidikannya, *skill* dan arah kompetensi yang dimilikinya. Kinerja karyawan merupakan hasil yang diperoleh dari pelaksanaan kerja yang dilakukan baik secara langsung maupun tidak langsung. Kinerja karyawan juga merupakan bagian pencapaian yang di lakukan melalui proses kerja yang ditetapkan perusahaan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (2020:284) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan

organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Permasalahan kinerja karyawan yang diteliti pada penelitian ini adalah menurunnya hasil kerja yang dilakukan karyawan pada pemasaran produk pakaian terhadap konsumen yang dituju. Permasalahan tersebut tentu disebabkan menurunnya daya beli para konsumen pada produk-produk yang ditawarkan. Banyaknya para pesaing *counter* yang memasarkan produk yang sama sehingga karyawan harus dapat lebih bekerja keras lagi dalam memilih strategi pemasaran produk pakaian tersebut. Permasalahan tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.1 di bawah ini.

**Tabel 1. 1 Data Penilaian Kerja Berdasarkan Kinerja Karyawan
PT Konia Putra Lestari Tahun 2021**

Penilaian	Deskripsi	Jumlah Karyawan	Sangat baik	Baik	Cukup	Kurang	Tingkat Persentase (%)
Proses Kerja	Setiap pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan prosedur dan ketetapan peraturan	76	15	50	6	5	- Sangat baik 20% - Baik 66% - Cukup 8% - Kurang 6%
Analisa Tugas	Setiap pelaksanaan tugas tentu menjadi tanggung jawab bagi setiap personal karyawan	76	7	61	5	3	- Sangat baik 9% - Baik 80% - Cukup 7% - Kurang 4%
Pelayanan	Memberikan layanan yang memiliki attitude dan kenyamanan bagi setiap pelanggan	76	25	43	4	4	- Sangat baik 33% - Baik 57% - Cukup

Penilaian	Deskripsi	Jumlah Karyawan	Sangat baik	Baik	Cukup	Kurang	Tingkat Persentase (%)
							5% - Kurang 5%
Sasaran	Fokus pada pelanggan yang menjadi segmen pasar pada penjualan produk	76	30	37	5	4	- Sangat baik 39% - Baik 49% - Cukup 7% - Kurang 5%
Hasil	Pencapaian target yang sudah ditetapkan dan evaluasi pendapatan akhir	76	6	59	6	5	- Sangat baik 8% - Baik 78% - Cukup 8% - Kurang 6%

Sumber : *PT Konia Putra Lestari*

Penjelasan dari Tabel 1.1 di atas, bahwa penilaian yang dilakukan pihak perusahaan terhadap hasil kerja yang diberikan karyawan kepada pihak perusahaan masih banyak terlihat karyawan yang belum memiliki kinerja yang dihasilkan karyawan secara maksimal. Hal tersebut dapat dilihat pada penilaian proses kerja dengan jumlah karyawan sebanyak 76 orang yang mendapatkan nilai sangat baik sebanyak 15 orang saja dengan tingkat persentase 20% dan mendapatkan nilai baik sebanyak 50 orang dengan tingkat persentase 66% dan yang mendapatkan nilai cukup sebanyak 6 orang dengan tingkat persentase 8% sedangkan yang mendapatkan nilai kurang sebanyak 5 orang dengan tingkat persentase 6%. Selanjutnya pada penilaian analisa tugas dengan jumlah karyawan sebanyak 76 orang yang mendapatkan nilai sangat baik sebanyak 7 orang saja dengan tingkat persentase 9% dan mendapatkan nilai baik sebanyak 61 orang dengan tingkat persentase 80% sedangkan yang mendapatkan nilai

cukup sebanyak 5 orang dengan tingkat persentase 7% Sedangkan yang mendapat nilai kurang sebanyak 3 orang dengan tingkat persentase 4%. Selanjutnya pada penilaian pelayanan dengan jumlah karyawan sebanyak 76 orang yang mendapatkan nilai sangat baik sebanyak 25 orang dengan tingkat persentase 33% dan mendapatkan nilai baik sebanyak 43 orang dengan tingkat persentase 57% dan yang mendapatkan nilai cukup sebanyak 4 orang dengan tingkat persentase 5% Sedangkan yang mendapatkan nilai kurang 4 orang dengan tingkat persentase 5%. Selanjutnya pada penilaian Sasaran dengan jumlah karyawan sebanyak 76 orang yang mendapatkan nilai sangat baik sebanyak 30 orang saja dengan tingkat persentase 39% dan mendapatkan nilai baik sebanyak 37 orang dengan tingkat persentase 49% dan yang mendapatkan nilai cukup sebanyak 5 orang dengan tingkat persentase 7% sedangkan yang mendapatkan nilai kurang sebanyak 4 orang dengan tingkat persentase 5%. Selanjutnya pada penilaian Hasil dengan jumlah karyawan sebanyak 76 orang yang mendapatkan nilai sangat baik sebanyak 6 orang saja dengan tingkat persentase 8% dan mendapatkan nilai baik sebanyak 59 orang dengan tingkat persentase 78% dan yang mendapatkan nilai cukup sebanyak 6 orang dengan tingkat persentase 8% sedangkan yang mendapatkan nilai kurang sebanyak 5 orang dengan tingkat persentase 6%.

Komunikasi juga dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan karyawan menjadi menurun. Komunikasi merupakan suatu hubungan yang dijalin seseorang maupun sekelompok orang dalam suatu proses kerja. Komunikasi juga merupakan bagian dari kerjasama antara perusahaan dengan bawahannya yaitu karyawan. Begitu juga komunikasi bagian dari bentuk hubungan yang

dibentuk dalam sebuah sistem kerja yang digunakan dalam perusahaan. Komunikasi sangat berfungsi dalam meningkatkan pelaksanaan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung. Komunikasi dapat memberikan kemudahan atas terlaksananya suatu program kerja yang direncanakan terhadap tujuan perusahaan. Jika komunikasi tidak mampu dijalin dengan baik maka perencanaan yang ditetapkan tentu akan mendapatkan hambatan dalam pencapaiannya. Begitu juga sebaliknya komunikasi yang baik tentu mengakibatkan hasil kerja yang maksimal secara menyeluruh. Baik komunikasi yang dilakukan antara pihak atasan dengan bawahan maupun komunikasi antara karyawan dengan atasan dan antara karyawan dengan sesama karyawan juga antara pihak perusahaan dengan perusahaan lainnya. Maka, komunikasi sangat dibutuhkan dalam pelaksanaan dan penyelesaian semua pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2018) mengatakan komunikasi ialah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Permasalahan komunikasi yang diteliti pada penelitian ini adalah kurangnya pendekatan yang dijalin pihak atasan terhadap bawahannya yang menyebabkan pelaksanaan kerja yang sulit menjadi lama terselesaikan begitu juga dalam pemberitahuan informasi yang kurang jelas membuat karyawan tidak berani dalam pengambilan keputusan pada pekerjaan yang belum dikuasai oleh karyawan. Komunikasi yang kurang dibina tentu dapat berdampak pada produktivitas kerja karyawan baik pekerjaan yang diberikan secara langsung maupun pekerjaan yang diberikan secara tidak langsung. Hal inilah tentu

menjadi tugas utama pihak perusahaan untuk mengevaluasi komunikasi yang digunakan perusahaan dalam menerapkan sistem kerja yang produktif.

Pelatihan juga dapat mempengaruhi menurunnya kinerja yang dihasilkan karyawan. Pelatihan merupakan suatu bentuk pemberian pengetahuan terhadap penjelasan atas penyelesaian setiap tugas-tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Pelatihan juga merupakan bagian dari pengarahan yang diatur dengan jangka waktu yang singkat dalam penyelesaian setiap pekerjaan. Pelatihan merupakan pemberian ilmu yang berfokus pada kemampuan yang akan diterapkan pada diri karyawan dalam penyelesaian setiap pekerjaan yang diberikan. Pelatihan juga bagian dari pembentukan karakter yang diberikan perusahaan kepada setiap karyawan. Pelatihan juga bagian dari pembinaan sikap dan pola pikir karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang sulit dan tugas yang mendadak. Menurut Sikula (2020) pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non-managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Permasalahan pelatihan yang diteliti pada penelitian ini adalah kurangnya pemberian pelatihan yang dilakukan pihak perusahaan terhadap peningkatan kemampuan yang dimiliki karyawan serta sedikitnya bentuk pemberian pengarahan secara langsung atas cara-cara pelaksanaan kerja yang baik yang bertujuan meningkatkan pendapatan perusahaan baik secara jangka pendek maupun secara jangka panjang. Permasalahan tersebut tentu mengakibatkan kinerja yang dihasilkan karyawan kurang terampil dan kurang sesuai dengan

keinginan perusahaan. Permasalahan tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.2 di bawah ini.

Tabel 1. 2 Data Pemberian Pelatihan Kerja Karyawan

PT Konia Putra Lestari Tahun 2021

Divisi	Jenis Pelatihan	Tujuan Pemberian Pelatihan	Standar Pemberian Pelatihan	Realisasi Pelaksanaan Pelatihan	Tingkat Persentase (%)
General Manager Operational : - Regional Marketing Manager - Sales Coordinator - Sales Promotion	- <i>Outline Training Manager Pemasaran (Marketing Manager)</i> - <i>Hypnotic selling</i> - Program Training Sales dan Marketing	- Memberikan fungsi konsep dasar pemasaran - Menciptakan elemen-elemen pemasaran perusahaan - Memberikan proses perencanaan pemasaran. - Memberikan sugesti mengenai produk dan keuntungan kepada customer melalui alam bawah sadar mereka.	5	3	60%
Produksi : - Bag Produksi - Ekspedisi	- Diklat Teknis Produksi - Pelatihan (<i>Training Logistic and Cargo</i>)	- Memberikan pemahaman terhadap cara memproduksi produk yang baik - Memberikan pemahaman dalam pemanfaatan transportasi untuk mendistribusikan barang dalam lingkup <i>domestic</i> maupun ekspor.	5	3	60%

Divisi	Jenis Pelatihan	Tujuan Pemberian Pelatihan	Standar Pemberian Pelatihan	Realisasi Pelaksanaan Pelatihan	Tingkat Persentase (%)
HRD & Umum	<ul style="list-style-type: none"> - Diklat Manajemen Kearsipan - Diklat Manajemen Persediaan 	<ul style="list-style-type: none"> - Memberikan pemahaman kepada peserta akan peranan pentingnya pengelolaan arsip - Pemahaman tentang perencanaan, pengawasan (control stock material) yang bertujuan agar biaya inventory bisa ditekan secara efektif. 	5	4	80%
Accounting & Finance : <ul style="list-style-type: none"> - Accounting - Finance - Cashier 	<ul style="list-style-type: none"> - Diklat Penyusunan Keuangan - Diklat Pengaturan <i>cashflow</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Mampu menyusun laporan keuangan sesuai dengan standar akuntansi perusahaan yang handal dan relevan - Memberikan strategi dan kiat sukses pengaturan <i>system cashflow</i> 	4	4	100%

Sumber : PT Konia Putra lestari

Penjelasan dari Tabel 1.2 di atas, dapat dilihat bahwa adanya pelatihan-pelatihan yang diberikan pihak perusahaan namun realisasi pelaksanaannya masih ada yang terlihat belum terealisasi dengan baik dan tidak tepat waktu. Sehingga jadwal pelatihan tersebut harus diprogram ulang oleh pihak perusahaan yang dikarenakan pihak perusahaan menginginkan karyawan bekerja harus memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang diberikan. Hal tersebut, dapat dilihat pada divisi general manager operational dengan *standard* pemberian pelatihan sebanyak 5 kali namun dapat direalisasikan dengan tepat waktu hanya sebanyak 3 kali dengan tingkat persentase sebesar 60%,

selanjutnya pada divisi Accountinng & Finance *standard* pemberian pelatihan sebanyak 4 kali dan dapat direalisasikan dengan tepat waktu sebanyak 4 kali dengan tingkat persentase sebesar 100 %, selanjutnya pada divisi produksi dengan *standard* pemberian pelatihan sebanyak 5 kali namun dapat direalisasikan sebanyak 3 kali dengan tingkat persentase sebesar 60 %. selanjutnya pada divisi Hrd & Umum dengan *standard* pemberian pelatihan sebanyak 5 kali namun dapat direalisasikan sebanyak 4 kali dengan tingkat persentase sebesar 80 %.

Berdasarkan uraian-uraian permasalahan dari setiap variabel yang diteliti, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komunikasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Konia Putra Lestari”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan indikasi dari permasalahan-permasalahan yang telah ditemukan pada latar belakang masalah di atas, maka indentifikasi masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kurangnya pendekatan yang dijalin pihak atasan terhadap bawahannya yang menyebabkan pelaksanaan kerja yang sulit menjadi lama terselesaikan begitu juga dalam pemberitahuan informasi yang kurang jelas membuat karyawan tidak berani dalam pengambilan keputusan pada pekerjaan yang belum dikuasai oleh karyawan.
2. Kurangnya pemberian pelatihan yang dilakukan pihak perusahaan terhadap peningkatan kemampuan yang dimiliki karyawan serta sedikitnya bentuk pemberian pengarahan secara langsung atas cara-cara pelaksanaan kerja

yang baik yang bertujuan meningkatkan pendapatan perusahaan baik secara jangka pendek maupun secara jangka panjang.

3. Menurunnya hasil kerja yang dilakukan karyawan pada pemasaran produk pakaian terhadap konsumen yang dituju. Permasalahan tersebut tentu disebabkan menurunnya daya beli para konsumen pada produk-produk yang ditawarkan.

C. Batasan Dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Berdasarkan uraian identifikasi masalah yang telah dikemukakan sebelumnya dan untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu panjang atau meluas maka penelitian ini hanya dibatasi pada Pengaruh Komunikasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Konia Putra Lestari.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang masalah tersebut, maka pokok permasalahan pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Apakah komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Konia Putra Lestari ?
- b. Apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Konia Putra Lestari ?
- c. Apakah komunikasi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Konia Putra Lestari ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui permasalahan setiap variabel yang diteliti, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Konia Putra Lestari.
- b. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pelatihan kinerja karyawan pada PT Konia Putra Lestari.
- c. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Komunikasi dan Pelatihan kinerja karyawan pada PT Konia Putra Lestari.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diharapkan dari penelitian ini adalah, sebagai berikut :

- a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan bagi pihak perusahaan dapat bermanfaat sebagai referensi didalam perbaikan pada setiap permasalahan-permasalahan yang ada khususnya pada pengaruh komunikasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada pihak perusahaan yaitu PT Konia Putra Lestari.

- b. Bagi Universitas Pembangunan Panca Budi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai tambahan referensi bagi program studi S1 Manajemen Fakultas Sosial Sains khususnya penelitian tentang pengaruh komunikasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada pihak perusahaan yaitu PT Konia Putra Lestari.

- c. Bagi Peneliti

Sebagai ilmu pengetahuan sekaligus menambah wawasan bagi peneliti dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya yang berkaitan dengan pengaruh komunikasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan referensi dan bahan perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Aninda Putri Dewantari (2021) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Jatiwaringin Jakarta Timur, yang berjudul : “Pengaruh Pelatihan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Mustika Ratu Tbk, Ciracas Jakarta Timur” diambil dari penelitian terdahulu dan sudah dimasukkan dalam daftar pustaka. Sedangkan penelitian ini berjudul “Pengaruh Komunikasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Konia Putra Lestari”. Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada :

1. Variabel Penelitian

Penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas Pelatihan dan Komunikasi dan 1 (satu) variabel terikat Kinerja Karyawan sedangkan dalam penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas Komunikasi dan Pelatihan dan 1 (satu) variabel terikat Kinerja Karyawan.

2. Jumlah Responden/Sampel (n)

Penelitian terdahulu sebanyak 87 Karyawan sedangkan penelitian ini jumlah sampel sebanyak 76 Karyawan.

3. Waktu Penelitian

Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2021 sedangkan pada penelitian ini yaitu pada tahun 2022.

4. Lokasi Penelitian

Penelitian terdahulu yaitu di PT Mustika Ratu Tbk, Ciracas Jakarta Timur di Jl.Raya Bogor Km 26,4 Ciracas, Jakarta Timur sedangkan pada penelitian ini yaitu di PT Konia Putra Lestari di Jl. Gatot Subroto No. 217, Sei Sikambing B, Kec. Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara 20123.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan bagian dari hasil yang diberikan karyawan setelah melaksanakan pekerjaan. Kinerja karyawan juga bagian dari bentuk hasil dari kompetensi yang dimiliki karyawan setelah pelaksanaan kerja. Kinerja karyawan juga bentuk dari hasil tanggung jawab yang diberikan karyawan kepada pihak perusahaan atas penyelesaian pekerjaan. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Busro (2018) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sedangkan Menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2017) mengatakan Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Mangkunegara (2018) mengatakan Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikan kepadanya. Sedangkan Menurut Kasmir (2019) Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Tika (2016) Kinerja adalah hasil-hasil dari fungsi kerja seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh banyak keadaan untuk memenuhi tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu. Pelaksanaan pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang berada di bawah wewenang dan pertanggungjawaban suatu organisasi merupakan fungsi kegiatan atau pekerjaan yang dimaksud di sini. Sedangkan menurut Sinambela (2015) Kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan kewajibannya untuk mencapai hasil yang diinginkan dimengerti bahwa kinerja adalah konsekuensi dari pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan rencana diharapkan sesuai dengan kewajiban kerja.

Berdasarkan uraian dari beberapa pendapat ahli yang telah dipaparkan diatas, bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dilakukan setelah pelaksanaan kerja baik dalam bentuk tugas secara tidak langsung maupun secara langsung.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik dari sistem kerja yang telah ditetapkan instansi maupun organisasi. Selain itu, adanya penetapan target kerja terhadap pendapatan pihak perusahaan sehingga

kinerja yang dihasilkan sangat diperhatikan baik secara kualitas maupun kuantitas kerja karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2019), yaitu:

1) Kompetensi atau kemampuan

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3) Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan suatu dengan baik.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dari tanggung jawab dan diberikannya.

7) Komunikasi

Komunikasi merupakan suatu proses ketika seseorang atau beberapa orang, kelompok organisasi dan masyarakat menciptakan, dan menggunakan informasi agar terhubung dengan lingkungan dan orang lain.

8) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

9) Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu.

10) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai

dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan memengaruhi kinerja.

c. Manfaat Kinerja karyawan

Manfaat kinerja karyawan bagi sebuah instansi atau sebuah perusahaan adalah dapat membantu peranan sistem kerja yang telah direncanakan. Dapat membantu pihak perusahaan didalam peningkatan pendapatan maupun pengembangan perusahaan terhadap wilayah sekitarnya. Dapat membantu meningkatkan kualitas kerja setiap personal karyawan baik kerja secara *team work* maupun secara *personality*. Menurut Hasibuan (2015) tujuan dan manfaat penilaian kinerja pegawai adalah :

- 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
- 2) Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana perusahaan bisa sukses dalam pekerjaannya.
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, pelatihan kerja.
- 5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada dalam organisasi.

- 6) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dapat dicapai untuk mendapatkan *performance* kerja yang baik.
- 7) Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan untuk mengobservasi perilaku bawahannya supaya diketahui minat dan kebutuhan bawahan tersebut.
- 8) Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan dimasa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- 9) Sebagai kriteria dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
- 10) Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan *personal* dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikut sertakan dalam program latihan kerja tambahan.
- 11) Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
- 12) Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan (*job description*).

d. Indikator Kinerja Kayawan

Indikator yang dapat digunakan pada kinerja karyawan adalah kemampuan didalam menyelesaikan pekerjaan, berani mengambil keputusan atas solusi pada setiap permasalahan pada pekerjaan, percaya diri terhadap pendapat yang diberikan pada tugas yang dikerjakan, memiliki

dasar yang kuat terhadap segala sesuatu yang diputuskan. Menurut Kasmir (2019) Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai, yaitu :

1) Kualitas

Kualitas merupakan tingkatan dimana proses atau hasil akhir dari penyelesaian suatu kegiatan yang dicapai mendekati titik kesempurnaan dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan atau instansi.

2) Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja atau jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan untuk mengukur kinerja dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan seseorang.

3) Ketepatan Waktu (jangka waktu).

Tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu awal yang diinginkan. Ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

4) Kerjasama/Hubungan Antar Karyawan.

Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerjasama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini seringkali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara karyawan satu dengan yang lain.

2. Komunikasi

a. Pengertian Komunikasi

Komunikasi adalah penyampaian informasi dari satu pihak ke pihak lain baik berupa ide-ide dan gagasan-gagasan secara lisan atau pun tulisan yang dapat dimengerti oleh satu sama lain. Selain itu, komunikasi juga suatu sistem yang berfungsi menghubungkan suatu rencana kerja dengan pelaksana kerja baik secara jangka pendek maupun jangka panjang. Menurut (Purwanto, 2016) Komunikasi merupakan suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal maupun perilaku atau tindakan. Jadi dalam komunikasi itu terdapat di dalamnya suatu proses, terdapat simbol-simbol dan simbol-simbol itu mengandung arti Sedangkan Menurut Cangra (2015) Komunikasi diartikan sebagai salah satu aktivitas yang fundamental dalam kehidupan umat manusia yang dimana merupakan penyampaian atau pertukaran informasi dari pengirim kepada penerima baik secara lisan, tulisan maupun alat komunikasi.

Menurut Mangkunegara (2015) Komunikasi yaitu proses pertukaran informasi, ide, pesan dari satu orang ke orang lain tersebut dapat mendefinisikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Sedangkan Menurut Amirullah (2015) mendefinisikan Komunikasi sebagai suatu proses pemindahan informasi dan pengertian (maksud) dari satu orang kepada orang lain. Informasi dan pengertian itu dapat dipindahkan dalam berbagai macam bentuk (seperti tulisan atau lisan), dan metode-metode yang digunakan untuk memindahkan informasi dan pengertian dapat berupa, berhadap-hadapan, telepon, memo, atau laporan.

Menurut Sinambela (2016) Komunikasi adalah suatu proses pembentukan, penyampaian, penerimaan, dan pengolahan pesan yang terjadi di dalam diri seseorang dan atau diantara dua atau lebih dengan tujuan tertentu. Sedangkan menurut Hardjana (2016) Komunikasi adalah sebuah proses penyampaian makna berbentuk informasi dari satu orang ke orang lainnya, melalui media tertentu. Jadi komunikasi adalah sebuah proses pertukaran informasi, baik tukar pikiran ataupun pertukaran emosi dari satu orang ke orang lainnya melalui media.

Indikasi dari beberapa pendapat yang telah dipaparkan di atas, bahwa komunikasi adalah suatu sistem yang saling berhubungan dengan satu sama lainnya terhadap apa yang ingin disampaikan, baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi adalah suatu hal yang ingin disampaikan secara instan, adanya perintah kerja yang mengharuskan wajib dikerjakan secara cepat. Adanya pemberitahuan berupa arahan-arahan kepada seluruh karyawan dari pihak perusahaan. Selain itu, komunikasi akan lebih efektif jika kedua belah pihak memiliki pemahaman maksud dan tujuan satu sama lain. Pendapat yang sama diungkapkan oleh Daft (2015) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi, meliputi :

- 1) Pengetahuan (*Knowledge*) yang meliputi :
 - a) Mengetahui dan memahami pengetahuan dibidangnya masing-masing yang menyangkut tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja.

- b) Mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, teknik yang baru dalam perusahaan.
 - c) Mengetahui bagaimana menggunakan informasi, peralatan dan taktik yang tepat dan benar.
- 2) Keterampilan (*skill*) yang meliputi :
- a) Kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan.
 - b) Kemampuan dalam berkomunikasi dengan jelas secara lisan.
- 3) Sikap (*attitude*) yang meliputi :
- a) Memilih kemampuan dalam beraktifitas dalam bekerja.
 - b) Adanya semangat kerja yang tinggi.
 - c) Memilih kemampuan dalam perencanaan / pengorganisasian.

c. Manfaat Komunikasi

Manfaat komunikasi dalam sebuah perusahaan yang bergerak dibidang pemasaran produk sangat penting sekali terutama komunikasi dalam promosi produk-produk yang ingin dijual komunikasi dalam pemberitahuan harga dan kegunaan produk tersebut. Selain itu, manfaatnya dapat memberikan informasi yang lebih jelas terhadap para konsumen yang menggunakan produk tersebut. Menurut Firmansyah dan Syamsudin (2016) ada 4 Manfaat komunikasi di dalam sebuah organisasi :

- 1) Sebagai informasi Komunikasi membantu proses penyampaian informasi yang diperlukan individu dan atau kelompok untuk mengambil keputusan dengan meneruskan data dan menilai pilihan-pilihan alternatif.

- 2) Sebagai kendali Komunikasi bertindak untuk mengendalikan perilaku anggota dalam beberapa cara, setiap organisasi mempunyai wewenang dan garis panduan formal yang harus dipatuhi oleh karyawan.
- 3) Sebagai motivasi Komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan para karyawan apa yang harus dilakukan bagaimana mereka bekerja baik dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja jika itu di bawah standar.
- 4) Pengungkap emosional Bagi sebagian komunitas, mereka memerlukan interaksi sosial, komunikasi yang terjadi di dalam komunitas itu merupakan cara anggota untuk menunjukkan kekecewaan dan rasa puas. Oleh karena itu, komunikasi menyiarkan ungkapan emosional dari perasaan dan sebagai alat untuk memenuhi kebutuhan sosial.

d. Indikator Komunikasi

Indikator yang dapat digunakan dari komunikasi adalah sebuah keinginan yang ada dalam pikiran pada seorang komunikator yang ingin disampaikan kepada komunikan. Adanya ide-ide terhadap pesan yang disampaikan kepada sipenerima pesan. Selain itu, adanya dukungan dari alat perantara yang dapat memudahkan pesan itu tersampaikan dengan baik kepada orang yang dituju. Pada penelitian ini indikator dari komunikasi yang dapat digunakan sesuai dengan pendapat Purwanto (2016) adalah sebagai berikut :

- 1) Komunikasi horizontal

Komunikasi horizontal adalah komunikasi yang terjadi antara bagian-bagian yang memiliki potensi sejajar atau sederajat dalam suatu organisasi. Komunikasi yang terjadi dapat berupa pertukaran informasi, koordinasi tugas dengan bagian yang sama, komunikasi pada rapat, atau koordinasi pada suatu pekerjaan yang dikerjakan secara bersama-sama oleh beberapa karyawan.

2) Komunikasi vertikal atas ke bawah

Komunikasi vertikal atas ke bawah adalah komunikasi secara timbal balik dari atas ke bawah berupa jalur komunikasi yang berasal dari atas (manajer) ke bawah (karyawan) yakni dapat berupa merupakan perintah dapat dimengerti, prosedur, teguran yang diberikan jelas, dan pujian.

3) Komunikasi vertikal bawah ke atas

Komunikasi vertikal bawah ke atas adalah komunikasi secara timbal balik dari bawah ke atas berupa jalur pesan yang disampaikan yang berasal dari bawah (karyawan) menuju ke atas (manajer), yaitu dapat berupa saran yang dapat diterima, dan laporan pekerjaan.

4) Komunikasi diagonal

Komunikasi Diagonal Merupakan komunikasi yang berlangsung antara orang-orang yang memiliki jenjang yang berbeda dan tidak memiliki kewenangan secara langsung. Komunikasi ini digunakan dalam hubungan kerja untuk koordinasi dan konsultasi kegiatan

operasional dalam organisasi seperti hubungan antar divisi dan koordinasi dengan bagian lain.

3. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan bagian dari bentuk *training* sementara yang bertujuan untuk membantu karyawan untuk memahami setiap jenis pekerjaan yang diberikan pihak perusahaan. Pelatihan juga merupakan bagian penambahan ilmu pengetahuan yang dibidangi, sehingga dapat menjadikan karyawan memiliki integritas yang tinggi terhadap pelaksanaan kerja. Menurut Hamali (2016) Pelatihan merupakan sarana ampuh mengatasi bisnis masa depan yang penuh dengan tantangan dan mengalami perubahan yang cepat. Pelatihan yang efektif dapat dicapai dengan memposisikan program pelatihan secara utuh dalam kerangka perencanaan manajemen strategis dan dilakukan tahapan-tahapan yang teratur. Sedangkan menurut Kasmir (2016) Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya.

Menurut Menurut Sudaryo dkk (2020) Pelatihan merupakan pendidikan jangka pendek yang biasanya lebih fokus pada praktik yang berguna untuk meningkatkan kinerja para karyawan dan untuk mengurangi kesalahan dalam pekerjaan. Pelatihan lebih ditekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik pada saat ini. Sedangkan Menurut Mangkunegara (2016) Pelatihan adalah sebagai usaha untuk meningkatkan

kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera.

Menurut Instruksi Presiden No. 15 tahun 1974 dalam Sedarmayanti (2018) menyatakan bahwa Pelatihan adalah bagian dari pendidikan menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktik dari pada teori. Sedangkan Menurut Dessler (2019) menyatakan bahwa Pelatihan adalah proses untuk mengajarkan kepada karyawan baru atau karyawan sekarang keterampilan dasar mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka.

Berdasarkan paparan pendapat ahli di atas, bahwa pelatihan adalah suatu bentuk penambahan ilmu pengetahuan yang diberikan pihak perusahaan kepada setiap karyawannya dengan tujuan meningkatkan kompetensi kerja yang dimiliki karyawan tersebut.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Pelatihan

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pelatihan adalah suatu bentuk pencapaian target yang diinginkan pihak perusahaan pada setiap penyelesaian tugas kerja yang diberikan. Kurangnya penguasaan ilmu yang dimiliki karyawan pada jenis pekerjaan yang sulit dan dadakan. Selain itu, adanya persaingan sistem kerja yang tinggi terhadap perusahaan lainnya, sehingga pihak perusahaan memberikan pelatihan-pelatihan tentang prosedur kerja yang berkualitas agar sejalan dengan visi dan misi

perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan menurut Marwansyah (2018) antara lain:

1) Dukungan manajemen puncak.

Program pelatihan harus mendapat dukungan penuh dari manajemen puncak dalam sebuah organisasi. Dukungan ini harus bersifat konkret dan perlu dikomunikasikan kepada seluruh bagian organisasi. Selanjutnya dukungan ini harus diwujudkan dalam bentuk sumber daya yang memadai untuk melaksanakan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.

2) Komitmen para spesialis dan generalis dalam pengelolaan SDM.

Dibutuhkan komitmen yang kuat dalam keterlibatan para manajer generalis dalam pengelolaan sumber daya manusia, dan terutama manajer spesialis pelatihan dan pengembangan SDM.

3) Perkembangan teknologi.

Kemajuan teknologi tidak saja memberikan dampak pada identifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan tetapi juga terhadap pemilihan metode pelatihan dan pengembangan.

4) Kompleksitas organisasi.

Kompleksitas organisasi, seorang pekerja yang sukses harus secara berkesinambungan meningkatkan atau memperbarui kompetensi mereka dan membangun sikap yang memungkinkan untuk tidak hanya beradaptasi dengan perusahaan tetapi juga menerima dan bahkan mencari perubahan.

5) Gaya belajar.

Keberhasilan program pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia dipengaruhi oleh gaya belajar. Ketika mengatakan seseorang telah belajar, kita tidak menunjuk pada perubahan perilaku yang bersifat sementara atau temporer. Seseorang disebut telah belajar jika pada dirinya terjadi perubahan perilaku yang bersifat menetap atau permanen.

6) Kinerja fungsi-fungsi manajemen SDM lainnya.

Yakni rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, manajemen kerja, perencanaan dan pengembangan karier, hubungan karyawan, manajemen PHK, dan administrasi personal, serta sistem informasi SDM.

c. Manfaat Pelatihan

Manfaat sebuah pelatihan bagi setiap karyawan yang bekerja pada perusahaan adalah dapat membantu karyawan untuk lebih menguasai setiap jenis pekerjaan yang diberikan perusahaan kepadanya. Dapat menjadikan karyawan yang terampil dan berkompentensi dibidang jenis pekejanya, dapat meningkatkan kemajuan sistem yang sudah ditetapkan perusahaan. Hal yang juga diungkapkan oleh Rivai (2019) dapat dikategorikan sebagai berikut :

- 1) Manfaat untuk karyawan
 - a) Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif.

- b) Melalui pelatihan dan pengembangan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan.
 - c) Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri.
 - d) Memberi informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap.
 - e) Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan.
- 2) Manfaat untuk perusahaan
- a) Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit.
 - b) Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan.
 - c) Memperbaiki moral SDM.
 - d) Membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan.
 - e) Menciptakan citra positif perusahaan yang lebih baik.
- 3) Manfaat dalam hubungan SDM, intra dan antar grup dan pelaksanaan kebijakan.
- a) Meningkatkan komunikasi antar grup dan individual.
 - b) Membantu dalam orientasi bagi karyawan baru dan karyawan transfer atau promosi.
 - c) Memberi informasi tentang kesamaan kesempatan dan aksi afirmatif.
 - d) Meningkatkan keterampilan interpersonal.

- e) Memberikan iklim yang baik untuk belajar, pertumbuhan dan koordinasi.

d. Indikator Pelatihan

Indikator yang dapat digunakan dari sebuah pelatihan adalah seseorang yang mampu menjadi struktur pelatihan, jenis materi yang akan diberikan kepada peserta pelatihan, suatu peraturan dalam penyelesaian tugas pelatihan, kemampuan di dalam mengerjakan pertanyaan pada pelatihan dan mampu bekerja sama dalam suatu team kerja yang diterapkan pada pelatihan. Pendapat yang sama juga diungkapkan oleh Mangkunegara (2016) bahwa indikator-indikator pelatihan antara lain :

1) Jenis pelatihan

Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja pegawai dan etika kerja bagi tingkat dan menengah.

2) Tujuan pelatihan

Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihannya akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

3) Materi

Materi pelatihan dapat berupa pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

4) Metode yang digunakan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan game, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan *study visit* (studi banding).

5) Kualifikasi peserta

Peserta pelatihan adalah karyawan perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti pegawai tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

6) Kualifikasi pelatihan

Pelatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

7) Waktu

Semakin sering petugas mendapat pelatihan, maka cenderung kemampuan dan keterampilan pegawainya semakin meningkat.

B. Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya dapat digunakan untuk mendukung setiap variabel yang diteliti pada penelitian ini. Berikut beberapa penelitian sebelumnya yang dapat digunakan sebagai referensi pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2.1 dibawah ini.

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya.

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Model Analisis Penelitian	Hasil Penelitian
1	Annisa Rahayu Siregar (2021)	Analisis Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Motivasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indonesia Power PLTU Pangkalan Susu Omu Unit 1 - 2	X1 : Pendidikan X2 : Pelatihan X3 : Motivasi X4 : Penempatan Kerja Y : Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Secara parsial dan simultan pendidikan, pelatihan, motivasi dan penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indonesia Power PLTU Pangkalan Susu Omu Unit 1-2.
2	Syafrudin Batubara (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pengadilan Agama Binjai.	X1 : Disiplin Kerja X2 : Pelatihan X3 : Motivasi Y : Kinerja Pegawai	Regresi Linier Berganda	Secara parsial dan simultan disiplin kerja, pelatihan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Agama Binjai.
3	Meiria Wariska (2019)	Pengaruh Komunikasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pln (Persero) Area Medan.	X1 : Komunikasi X2 : Pelatihan Y : Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Secara parsial dan simultan komunikasi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pln (Persero) Area Medan.
4	Madraie (2020)	Pengaruh Budaya <i>Kaizen</i> , Pelatihan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kecamatan Arjasa Kab. Sumenep Jawa Timur.	X1 : Budaya <i>Kaizen</i> X2 : Pelatihan X3 : Komunikasi Y : Kinerja karyawan	Regresi Linier Berganda	Secara parsial dan simultan Budaya <i>Kaizen</i> , Pelatihan dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Arjasa Kab. Sumenep Jawa Timur.
5	Kadek Apriada (2020)	Pengaruh Pelatihan, Komunikasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pln (Persero) Distribusi Bali.	X1 : Pelatihan X2 : Komunikasi X3 : Promosi Jabatan Y : Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Secara parsial dan simultan Pelatihan, Komunikasi, dan Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Di PT.

					Pln (Persero) Distribusi Bali.
6	Aninda Putri Dewantari (2021)	Pengaruh Pelatihan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mustika Ratu Tbk, Ciracas Jakarta Timur.	X1 : Pelatihan X2 : Komunikasi Y : Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Secara parsial dan simultan Pelatihan dan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Mustika Ratu Tbk, Ciracas Jakarta Timur.
7	Rasmulia Sembiring (2015)	Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan, Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nipsea Paint and Chemicals co. ltd.	X1 : Komunikasi X2 : Kepemimpinan X3 : Motivasi X4 : Pelatihan Y : Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Secara parsial dan simultan Komunikasi, Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Nipsea Paint and Chemicals co.ltd.
8	Muhammad Agung Anggoro (2020)	Pengaruh pelatihan, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Sany Toga Gemilang.	X1 : Pelatihan X2 : Disiplin Kerja X3 : Komunikasi Y : Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Secara parsial dan simultan Pelatihan, Disiplin kerja dan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Sany Toga Gemilang.

Sumber : Penelitian Terdahulu, 2021

C. Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2016) menyatakan bahwa kerangka konsep akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu antara variabel independen dengan variabel dependen. Kerangka konseptual yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang diteliti., maka dibawah ini akan dijelaskan tentang variabel tersebut.

1. Pengaruh komunikasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Amirullah (2015) mendefinisikan komunikasi sebagai suatu proses pemindahan informasi dan pengertian (maksud) dari satu orang kepada

orang lain. Informasi dan pengertian itu dapat dipindahkan dalam berbagai macam bentuk (seperti tulisan atau lisan), dan metode-metode yang digunakan untuk memindahkan informasi dan pengertian dapat berupa, berhadapan-hadapan, telepon, memo, atau laporan.

Hasil pendapat yang sama juga diungkapkan oleh Purwanto (2015) Komunikasi kerja didefinisikan sebagai suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan. Komunikasi (kemampuan dan keahlian) merupakan kemampuan skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar sehingga kepuasan kerja juga akan berpengaruh.

2. Pengaruh Pelatihan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Menurut Sudaryo dkk (2020) Pelatihan merupakan pendidikan jangka pendek yang biasanya lebih fokus pada praktik yang berguna untuk meningkatkan kinerja para karyawan dan untuk mengurangi kesalahan dalam pekerjaan. Pelatihan lebih ditekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik pada saat ini.

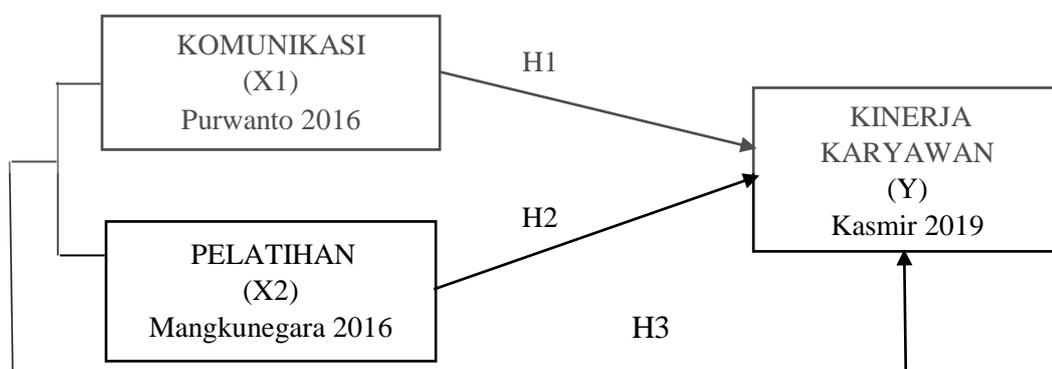
Hasil penelitian yang juga diungkapkan oleh Nawaz (2019) mengemukakan bahwa Pelatihan dan pemberdayaan pasti memberikan dasar yang kuat bagi organisasi yang dinamis untuk mengelola budaya kreatif yang dapat meningkatkan kemampuan dan kompetensi mereka serta prioritas strategis lainnya untuk mendapatkan keunggulan kompetitif.

3. Pengaruh komunikasi (X1) dan Pelatihan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Komunikasi dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Komunikasi yang efektif akan memudahkan karyawan untuk mendapatkan pemahaman satu sama lain. Hal yang sama dikemukakan oleh Purwanto (2016) menjelaskan bahwa komunikasi adalah suatu proses komunikasi yang menggunakan media yaitu bahasa atau simbol-simbol yang biasa digunakan untuk mentransfer pesan-pesan dari pemberi pesan ke penerima pesan melalui proses komunikasi agar diperoleh suatu hasil yang sangat berarti bagi suatu organisasi.

Pelatihan yang rutin mempengaruhi kinerja karyawan untuk lebih mengasah dan mengembangkan *skill* yang dimiliki setiap karyawan. Sama halnya dengan pendapat ahli Kasmir (2016) Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka peneliti membuat kerangka konseptual hubungan dari beberapa variabel sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara yang diberikan sebelum dilakukannya uji olah data pada permasalahan yang diteliti pada setiap variabel. Menurut Sugiyono (2019) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, bentuk didasarkan pada faktor-faktor empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik. Adapun hipotesis pada penelitian ini adalah, sebagai berikut :

- H1 : Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT Konia Putra Lestari.
- H2 : Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT Konia Putra Lestari.
- H3 : Komunikasi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Pada PT Konia Putra Lestari.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Menurut Sugiyono (2016) Pendekatan penelitian adalah suatu metode yang digunakan untuk mengetahui sesuatu data. Metode penelitian adalah pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. metode kuantitatif adalah data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada PT Konia Putra Lestari Medan, yang beralamat di Jl. Gatot Subroto No. 217, Sei Sikambing B, Kec. Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara 20123.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai dari bulan Maret 2022 sampai dengan Juli 2022 Waktu dan kegiatan yang dilaksanakan pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.1 Berikut ini :

Tabel 3.1 Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	2022																							
		Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Observasi Awal																								
2	Pengajuan Judul																								
3	Penyusunan Proposal																								

Tabel 3. 2 Jumlah Karyawan Pada PT Konia Putra Lestari

PT. Konia Putra Lestari	
Kantor Wilayah	Jumlah Karyawan
Aceh	4
Medan	23
Pematang Siantar	6
Pekan Baru	27
Batam	16
Total	76

Sumber : PT Konia Putra Lestari 2022

Dimana sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 76 karyawan/responden dapat dilihat pada Tabel 3.3 di bawah ini :

Tabel 3. 3 Jumlah Sampel

PT Konia Putra Lestari	
Divisi	Jumlah
1. SPG Plus Mobile Area	3
2. SPG Area	73
Total	76

Sumber : PT Konia Putra Lestari

D. Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diambil secara langsung dari karyawan perusahaan yang dijadikan sebagai responden pada penelitian ini. Menurut Sugiyono (2018) sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer dalam penelitian ini bersumber dari karyawan PT Konia Putra Lestari melalui penyebaran angket kepada seluruh karyawan.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diambil dari berupa buku-buku, jurnal-jurnal yang berhubungan terhadap penelitian ini dan surat-surat berharga dari pihak perusahaan . Menurut Sugiyono (2018) sumber sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Pada penelitian ini peneliti mengumpulkan data-data dan informasi dengan banyak membaca dari buku,jurnal,artikel,tesis, dan skripsi pada penelien sebelumnya.

E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini menggunakan 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) dan 2 (dua) variabel bebas yaitu : komunikasi (X1) dan pelatihan (X2).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah bagian dari penjelasan tentang suatu variabel yang akan diteliti. Variabel operasional yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari : komunikasi (X1), pelatihan (X2) dan kinerja karyawan (Y). Adapun definisi operasional dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.4 dibawah ini.

Tabel 3. 4 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala <i>Likert</i>
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kasmir (2019:182)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu (jangka waktu). 4. Kerjasama/hubungan antar karyawan. Kasmir (2019)	<i>Likert</i>

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Likert
Komunikasi (X1)	Komunikasi merupakan suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu simbol yang (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal maupun perilaku atau tindakan. Jadi dalam komunikasi itu terdapat di dalamnya suatu proses, terdapat simbol-simbol dan simbol-simbol itu mengandung arti Purwanto, (2016:13)	1. Komunikasi horizontal 2. Komunikasi vertikal atas ke bawah 3. Komunikasi bawah atas ke atas 4. Komunikasi diagonal Purwanto (2016)	Likert
Pelatihan (X2)	Pelatihan adalah sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera. Mangkunegara (2016:112)	1. Jenis pelatihan 2. Tujuan Pelatihan 3. Materi 4. Metode yang digunakan 5. Kualifikasi Peserta 6. Kualifikasi Pelatihan 7. Waktu Mangkunegara (2016)	Likert

F. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2018) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah, sebagai berikut :

1. Interview (Wawancara)

Wawancara dilakukan dengan melakukan Tanya jawab secara langsung dengan karyawan PT Konia Putra Lestari untuk mendapatkan keterangan yang dibutuhkan pada penelitian ini.

2. Kusioner (Angket)

Mengumpulkan data dengan membuat suatu daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang harus dijawab oleh responden. Responden dalam penelitian ini ditujukan pada karyawan PT Konia Putra Lestari.

3. Observasi (pengamatan)

Observasi adalah suatu kegiatan yang melihat secara langsung kondisi objek yang akan diteliti.

G. Skala Pengukuran

Menurut Siregar (2016) skala *likert* adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu.

Tabel 3. 5 Skor Jawaban Responden

Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Siregar (2016:138)

H. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kusioner. Suatu kusioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kusioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kusioner tersebut. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai *r tabel* untuk *degree of freedom* ($df = n - 2$), dalam hal ini *n* adalah jumlah sampel. Apabila *r hitung* lebih besar dari *r tabel* 0,3 maka suatu kusioner dikatakan valid sebaliknya apabila *r hitung* lebih besar daripada *r tabel* 0,3 maka kusioner dikatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018) “Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kusioner yang merupakan indicator dari variabel atau kontruks. Suatu kusioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu :

- 1) Repeated measure atau pengukuran ulang : disini seseorang akan disodorkan pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.
- 2) One shot atau pengukuran sekali saja. Disini pengukurannya hanya sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai cronbach alpha $> 0,60$.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji apakah model regresi benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif. Ada tiga pengujian dalam uji asumsi klasik yang terdiri dari :

a. Uji Normalitas

Menurut Priyastama (2017) uji normalitas digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu maupun residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas dilakukan untuk

dengan uji histogram distribusi data dengan bentuk lonceng serta tidak miring kekanan dan kiri. Uji Probability Plot (P-Plot) dilakukan dengan cara membandingkan antara distribusi kumulatif dari data yang sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal digambar dari kiri ke kanan dengan garis diagonal. Uji *Kolmogrof-Smirnov* (K-S) Uji yang digunakan untuk menguji normalitas residual dengan nilai signifikan $> 0,05$ maka distribusi data adalah normal.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Rusiadi (2016) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independent). Dalam model regresi yang baik harusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independent. Jika terjadi korelasi maka akan terjadi multikolinieritas. Dalam mengetahui pertanda itu dapat dilihat dari besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan program SPSS.

Ketentuan untuk mendeteksi multikolinieritas ada atau tidak yaitu dengan :

Apabila nilai dalam VIF (*Variance Inflation Factor*) tidak lebih dari 10 (kurang dari 10) serta nilai tolerance tidak kurang dari 0,10 (diatas 0,10), maka model tersebut bisa dikatakan bebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut Rusiadi (2016) uji heterokedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Apabila variance dari residual dalam satu pengamatan ke pengamatan lain tidak berubah maka hal itu disebut homokedastisitas, dan apabila berubah maka disebut dengan heterokedastisitas. Model regresi dapat

dikatakan baik apabila tidak terjadi heterokedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas adalah dengan Gambar *Scatterplot* yaitu apabila titik-titik membentuk pola yang teratur (gelombang, menyebar kemudian menyempit) maka dapat dikatakan terjadi heterokedastisitas. Uji Glejser Gejala heterokedastisitas dapat diuji dengan menggunakan uji glejser yaitu dengan mengeres nilai *absolut residual* terhadap variabel independent. Jika variabel independent signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen dengan nilai *absolute Ut* > 0,5.

3. Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2018) analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengukur apakah ada hubungan antara lebih dari satu variabel bebas pada variabel terikat. Dalam penelitian ini, model analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Tujuan digunakan analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan yang dapat dihitung dengan bantuan SPSS. Adapun rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y : Variabel terikat Kinerja Karyawan

A : Konstanta

b_1, b_2 : Koefisien Regresi Berganda

X_1 : Variabel bebas Komunikasi

X_2 : Variabel bebas Pelatihan

ε : *Error term* (Kesalahan Penduga)

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2016) uji t statistik pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggap variabel lainnya konstan. Uji t digunakan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (komunikasi dan pelatihan) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut :

$H_0 : b_1; b_2 = 0$, artinya komunikasi dan pelatihan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Konia Putra Lestari

$H_1 : b_1; b_2 \neq 0$, artinya komunikasi dan pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Konia Putra Lestari.

Keterangan dalam penelitian ini bahwa nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , pada tingkat signifikan (α) = 5 %.

Kriteria penilaian hipotesis pada uji t ini adalah :

H_0 Diterima apabila : $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

H_1 Diterima apabila : $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$

b. Uji Simultan (F)

Menurut Ghozali (2016) uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Uji F digunakan dalam menguji

pengaruh ukuran variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut :

$H_0 : b_1; b_2 = 0$, artinya komunikasi dan pelatihan secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

$H_1 : b_1; b_2 \neq 0$ artinya komunikasi dan pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Keterangan dalam penelitian ini bahwa nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , pada tingkat signifikan (α) = 5 %.

Kriteria penilaian hipotesis pada uji F ini adalah :

H_0 Diterima apabila : $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

H_1 Diterima apabila : $F_{hitung} \geq F_{tabel}$

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2016) koefisien determinasi R^2 pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai dari koefisien determinasi merupakan antara nol serta satu. Nilai R^2 yang kecil maksudnya kehalian variabel-variabel independen dalam menerangkan ragam variabel dependen yang terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel dependen membagikan hampir seluruh data yang diperlukan buat memprediksi ragam variabel dependen.

Uji empiris didapat nilai adjusted R^2 negatif, hingga nilai adjusted R^2 diduga bernilai 0. Sedangkan apabila $R^2 = 1$, maksudnya alterasi dari Y secara keseluruhan bisa diterangkan oleh X. Dengan kata lain apabila $R^2 = 1$, hingga seluruh titik pengamatan terletak pas pada garis regresi. Dengan demikian baik

atau buruknya sesuatu persamaan regresi ditemui oleh R^2 nya yang memiliki nilai antara nol ataupun satu.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat PT Konia Putra Lestari Medan

PT Konia Putra Lestari adalah perusahaan yang bergerak di bidang Apparel & Fashion, khususnya produk Batik & Busana muslim yang berdiri pada tahun 1998 dengan merk Coniwa di awal meniti usaha PT Konia Putra Lestari berdiri hanya bangunan ruko. Pada tahun 2001 merk Coniwa berganti menjadi merk Bali Lestari serta resmi menjadi PT Konia Putra Lestari, Tbk. Beberapa tahun berselang, Batik Bali Lestari menikmati peningkatan permintaan pasar yang cukup signifikan, diikuti kemudian dengan penambahan gerai di beberapa department store di Indonesia retail Matahari, Suzuya dan Ramayana pada tahun 2010. Batik Bali Lestari mengoperasikan 300an outlet offline, baik yang tergabung di dalam beberapa dept store, maupun gerai /showroom, juga beberapa Marketplace sebaga sarana penjualan online.

Dengan konsep "modern klasik", Batik Bali Lestari menawarkan koleksi pakaian batik pria dan wanita berkualitas sebagai pakaian kerja, santai, dan resmi dengan motif yang khas dan dinamis. Menjaga kualitas selalu menjadi prioritas Batik Bali Lestari. Koleksi pakaiannya tidak hanya memiliki desain dan motif terkini, namun juga mampu menghadirkan rasa nyaman sesuai dengan laju sosial masyarakat yang dinamis dan trendi. Pemilihan bahan-bahan terbaik dan aksesoris pendukung yang berkualitas

menjadi dasar pemikiran Batik Bali Lestari dalam memuaskan pelanggan. Batik Bali Lestari menggunakan desain motif batik terkini yang terinspirasi berbagai motif batik tradisional di Indonesia yang dikombinasikan dengan batik modern dan disesuaikan dengan keinginan konsumen. Dengan tren mode yang berkembang saat ini, batik juga mengalami perubahan yang dinamis setiap tahunnya, baik dari jenis bahan maupun motif. Karena itulah Batik Bali Lestari selalu kreatif dalam menciptakan motif-motif terbaru demi memuaskan selera konsumen.

b. Visi dan Misi PT Konia Putra Lestari

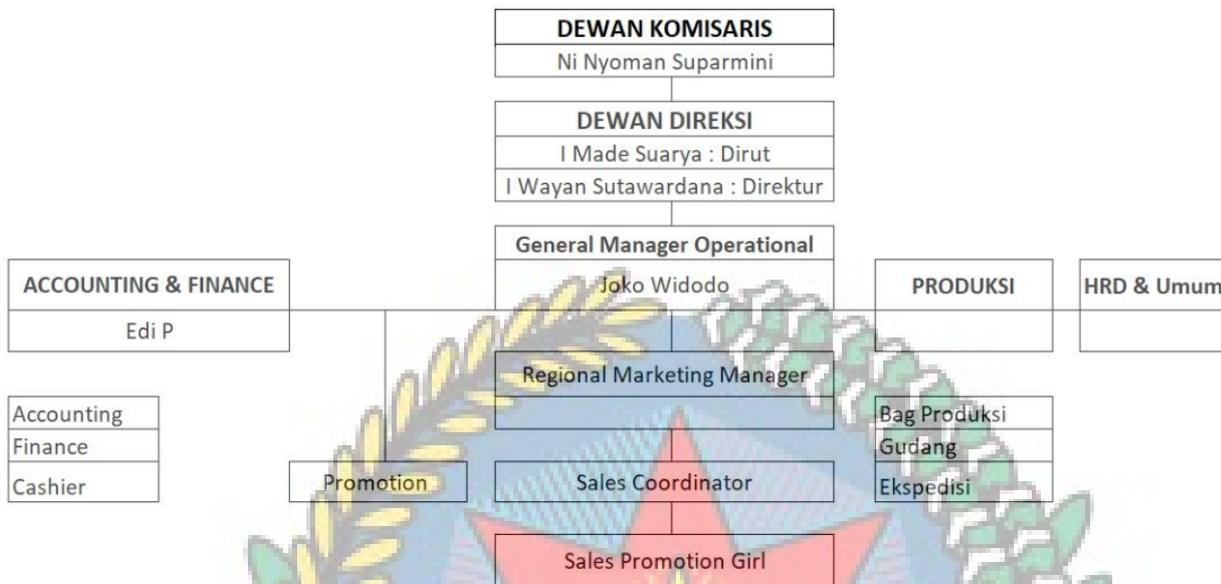
1) Visi

Menjadikan dan membudayakan pemakaian baju batik bagi masyarakat Indonesia pada acara-acara resmi pada khususnya dan masih dunia pada umumnya.

2) Misi

Ikut serta menumbuh kembangkan kerajinan batik pada home industri sehingga dapat meningkatkan produktifitas masyarakat dipedesaan dengan semangat kewirausahaan pengusaha kecil, menengah dan koperasi agar dapat menjadikan pengusaha yang tangguh dan mandiri, serta dapat meningkatkan nilai tambah investasi para pemegang saham dan membuka peluang kerja bagi masyarakat luas.

c. Struktur Organisasi PT Konia Putra Lestari Medan



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Konia Putra Lestari Medan

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Data yang diperoleh selama penelitian akan disajikan dalam bentuk Kuantitatif sebagai hasil penyebaran angket kepada 76 responden dengan jumlah seluruh pertanyaan 30 item. Dalam menjawab permasalahan penelitian perlu kiranya diuraikan karakteristik sumber datanya, sehingga data yang dipergunakan untuk menjawab permasalahan tersebut lebih akurat, untuk maksud tersebut maka penulis akan karakteristik responden berdasarkan hasil analisis kuesioner yang dilapangan. Karakteristik tersebut dilihat berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja yang akan dipaparkan pada tabel 4.1 s.d tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 4.1 Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	26	34.2	34.2	34.2
	Perempuan	50	65.8	65.8	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 16.0

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 76 responden, terdapat sebanyak 50 responden (65,8%) yang berjenis kelamin perempuan, sedangkan sisanya sebanyak 26 responden (34,2%) berjenis kelamin laki-laki. Tabel ini menggambarkan bahwa karyawan yang bekerja di PT Konia Putra Lestari antara jenis kelamin laki-laki dibandingkan dengan perempuan, maka lebih banyak berjenis kelamin perempuan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**Tabel 4.2 Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 20 Tahun	26	34.2	34.2	34.2
	21-25 Tahun	36	47.4	47.4	81.6
	26-30 Tahun	14	18.4	18.4	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 16.0

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 76 responden, terdapat sebanyak 26 responden (34,2%) berusia dibawah 20 tahun, sebanyak 36 responden (47,4%) berusia di antara 21-25 tahun, dan sebanyak 14 responden (18,4%) berusia diantara 26-30 tahun. Pada penelitian ini karyawan yang berusia di antara 21-25 tahun menjadi karyawan yang paling dominan yaitu sebesar 47,4%

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3 Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	48	63.2	63.2	63.2
	D3	19	25.0	25.0	88.2
	S1	9	11.8	11.8	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 16.0

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 76 responden yang tertinggi adalah responden yang berpendidikan terakhir SMA sebanyak 48 responden (63,2%), diikuti responden yang berpendidikan D3 sebanyak 19 responden (25,0%), sisanya responden yang berpendidikan terakhir S1 sebanyak 9 (11,8%). Pada penelitian ini karyawan yang berpendidikan terakhir SMA yang paling dominan yaitu sebesar 63,2%.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4 Masa Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Tahun	39	51.3	51.3	51.3
	2 Tahun	25	32.9	32.9	84.2
	3 Tahun	12	15.8	15.8	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 16.0

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 76 responden, sebanyak 39 responden (51,3%) yang memiliki masa kerja selama 1 tahun, sebanyak 25 responden (32,9%) yang memiliki masa kerja selama 2 tahun, dan sebanyak 12 responden (15,8%) yang memiliki masa kerja 3 tahun. Pada penelitian ini karyawan yang memiliki masa kerja 1 tahun yang paling dominan yaitu sebesar 51,3%.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Berikut ini penulis menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket penulis yang disebarakan. Jawaban kuesioner disediakan dalam 5 alternatif jawaban, yaitu:

Sangat Setuju (SS) dengan skor 5.

Setuju (S) dengan skor 4.

Kurang Setuju (KS) dengan skor 3.

Tidak Setuju (TS) dengan skor 2

Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1.

Beberapa jawaban responden dari masing-masing variabel dijabarkan di tabel berikut ini :

a. Variabel Komunikasi (X₁)

Tabel 4.5 Setiap informasi penting selalu diberitahukan perusahaan kepada divisi-divisi yang tingkat posisinya sama
X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	5.3	5.3	5.3
	Kurang Setuju	7	9.2	9.2	14.5
	Setuju	42	55.3	55.3	69.7
	Sangat Setuju	23	30.3	30.3	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 16.0

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat dilihat bahwa responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 (5,3%) responden, kurang setuju sebanyak 7 (9,2%) responden, menjawab setuju 42 (55,3%) responden, dan yang menjawab sangat setuju 23

(30,3%) responden. Dapat disimpulkan bahwa responden setuju dengan setiap informasi penting selalu diberitahukan perusahaan kepada divisi-divisi yang tingkat posisinya sama.

Tabel 4.6 Para manager selalu koordinasi dan kerjasama untuk pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan dalam bidang yang sama
X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	4	5.3	5.3	5.3
Setuju	52	68.4	68.4	73.7
Sangat Setuju	20	26.3	26.3	100.0
Total	76	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 16.0

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat dilihat bahwa responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 (5,3%) responden, menjawab setuju 52 (68,4%) responden, dan yang menjawab sangat setuju 20 (26,3%) responden. Dapat disimpulkan bahwa responden setuju para manager selalu koordinasi dan kerjasama untuk pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan dalam bidang yang sama

Tabel 4.7 Setiap peraturan yang ditetapkan perusahaan wajib dipatuhi setiap karyawan
X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	4	5.3	5.3	5.3
Setuju	56	73.7	73.7	78.9
Sangat Setuju	16	21.1	21.1	100.0
Total	76	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 16.0

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat dilihat bahwa responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 (5,3%) responden, menjawab setuju 56 (73,7%) responden, dan yang menjawab sangat setuju 16 (21,1%) responden. Dapat disimpulkan bahwa responden setuju setiap peraturan yang ditetapkan perusahaan wajib dipatuhi setiap karyawan.

Tabel 4.8 Perintah kerja yang dibebankan pimpinan wajib dilaksanakan bawahan atau setiap karyawan
X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	8	10.5	10.5	10.5
Setuju	48	63.2	63.2	73.7
Sangat Setuju	20	26.3	26.3	100.0
Total	76	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 16.0

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat dilihat bahwa responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 8 (10,5%) responden, menjawab setuju 48 (63,2%) responden, dan yang menjawab sangat setuju 20 (26,3%) responden. Dapat disimpulkan bahwa responden setuju perintah kerja yang dibebankan pimpinan wajib dilaksanakan bawahan atau setiap karyawan.

Tabel 4.9 Setiap hasil kerja wajib dilaporkan kepada pihak atasan perusahaan
X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	2.6	2.6	2.6
Kurang Setuju	14	18.4	18.4	21.1
Setuju	39	51.3	51.3	72.4
Sangat Setuju	21	27.6	27.6	100.0
Total	76	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 16.0

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat dilihat bahwa responden yang menjawab tidak setuju 2 (2,6%) responden, menjawab kurang setuju sebanyak 14 (18,4%) responden, menjawab setuju 39 (51,3%) responden, dan yang menjawab sangat setuju 21 (27,6%) responden. Dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika setiap hasil kerja wajib dilaporkan kepada pihak atasan perusahaan.

Tabel 4.10 Dengan adanya karyawan yang melakukan kesalahan wajib diberitahukan kepada pimpinan
X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	Kurang Setuju	5	6.6	6.6	6.6
	Setuju	49	64.5	64.5	71.1
	Sangat Setuju	22	28.9	28.9	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 16.0

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat dilihat bahwa responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 (6,6%) responden, menjawab setuju 49 (64,5%) responden, dan yang menjawab sangat setuju 22 (28,9%) responden. Dapat disimpulkan bahwa responden setuju dengan adanya karyawan yang melakukan kesalahan wajib diberitahukan kepada pimpinan.

Tabel 4.11 Pembagian tugas yang diberikan manager Anda sesuai dengan tugas karyawan yang lainnya pada divisi dimana Anda bekerja
X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	5.3	5.3	5.3
	Setuju	54	71.1	71.1	76.3
	Sangat Setuju	18	23.7	23.7	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 16.0

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat dilihat bahwa responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 (5,3%) responden, menjawab setuju 54 (71,1%) responden, dan yang menjawab sangat setuju 18 (23,7%) responden. Dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika pembagian tugas yang diberikan manager Anda sesuai dengan tugas karyawan yang lainnya pada divisi dimana Anda bekerja.

Tabel 4.12 Bagian divisi dimana tempat Anda bekerja dapat meningkatkan kemampuan kerja Anda
X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	3.9	3.9	3.9

Setuju	57	75.0	75.0	78.9
Sangat Setuju	16	21.1	21.1	100.0
Total	76	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 16.0

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat dilihat bahwa responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 (3,9%) responden, menjawab setuju 57 (75,0%) responden, dan yang menjawab sangat setuju 16 (21,1%) responden. Dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika bagian divisi dimana tempat Anda bekerja dapat meningkatkan kemampuan kerja Anda.

b. Variabel Pelatihan (X₂)

Tabel 4.13 Setiap pelatihan yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan
X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	3.9	3.9	3.9
	Setuju	56	73.7	73.7	77.6
	Sangat Setuju	17	22.4	22.4	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 16.0

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat dilihat bahwa responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 (3,9%) responden, menjawab setuju 56 (73,7%) responden, dan yang menjawab sangat setuju 17 (22,4%) responden. Dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika setiap pelatihan yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

Tabel 4.14 Jenis pelatihan yang diberikan sesuai dengan posisi jabatan Anda
X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	5.3	5.3	5.3
	Setuju	56	73.7	73.7	78.9
	Sangat Setuju	16	21.1	21.1	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 16.0

Berdasarkan Tabel 4.14 dapat dilihat bahwa responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 (5,3%) responden, menjawab setuju 56 (73,7%) responden, dan yang menjawab sangat setuju 16 (21,1%) responden. Dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika jenis pelatihan yang diberikan sesuai dengan posisi jabatan karyawan.

Tabel 4.15 Pengetahuan yang Anda dapatkan disaat mengikuti pelatihan dan membantu pencapaian tujuan perusahaan
X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	8	10.5	10.5	10.5
Setuju	52	68.4	68.4	78.9
Sangat Setuju	16	21.1	21.1	100.0
Total	76	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 16.0

Berdasarkan Tabel 4.15 dapat dilihat bahwa responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 8 (10,5%) responden, menjawab setuju 52 (68,4%) responden, dan yang menjawab sangat setuju 16 (21,1%) responden. Dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika pengetahuan yang karyawan didapatkan disaat mengikuti pelatihan dan membantu pencapaian tujuan perusahaan.

Tabel 4.16 Setiap jenis pekerjaan yang diberikan dapat Anda kerjakan dengan mudah
X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	6	7.9	7.9	7.9
Setuju	54	71.1	71.1	78.9
Sangat Setuju	16	21.1	21.1	100.0
Total	76	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 16.0

Tabel 4.17 Konsep yang diajarkan pada pelatihan sesuai dengan latar belakang pendidikan Anda
X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Kurang Setuju	15	19.7	19.7	21.1
	Setuju	44	57.9	57.9	78.9
	Sangat Setuju	16	21.1	21.1	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Berdasarkan Tabel 4.16 dapat dilihat bahwa responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 6 (7,9%) responden, menjawab setuju 54 (71,1%) responden, dan yang menjawab sangat setuju 16 (21,1%) responden. Dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika setiap jenis pekerjaan yang diberikan dapat karyawan kerjakan dengan mudah.

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 16.0

Berdasarkan Tabel 4.17 dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan tidak setuju 1 (1,3%) responden, yang menjawab kurang setuju 15 (19,7%) responden, yang menjawab setuju 44 (57,9%) responden, dan yang menjawab sangat setuju 16 (21,1%) responden. Dapat disimpulkan bahwa karyawan setuju jika konsep pelatihan yang diajarkan pada pelatihan sesuai dengan latar belakang pendidikan karyawan.

Tabel 4.18 Cara membuat sebuah program kerja ada dalam bagian yang Anda pelajari pada saat pelatihan X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	6.6	6.6	6.6
	Setuju	52	68.4	68.4	75.0
	Sangat Setuju	19	25.0	25.0	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 16.0

Berdasarkan Tabel 4.18 dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan kurang setuju 5 (6,6%) responden, yang menjawab setuju 52 (68,4%) responden,

dan yang menjawab sangat setuju 19 (25,0%) responden. Dapat disimpulkan bahwa karyawan setuju jika cara membuat sebuah program kerja ada dalam bagian yang karyawan pelajari pada saat pelatihan.

Tabel 4.19 Pelaksanaan pelatihan yang diberikan menggunakan peralatan *infokus* atau secara praktek langsung
X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	5.3	5.3	5.3
	Setuju	57	75.0	75.0	80.3
	Sangat Setuju	15	19.7	19.7	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 16.0

Berdasarkan Tabel 4.19 dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan kurang setuju 4 (5,3%) responden, yang menjawab setuju 57 (75,0%) responden, dan yang menjawab sangat setuju 15 (19,7%) responden. Dapat disimpulkan bahwa karyawan setuju jika pelaksanaan pelatihan yang diberikan menggunakan peralatan *infokus* atau secara praktek langsung.

Tabel 4.20 Bentuk pengajaran dalam pelatihan dilakukan menggunakan evaluasi tengah dan evaluasi akhir
X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	5.3	5.3	5.3
	Setuju	56	73.7	73.7	78.9
	Sangat Setuju	16	21.1	21.1	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 16.0

Berdasarkan Tabel 4.20 dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan kurang setuju 4 (5,3%) responden, yang menjawab setuju 56 (73,7%) responden, dan yang menjawab sangat setuju 16 (21,1%) responden. Dapat disimpulkan bahwa karyawan setuju jika bentuk pengajaran dalam pelatihan dilakukan menggunakan evaluasi tengah dan evaluasi akhir.

Tabel 4.21 Peraturan yang dilakukan dalam pelaksanaan pelatihan menggunakan system eliminasi
X2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	3	3.9	3.9	3.9
Setuju	56	73.7	73.7	77.6
Sangat Setuju	17	22.4	22.4	100.0
Total	76	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 16.0

Berdasarkan Tabel 4.21 dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan kurang setuju 3 (3,9%) responden, yang menjawab setuju 56 (73,7%) responden, dan yang menjawab sangat setuju 17 (22,4%) responden. Dapat disimpulkan bahwa karyawan setuju jika peraturan yang dilakukan dalam pelaksanaan pelatihan menggunakan system eliminasi.

Tabel 4.22 Peserta wajib mengikuti persyaratan yang diberikan dalam uji kompetensi pelatihan
X2.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	4	5.3	5.3	5.3
Setuju	56	73.7	73.7	78.9
Sangat Setuju	16	21.1	21.1	100.0
Total	76	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 16.0

Berdasarkan Tabel 4.22 dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan kurang setuju 4 (5,3%) responden, yang menjawab setuju 56 (73,7%) responden, dan yang menjawab sangat setuju 16 (21,1%) responden. Dapat disimpulkan bahwa karyawan setuju jika peserta wajib mengikuti persyaratan yang diberikan dalam uji kompetensi pelatihan,

Tabel 4.23 Jenis pelatihan yang diberikan wajib di evaluasi
X2.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	8	10.5	10.5	10.5

Setuju	52	68.4	68.4	78.9
Sangat Setuju	16	21.1	21.1	100.0
Total	76	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 16.0

Berdasarkan Tabel 4.23 dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan kurang setuju 8 (10,5%) responden, yang menjawab setuju 52 (68,4%) responden, dan yang menjawab sangat setuju 16 (21,1%) responden. Dapat disimpulkan bahwa karyawan setuju jika jenis pelatihan yang diberikan wajib di evaluasi.

Tabel 4.24 Bentuk pelatihan yang diberikan sesuai dengan *standard* perusahaan
X2.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	7	9.2	9.2	9.2
	Setuju	54	71.1	71.1	80.3
	Sangat Setuju	15	19.7	19.7	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 16.0

Berdasarkan Tabel 4.24 dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan kurang setuju 7 (9,2%) responden, yang menjawab setuju 54 (71,1%) responden, dan yang menjawab sangat setuju 15 (19,7%) responden. Dapat disimpulkan bahwa karyawan setuju jika bentuk pelatihan yang diberikan sesuai dengan *standard* perusahaan.

Tabel 4.25 Pemberian pelatihan sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan oleh instruktur pelatihan
X2.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	6.6	6.6	6.6
	Setuju	54	71.1	71.1	77.6
	Sangat Setuju	17	22.4	22.4	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 16.0

Berdasarkan Tabel 4.25 dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan kurang setuju 5 (6,6%) responden, yang menjawab setuju 54 (71,1%) responden,

dan yang menjawab sangat setuju 17 (22,4%) responden. Dapat disimpulkan bahwa karyawan setuju jika pemberian pelatihan sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan oleh instruktur pelatihan.

Tabel 4.26 Setiap pengerjaan tugas-tugas pelatihan dibatasi dengan jangka waktu yang diberikan instruktur
X2.14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	5	6.6	6.6	6.6
Setuju	50	65.8	65.8	72.4
Sangat Setuju	21	27.6	27.6	100.0
Total	76	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 16.0

Berdasarkan Tabel 4.26 dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan kurang setuju 5 (6,6%) responden, yang menjawab setuju 50 (65,8%) responden, dan yang menjawab sangat setuju 21 (27,6%) responden. Dapat disimpulkan bahwa karyawan setuju jika setiap pengerjaan tugas-tugas pelatihan dibatasi dengan jangka waktu yang diberikan instruktur.

c. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.27 Kualitas kerja yang dihasilkan karyawan dapat memberikan penghargaan bagi perusahaan
Y1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	7	9.2	9.2	9.2
Setuju	54	71.1	71.1	80.3
Sangat Setuju	15	19.7	19.7	100.0
Total	76	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 16.0

Berdasarkan Tabel 4.27 dapat dilihat bahwa responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 7 (9,2%) responden, menjawab setuju 54 (71,1%) responden, dan yang menjawab sangat setuju 15 (19,7%) responden. Dapat disimpulkan bahwa

responden setuju jika kualitas kerja yang dihasilkan karyawan dapat memberikan penghargaan bagi perusahaan.

**Tabel 4.28 Kualitas kerja yang dihasilkan karyawan sudah sesuai dengan target perusahaan
Y1.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	5	6.6	6.6	6.6
Setuju	54	71.1	71.1	77.6
Sangat Setuju	17	22.4	22.4	100.0
Total	76	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 16.0

Berdasarkan Tabel 4.28 dapat dilihat bahwa responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 (6,6%) responden, menjawab setuju 54 (71,1%) responden, dan yang menjawab sangat setuju 17 (22,4%) responden. Dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika kualitas kerja yang dihasilkan karyawan sudah sesuai dengan target perusahaan.

**Tabel 4.29 Aktivitas kerja yang dihasilkan karyawan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan
Y1.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	5	6.6	6.6	6.6
Setuju	50	65.8	65.8	72.4
Sangat Setuju	21	27.6	27.6	100.0
Total	76	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 16.0

Berdasarkan Tabel 4.29 dapat dilihat bahwa responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 (6,6%) responden, menjawab setuju 50 (65,8%) responden, dan yang menjawab sangat setuju 21 (27,6%) responden. Dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika Aktivitas kerja yang dihasilkan karyawan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan.

**Tabel 4.30 Kuantitas kerja karyawan sudah sesuai dengan target kerja yang ditetapkan perusahaan
Y1.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	4	5.3	5.3	5.3
Setuju	51	67.1	67.1	72.4
Sangat Setuju	21	27.6	27.6	100.0
Total	76	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 16.0

Berdasarkan Tabel 4.30 dapat dilihat bahwa responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 (5,3%) responden, menjawab setuju 51 (67,1%) responden, dan yang menjawab sangat setuju 21 (27,6%) responden. Dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika kuantitas kerja karyawan sudah sesuai dengan target kerja yang ditetapkan perusahaan.

**Tabel 4.31 Tingkat pekerjaan yang tinggi dapat diselesaikan karyawan dengan tepat waktu
Y1.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	2.6	2.6	2.6
Kurang Setuju	9	11.8	11.8	14.5
Setuju	43	56.6	56.6	71.1
Sangat Setuju	22	28.9	28.9	100.0
Total	76	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 16.0

Berdasarkan Tabel 4.31 dapat dilihat bahwa responden yang menjawab tidak setuju 2 (2,6%) responden, yang menjawab kurang setuju sebanyak 9 (11,8%) responden, menjawab setuju 43 (56,6%) responden, dan yang menjawab sangat setuju 22 (28,9%) responden. Dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika tingkat pekerjaan yang tinggi dapat diselesaikan karyawan dengan tepat waktu.

**Tabel 4.32 Ketepatan waktu penyelesaian administrasi karyawan dalam bekerja di perusahaan sudah sangat baik
Y1.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	2.6	2.6	2.6
Kurang Setuju	10	13.2	13.2	15.8
Setuju	42	55.3	55.3	71.1
Sangat Setuju	22	28.9	28.9	100.0
Total	76	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 16.0

Berdasarkan Tabel 4.32 dapat dilihat bahwa responden yang menjawab tidak setuju 2 (2,6%) responden, yang menjawab kurang setuju sebanyak 10 (13,2%) responden, menjawab setuju 42 (55,3%) responden, dan yang menjawab sangat setuju 22 (28,9%) responden. Dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika ketepatan waktu penyelesaian administrasi karyawan dalam bekerja di perusahaan sudah sangat baik.

Tabel 4.33 Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan rekan kerja saling membantu satu sama lain
Y1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	5	6.6	6.6	6.6
Setuju	52	68.4	68.4	75.0
Sangat Setuju	19	25.0	25.0	100.0
Total	76	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 16.0

Berdasarkan Tabel 4.33 dapat dilihat bahwa responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 (6,6%) responden, menjawab setuju 52 (68,4%) responden, dan yang menjawab sangat setuju 19 (25,0%) responden. Dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan rekan kerja saling membantu satu sama lain.

Tabel 4.34 Kerja sama antara karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai pada waktunya
Y1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	Kurang Setuju	4	5.3	5.3	5.3
	Setuju	54	71.1	71.1	76.3
	Sangat Setuju	18	23.7	23.7	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 16.0

Berdasarkan Tabel 4.34 dapat dilihat bahwa responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 (5,3%) responden, menjawab setuju 54 (71,1%) responden, dan yang menjawab sangat setuju 18 (23,7%) responden. Dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika kerja sama antara karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai pada waktunya.

4. Pengujian Kualitas Data

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Aturan yang digunakan pada uji validitas adalah jika $r_{hitung} > r_{kritis}$, dimana nilai r_{kritis} adalah 0,30. Jika $r_{hitung} > 0,30$ maka butir pertanyaan dianggap valid. Ghazali (2018) r_{hitung} dari hasil pengujian dengan SPSS dapat dilihat pada *Corrected Item-Total Correlation* pada tabel hasil pengujian SPSS yang ada pada lampiran. Hasil perbandingan r_{hitung} dengan r_{kritis} untuk menentukan validitas atau kelayakan pada setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada tabel berikut:

1) Variabel Komunikasi (X_1)

**Tabel 4.35 Uji Validitas Komunikasi (X_1)
Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	29.1447	7.032	.556	.797
X1.2	29.0395	7.718	.662	.780
X1.3	29.0921	8.058	.582	.792
X1.4	29.0921	7.551	.624	.783
X1.5	29.2105	7.608	.418	.820
X1.6	29.0263	8.133	.467	.805
X1.7	29.0658	8.196	.504	.801
X1.8	29.0789	8.074	.605	.790

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 16.0

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai r hitung dari setiap item pertanyaan pada variabel Komunikasi (X_1) telah lebih besar dari 0,30, sehingga seluruh butir pertanyaan dianggap telah valid.

2) Variabel Pelatihan (X_2)

**Tabel 4.36 Uji Validitas Pelatihan (X_2)
Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	53.7895	23.155	.644	.911
X2.2	53.8158	22.819	.706	.909
X2.3	53.8684	22.436	.689	.909
X2.4	53.8421	22.668	.686	.909
X2.5	53.9868	22.653	.500	.918
X2.6	53.7895	23.102	.581	.913
X2.7	53.8289	23.130	.650	.911
X2.8	53.8158	22.819	.706	.909
X2.9	53.7895	23.155	.644	.911
X2.10	53.8158	22.819	.706	.909
X2.11	53.8684	22.436	.689	.909
X2.12	53.8684	23.022	.602	.912
X2.13	53.8158	23.006	.624	.911
X2.14	53.7632	23.170	.549	.914

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 16.0

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai r hitung dari setiap item pertanyaan pada variabel Pelatihan (X_2) telah lebih besar dari 0,30, sehingga seluruh butir pertanyaan dianggap telah valid.

3) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 4.37 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)
Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	29.1842	8.872	.603	.848
Y1.2	29.1316	8.996	.579	.850
Y1.3	29.0789	8.634	.659	.842
Y1.4	29.0658	8.889	.596	.848
Y1.5	29.1711	7.930	.655	.843
Y1.6	29.1842	8.072	.601	.851
Y1.7	29.1053	8.682	.665	.841
Y1.8	29.1053	9.002	.590	.849

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 16.0

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap item pertanyaan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) telah lebih besar dari 0,30, sehingga seluruh butir pertanyaan dianggap telah valid.

b. Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan Ghozali (2018). Reliabilitas adalah derajat ketetapan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dinyatakan reliable atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliable atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliable jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliable jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistic* yang disajikan pada tabel dibawah ini :

1) Variabel Komunikasi (X₁)

Tabel 4.38 Uji Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.817	.831	8

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 16.0

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Komunikasi (X_1) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,817 dimana nilai ini lebih besar dari 0,60 sehingga seluruh item pertanyaan pada variabel Komunikasi (X_1) dianggap telah reliabel atau andal untuk digunakan.

2) Variabel Pelatihan (X_2)

Tabel 4.39 Uji Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.917	.920	14

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 16.0

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X_2) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,917 dimana nilai ini lebih besar dari 0,60 sehingga seluruh item pertanyaan pada variabel Pelatihan (X_2) dianggap telah reliabel atau andal untuk digunakan.

3) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.40 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.863	.868	8

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 16.0

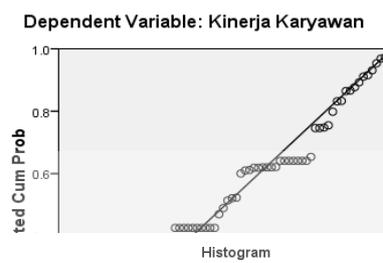
Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,863 dimana nilai ini lebih besar dari 0,60 sehingga seluruh item pertanyaan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dianggap telah reliabel atau andal untuk digunakan.

5. Pengujian Asumsi Klasik

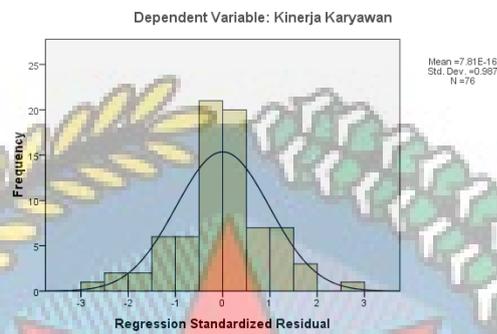
a. Uji Normalitas Data

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Menurut pengujian ini menguji apakah variabel independen, atau mempunyai atau mendekati



Priyastama (2017) bertujuan untuk sebuah model regresi, dependen, variabel keduanya distribusi normal normal.



Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 16.0

Berdasarkan Gambar 4.2 diatas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas*Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 16.0*

Berdasarkan Gambar 4.3 diatas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada disekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Berdasarkan kedua gambar diatas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel kelancaran berdistribusi secara normal

Tabel 4.41 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.67689845
Most Extreme Differences	Absolute	.147
	Positive	.065
	Negative	-.147
Kolmogorov-Smirnov Z		1.282
Asymp. Sig. (2-tailed)		.075

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 16.0

Berdasarkan Tabel 4.41 diatas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut besar nilai signifikansi *kolmogrov Smirnov* sebesar 1,282 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara tidak normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($0.075 > 0,05$). Dengan demikian, secara keseluruhan dapat

disimpulkan bahwa nilai-nilai observasi data telah terdistribusi secara tidak normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Rusiadi (2016). “Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi diantara variabel bebas (independen).

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan *IBM Statistic SPSS 26*. Apabila nilai *Tolerance Value* $> 0,1$ atau $VIF < 10$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.42 Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
(Constant)		
Komunikasi	.626	1.597
Pelatihan	.626	1.597

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

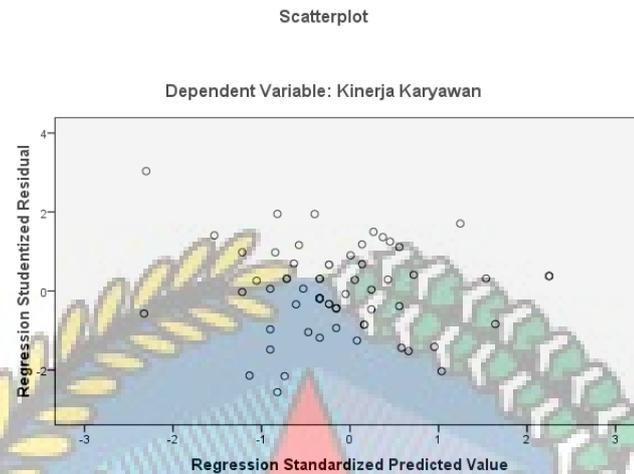
Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 16.0

Berdasarkan Tabel 4.42 diketahui bahwa hasil uji multikolinieritas untuk variabel Komunikasi (X_1), dan Pelatihan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) nilai *tolerance* $> 0,10$ dan $VIF < 10$ maka penelitian ini dinyatakan terbebas dari masalah multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut Rusiadi (2016). “Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak seimbangan *Variance* dan residual satu

pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heterokedastisitas”.



Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heterokedastisitas

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 16.0

Berdasarkan Gambar 4.4 di atas, gambar *Scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Berdasarkan hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heterokedastisitas dengan perkataan lain, variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homokedastisitas.

6. Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali (2018) Alat uji yang digunakan untuk menganalisis hipotesis dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Metode analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas (Komunikasi, dan Pelatihan) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan). Rumus analisis regresi liner berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

**Tabel 4.43 Regresi Linear Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	2.583	2.260	
Komunikasi	1.120	.079	.687
Pelatihan	.545	.075	.353

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 16.0

Dari hasil uji regresi linear berganda yang ditunjukkan pada tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 2.583 + (1,120X_1) + 0,545X_2 + e$$

Penjelasan dari persamaan regresi linier berganda di atas adalah sebagai berikut:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 2,583.
- b. Jika terjadi peningkatan komunikasi sebesar 1 (satu), maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 1,120 atau 112,0%.
- c. Jika terjadi peningkatan pelatihan sebesar 1 (satu), maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,545 atau 54,5%.

7. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2016) Uji t merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, yaitu menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Uji t dilakukan untuk menguji apakah parameter yang digunakan untuk memprediksi model regresi linear berganda sudah merupakan parameter yang tepat atau belum. Di katakan tepat adalah ketika parameter tersebut mampu menjelaskan perilaku

variabel bebas dalam menggunakan variabel terikat. Uji parsial menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikan 5%.

Apabila : $p > 0,05 = H_a$ ditolak atau H_0 diterima

$P < 0,05 = H_a$ diterima atau H_0 ditolak

**Tabel 4.44 Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a**

Model		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Beta		
1	(Constant)		1.143	.257
	Komunikasi	.687	14.221	.000
	Pelatihan	.353	7.313	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 16.0

Berdasarkan Tabel 4.44 di atas, dapat di jelaskan persamaan t_{hitung} dan signifikan untuk variabel sebagai berikut:

1) Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan dilihat bahwa t_{hitung} $14,221 > t_{tabel}$ $1,665$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak yang menyatakan bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menyatakan bahwa (H_1) diterima.

2) Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan dilihat bahwa t_{hitung} $7,313 > t_{tabel}$ $1,665$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak yang menyatakan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hal ini menyatakan bahwa (H_2) diterima.

b. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghazali (2016) Pengujian simultan akan di uji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji statistik yang di

gunakan pada pengujian simultan adalah Uji F atau yang biasa di sebut *Analysis of Varian* (ANOVA). Pengujian ini dapat di rumuskan signifikan korelasi ganda

**Tabel 4.45 Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^b**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	529.860	2	264.930	64.516	.000 ^a
Residual	299.771	73	4.106		
Total	829.632	75			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan sebagai berikut:

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 16.0

Dapat di lihat dari hasil uji simultan pada Tabel 4.45 di atas, maka diperoleh nilai koefisien pada $F_{hitung} = 64,516$ sedangkan F_{tabel} sebesar $= 2,73$ yang dilihat pada $\alpha = 0,05$. Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari $0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini Komunikasi dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwasanya Komunikasi dan Pelatihan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan ($F_{hitung} > F_{tabel}$ $64,516 > 2,90$ pada signifikan $0,000 < 0,05$). Maka hipotesis (H_3) sebelumnya diterima.

c. Uji Determinasi

Ghozali (2016) menjelaskan, uji determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Untuk melakukan pengujian koefisien determinasi (*adjusted R2*) digunakan presentase sumbangan variabel independen yang diteliti terhadap variasi naik turunnya variabel dependen.

Tabel 4.46 Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.799 ^a	.639	.629	2.02644

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 16.0

Berdasarkan Tabel 4.46 diatas, dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,629 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 62,9% Kinerja Karyawan dapat di peroleh dan dijelaskan oleh Komunikasi dan Pelatihan, sedangkan $100\% - 62,9\% = 37,1\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini seperti stress kerja, motivasi dan lain-lain.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Komunikasi (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat dilihat bahwa Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan dilihat bahwa $t_{hitung} 14,221 > t_{tabel} 1,665$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak yang menyatakan bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menyatakan bahwa (H_1) diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitain Indah Asmarani (2020) menyatakan bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi kerja didefinisikan sebagai suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan. Komunikasi (kemampuan dan keahlian) merupakan kemampuan skill yang dimiliki seseorang

dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar sehingga kepuasan kerja juga akan berpengaruh.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Konia Putra Lestari telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan dan menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah pada point 1 dan pada kusioner yaitu koordinasi kepada atasan dan sesama rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan belum terjalin dengan baik telah terjawab.

2. Pengaruh Pelatihan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat dilihat bahwa Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan dilihat bahwa $t_{hitung} 7,313 > t_{tabel} 1,665$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak yang menyatakan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hal ini menyatakan bahwa (H_2) diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitain Indah Asmarani (2020) menyatakan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Sudaryo dkk (2020) Pelatihan merupakan pendidikan jangka pendek yang biasanya lebih fokus pada praktik yang berguna untuk meningkatkan kinerja para karyawan dan untuk mengurangi kesalahan dalam pekerjaan.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Konia Putra Lestari telah terlaksana dan sekaligus telah

menyelesaikan dan menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah pada point 2 dan pada Indikator pelatihan yaitu Jenis pelatihan, Tujuan pelatihan, Materi, Metode yang digunakan, Kualifikasi peserta, Kualifikasi pelatihan, dan Waktu.

3. Pengaruh Komunikasi (X_1) dan Pelatihan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien pada $F_{hitung} = 64,516$ sedangkan F_{tabel} sebesar $= 2,73$ yang dilihat pada $\alpha = 0,05$. Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari $0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini Komunikasi dan Pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwasanya Komunikasi dan Pelatihan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan ($F_{hitung} > F_{tabel}$ $64,516 > 2,90$ pada signifikan $0,000 < 0,05$). Maka hipotesis (H_3) sebelumnya diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Indah Asmarani (2020) menyatakan bahwa pelatihan dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Komunikasi yang efektif akan memudahkan karyawan untuk mendapatkan pemahaman satu sama lain. Hal yang sama dikemukakan oleh Purwanto (2016) menjelaskan bahwa komunikasi adalah suatu proses komunikasi yang menggunakan media yaitu bahasa atau simbol-simbol yang biasa digunakan untuk mentransfer pesan-pesan

dari pemberi pesan ke penerima pesan melalui proses komunikasi agar diperoleh suatu hasil yang sangat berarti bagi suatu organisasi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin meningkat komunikasi dan pelatihan maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan. Maka hipotesis yang diduga komunikasi dan pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Konia Putra Lestari.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan dilihat bahwa t_{hitung} 14,221 > t_{tabel} 1,665 dan signifikan 0,000 < 0,05, maka H_a diterima dan H_o ditolak yang menyatakan bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menyatakan bahwa (H_1) diterima.
2. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan dilihat bahwa t_{hitung} 7,313 > t_{tabel} 1,665 dan signifikan 0,000 < 0,05, maka H_a diterima dan H_o ditolak yang menyatakan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hal ini menyatakan bahwa (H_2) diterima.
3. Pengaruh Komunikasi dan Pelatihan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan ($F_{hitung} > F_{tabel}$ 64,516 > 2,90 pada signifikan 0,000 < 0,05). Maka hipotesis (H_3) sebelumnya diterima.

B. Saran

Agar setiap karyawan memberikan kinerja terbaiknya yang kualitasnya terus meningkat, maka manajemen PT Konia Putra Lestari Medan dapat melakukan beberapa hal sebagai berikut :

1. Dalam ruang lingkup komunikasi, diharapkan hendaknya PT Konia Putra Lestari Medan memperbaiki dan meningkatkan komunikasi yang efektif. Baik antara pimpinan dengan karyawan, sesama karyawan dan organisasi dengan pihak diluar organisasi. Serta menyelesaikan konflik yang terjadi dengan komunikasi yang terbuka atau diskusi bersama sehingga tidak menyebabkan penundaan pekerjaan sehari-hari.
2. Dalam merancang dan melaksanakan program pelatihan kerja bagi karyawan, perusahaan memprioritaskan pada kejelasan tujuan dan arah program tersebut untuk peningkatan dan pengembangan kualitas pribadi serta kompetensi karyawan untuk mendorong pencapaian peningkatan kinerja mereka.
3. PT Konia Putra Lestari disarankan memperhatikan kinerja para karyawan, agar karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dan mencapai target sesuai dengan jangka waktu yang ada serta memperbaiki komunikasi yang lebih efektif melalui permasalahan atau kendala yang dialami karyawan di lapangan.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat terus mengembangkan penelitian ini. Penelitian menggunakan 2 variabel bebas (komunikasi dan pelatihan) untuk mengukur kinerja karyawan dan keduanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Amirullah (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: MitraWacana Media.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Canggra, H. (2015). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Daft L, Richard. (2015). *Manajemen*. Jakarta : Erlangga.
- Dessler, G. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 14. Jakarta: Salemba Empat.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung: Alfabeta.
- Firmansyah dan Syamsudin (2016). *Manajemen Prestasi Kerja*. Edisi Pertama. Jakarta: Rajawali.
- Ghozali.Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Unoversitas Diponegoro: Semarang.
- Hamali, Yusuf Ari. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Hardjana,Agus.M. (2016). *Ilmu Komunikasi*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2015. *Manajemen Dasar,Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara .
- Kasmir, 2019. *Manajemen Sumber Daya (Teori dan Praktik)*. Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Purwanto, J. (2016). *Komunikasi Bisnis*. Edisi 2. Jakarta: Erlangga.
- Priyastama, Romie. (2017) . *Buku Sakti Kuasai SPSS Pengolahan Data & Analisis Data*. Yogyakarta : PT. Anak Hebat Indonesia.

Rusiadi, Subiantoro, N., & Hidayat, R. (2016) *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS. Eviews, Amos, Listrel*. Medan. USU Press.

Sedarmayanti (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Siregar & Syofian. (2016). *Statistika Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. In *Statistika Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS*

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabet.

Tika, Moh. Pabundu. (2016). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Yoyo Sudaryo, A. A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompetensi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: ANDI.

Jurnal :

Anggoro, Muhammad Agung. (2020). *Pengaruh pelatihan, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sany Toga Gemilang*. Jurnal Paradigma Ekonomika Vol.15.No.2, Juli –Desember 2020.

Apriada, Kadek. (2020). *Pengaruh Pelatihan, Komunikasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Pln (Persero) Distribusi Bali*. Accounting Profession Journal (ApaJi), Vol. 2 No 2, Bulan Juli 2020

Dewantari, Aninda Putri. (2021). *Pengaruh Pelatihan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mustika Ratu Tbk, Ciracas Jakarta Timur*. Jurnal Ekonomi dan Industri Volume 22, No.2, Mei-Agustus 2021

Nawaz MS, Hassan M, Hassan S, Shaukat S and Asadullah MA. (2019). *Impact of Employee Training and Empowerment on Employee Creativity Through Employee engagement: Empirical Evidence from the Manufacturing Sector of Pakistan*. Middle-East Journal of Scientific Research 19 (4): 593- 601. DOI: 10.5829/idosi.mejsr.19.4.13618.

Sembiring, Rasmulia. (2015). *Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan, Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nipsea Paint and Chemicals co. ltd. Agrica (Jurnal Agribisnis Sumatera Utara) Vol.8 No.1/April 2015.*

Skripsi :

Asmarani, Indah. (2020). *Pengaruh Pelatihan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Berlian Maju Motor Palembang.* Skripsi. Palembang : Universitas Tridinanti.

Batubara, Syafrudin Batubara. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pengadilan Agama Binjai.* Skripsi. Medan: Universitas Pembangunan Panca Budi.

Madraie. (2019). *Pengaruh Budaya Kaizen, Pelatihan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kecamatan Arjasa Kab. Sumenep Jawa Timur.* Skripsi. Malang: Universitas Islam Malang.

Siregar, Annisa Rahayu. (2021). *Analisis Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Motivasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Indonesia Power PLTU Pangkalan Susu Omu Unit 1-2.* Skripsi. Medan: Universitas Pembangunan Panca Budi.

Wariska, Meiria. (2019). *Pengaruh Komunikasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Area Medan.* Skripsi. Medan: Universitas Sumatera Utara

