

**PENGARUH PELATIHAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PTPN IV
TANAH ITAM ULU**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

M.TEZA ZEIN
1805160410

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 08 September 2022, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : M. TEZA ZEIN
NPM : 1805160410
Program Studi : MANAJEMEN
Kosentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PTPN IV
TANAH ITAM ULU

Dinyatakan : (A-) *Lulus, Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Penguji I

Penguji II

MUSELI ZE, M.Si

QAHQI ROMULA SIREGAR, SE., M.M.

Pembimbing

ANITAH JASIN, SE., M.Si

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si

Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Lengkap : M.TEZA ZEIN
N.P.M : 1805160410
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH PELATIHAN DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PTPN IV
TANAH ITAM ULU

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Agustus 2022

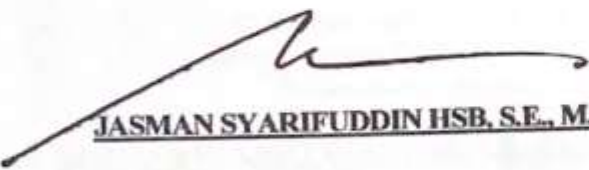
Pembimbing


HANIFAH JASIN, S.E., M.Si


Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis


JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis


H. JANURI SE, M.M, M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : M.TEZA ZEIN
N.P.M : 1805160410
Dsen Pembimbing : HANIFAH JASIN, S.E., M.Si
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH PELATIHAN DAN KOMUNIUKASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PTPN IV
TANAH ITAM ULU

Tanggal	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1	- Batasan Masalah - Rumusan Masalah - Tujuan penelitian		
BAB 2	- kerangka konrip - Hipotesis		
BAB 3	- populasi dan Sampel - Uj. validitas		
BAB 4	JELASKAN ITABAL PENELITIAN DI BAB IV	9/10-2021	7
BAB 5	KESIMPULAN DAN SARAN ²		7
Daftar Pustaka	-		
Persetujuan Sidang Meha Hijau	SUDAH DIPERIKSA DAN ACC UJURE DAPAT DILAKUKAN		7

Medan, Agustus 2022

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si)

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(HANIFAH JASIN, S.E., M.Si)

SURAT PERNYATAAN
PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : M.Teza Zein
NPM : 1805160410
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri
, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan20.
Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

PENGARUH PELATIHAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PTPN IV TANAH ITAM ULU

M.TEZA ZEIN
NPM : 1805160410

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan komunikasi terhadap kinerja pada kantor Personalia Kebi Tanah Itam Ulu baik secara parsial maupun secara simultan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor Personalia Kebi Tanah Itam Ulu. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh berjumlah 32 orang karyawan kantor Personalia Kebi Tanah Itam Ulu. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, studi dokumentasi, observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (*Statistic Package for the Social Sciens*) versi 24.00. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara simultan pelatihan dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor Personalia Kebi Tanah Itam Ulu

Kata Kunci : Pelatihan, Komunikasi, Kinerja

ABSTRACT

EFFECT OF TRAINING AND COMMUNICATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PTPN IV TANAH ITAM ULU

*M. TEZA ZEIN
NPM : 1805160410*

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of training and communication on performance at the Kebi Tanah Itam Ulu Personnel Office, either partially or simultaneously. The approach used in this study is an associative approach. The population in this study were all employees of the Kebi Tanah Itam Ulu Personnel office. The sample in this study used a saturated sample of 32 employees of the Kebi Tanah Itam Ulu Personnel office. Data collection techniques in this study used interview techniques, documentation studies, observation, and questionnaires. The data analysis technique in this study uses Multiple Linear Regression Analysis Test, Hypothesis Testing (t Test and F Test), and Coefficient of Determination. The data processing in this study used the SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) software program version 24.00. The results of this study prove that partially training have a significant effect on employee performance, communication have a significant effect on employee performance and simultaneously training and communication have a significant effect on employee performance at the Kebi Tanah Itam Ulu Personnel Office.

Keywords: Training, Communication, Performance

KATA PENGANTAR



Assalammualaikum Wr.Wb

Alhamdulillah rabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selanjutnya tidak lupa pula penulis mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi penulis guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul penulis yaitu : **“Pengaruh Pelatihan dan Komuniikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN IV Tanah Itam Ulu”**.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan skripsi. Penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar- besarnya terutama kepada:

1. Teristimewa kepada kedua orangtua saya Sayuti Zein dan Ibunda Samsia panjaitan yang senantiasa selalu mendoakan dan memberikan nasehat dan masukan-masukan sampai pada saat ini, serta dukungan dalam hal materi yang tak terhingga jumlahnya.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Ade Gunawan S.E.,M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, SE. M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen S.E.,M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Hanifa Jasin SE., M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi
9. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis, serta seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi yang telah

membantu penulis baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan skripsi ini.

10. Serta seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. penulis hanya bisa berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua. Amin.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih semoga skripsi ini dapat penulis lanjutkan dalam penelitian dan akhirnya dapat menyelesaikan skripsi yang menjadi salah satu syarat penulis menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Wassalammualaikum, Wr.Wb

Medan, Agustus 2022
Penulis

M.TEZA ZEIN
NPM:1805160410

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
 BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	5
1.3 Batasan Masalah	6
1.4 Rumusan Masalah.....	6
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian	7
 BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 Kinerja.....	9
2.1.1.1 Pengertian Kinerja	9
2.1.1.2 Tujuan Dan Manfaat Kinerja.....	10
2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	11
2.1.1.4 Indikator Kinerja.....	14
2.1.2 Pelatihan	16
2.1.2.1 Pengertian Pelatihan	16
2.1.2.2 Tujuan Dan Manfaat Pelatihan	18
2.1.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan	18
2.1.2.4 Jenis-jenis Pelatihan	18
2.1.2.5 Metode Pelatihan	19
2.1.2.6 Tahapan-tahapan Pelatihan	
2.1.3 Komunikasi.....	21
2.1.3.1 Pengertian Komunikasi.....	21
2.1.3.2 Tujuan Komunikasi	23
2.1.3.3 Fungsi Komunikasi.....	2
2.1.3.4 Unsur-unsur Komunikasi.....	25
2.1.3.5 Indikator Komunikasi	27

2.2 Kerangka Konseptual	28
2.3 Hipotesis.....	33

BAB 3 METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian	35
3.2 Defenisi Operasional Variabel.....	35
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	37
3.4 Populasi dan Sampel	37
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	39
3.6 Teknik Analisis Data	42

BAB 4 HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data	50
4.2 Analisis Data	58
4.2.1 Uji Asumsi Klasik	58
4.2.2 Regresi Linier Berganda.....	61
4.2.3 Pengujian Hipotesis	62
4.2.4 Uji Koefisien Determinasi (<i>R-Square</i>)	66
4.2.5 Pembahasan	67

BAB 5 PENUTUP

5.1 Kesimpulan	73
5.2 Saran.....	73
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	74

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Indikator Kinerja.....	36
Tabel 3.2	Indikator Pelatihan.....	36
Tabel 3.3	Indikator Komunikasi.....	36
Tabel 3.4	Waktu Penelitian.....	38
Tabel 3.5	Skala Likert.....	40
Tabel 3.6	Hasil Uji Validitas Kinerja.....	42
Tabel 3.7	Hasil Uji Validitas Pelatihan.....	42
Tabel 3.8	Hasil Uji Validitas Komunikasi.....	43
Tabel 3.9	Hasil Uji Reabilitas.....	44
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	51
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	51
Tabel 4.4	Persentase Jawaban Responden Variabel Kinerja.....	52
Tabel 4.5	Persentase Jawaban Responden Variabel Pelatihan.....	53
Tabel 4.6	Persentase Jawaban Responden Variabel Komunikasi.....	55
Tabel 4.7	Hasil Uji Multikolinearitas.....	59
Tabel 4.8	Hasil Regresi Linier Berganda.....	61
Tabel 4.9	Hasil Uji Parsial (Uji t).....	62
Tabel 4.10	Hasil Uji Simultan (Uji F).....	65
Tabel 4.11	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Paradigma Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja	29
Gambar 2.2 Paradigma Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja	31
Gambar 2.3 Kerangka Konseptual	33
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas	58
Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas	60
Gambar 4.3 Kriteria Pengujian UJi T	63
Gambar 4.4 Kriteria Pengujian UJi T	64
Gambar 4.5 Kriteria Pengujian UJi F.....	65

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia mempunyai arti penting karena manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Manusia dalam organisasi berperan sebagai penentu, pelaku, dan perencana dalam mencapai tujuan perusahaan sekaligus menentukan maju dan mundurnya perusahaan. Manusia adalah sumber daya yang berbeda dari faktor produksi lainnya karena manusia mempunyai perasaan, pikiran, keinginan dan latar belakang yang heterogen. Manusia juga memiliki kebutuhan yang tidak terbatas, artinya kebutuhan manusia selalu bertambah dari waktu ke waktu. Kebutuhan manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang dimilikinya, dicapai, dan dinikmati, oleh karena itu manusia terdorong untuk melakukan aktivitas dengan bekerja (Hendra, 2020).

Sumber daya yang paling penting dalam setiap organisasi adalah sumber daya manusia. Peranan sumber daya manusia dalam organisasi sangat penting karena merupakan penggerak utama dari segala aktivitas atau kegiatan dalam mencapai tujuan sekaligus untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasi. Berhasil tidaknya suatu organisasi dalam usahanya dimulai dari kemampuannya mengelola sumber daya manusia yang dimiliki, khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan (Mangkunegara, 2011).

Pada era globalisasi sekarang ini menurut adanya kompetisi dari semua organisasi atau perusahaan untuk saling bersaing guna memperebutkan kedudukan sebagai perusahaan yang unggul. Tidak ketinggalan dalam hal ini dituntut

kemampuan untuk mengembangkan sumber daya manusia agar lebih baik. Hal ini dikarenakan kemajuan teknologi, perdagangan dan sebagainya di tentukan oleh sumber daya manusia sebagai pelaku dan penggerak semua itu (Jufrizen & Rahmadhani, 2020).

Sumber daya manusia mempunyai arti penting karena manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Manusia dalam organisasi berperan sebagai penentu, pelaku dan perencana dalam mencapai tujuan organisasi sekaligus menentukan maju dan mundurnya organisasi. Manusia adalah sumber dayayang berbeda dari faktor produksi lainnya karena manusia mempunyai perasaan, pikiran, keinginan dan latar belakang yangheterogen. Manusia juga memiliki kebutuhan yang tidak terbatas, artinya kebutuhan manusiaselalu bertambah dari waktu ke waktu. Kebutuhan manusia diartikan sebagai segala ssuatu yang dimilikinya, dicapai dan dinikmati,oleh karena itu manusia (Jufrizen & Hadi, 2021).

kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik pegawai. Faktor-faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritual. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi, kompensasi, kontrol berupa penyeliaan, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, system hukuman dan sebagainya (Mangkuprawira, 2011).

Pelatihan sering dianggap sebagai aktifitas yang paling dapat dilihat dan paling umum dari semua aktifitas kekaryawanan. Pelatihan yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Adanya

pelatihan tersebut akan menciptakan kinerja karyawan yang tinggi sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan perusahaan yang diinginkan dapat tercapai (Jufrizen, 2017).

Komunikasi adalah perpindahan dan pemahaman makna. Apabila informasi atau ide-ide belum disampaikan, berarti komunikasi belum dilakukan. Pembicara yang tidak didengar atau penulis yang materinya tidak dibaca berarti belum berkomunikasi. Yang lebih penting lagi, bagaimanapun komunikasi melibatkan pemahaman makna. Agar komunikasi berhasil, makna harus disampaikan dan dipahami (Liliweri, 2017).

PT perkebunan Nusantara IV adalah perusahaan yang bergerak pada bidang usaha agroindustri. PTPN IV mengusahakan perkebunan dan pengolahan komoditas kelapa sawit dan teh yang mencakup pengolahan areal dan tanaman, kebun bibit dan pemeliharaan tanaman menghasilkan, pengolahan komoditas menjadi bahan baku berbagai industri, pemasaran komoditas yang dihasilkan dan kegiatan pendukung lainnya. PTPN IV memiliki 30 Unit Usaha yang mengelola budidaya Kelapa Sawit dan 1 Unit Usaha yang mengelola budidaya Teh dan 1 Unit Kebun Plasma Kelapa Sawit, serta 1 Unit Usaha Perbengkelan (PMT Dolok Iilir) yang menyebar di 9 Kabupaten, yaitu Kabupaten Langkat, Deli Serdang, Serdang Bedagai, Simalungun, Asahan, Labuhan Batu, Padang Lawas, Batubara dan Mandailing Natal. PTPN IV TIU merupakan suatu perusahaan BUMN yang bergerak dibidang industri kelapa sawit dan salah satu anak cabang PTPN IV yang tertua, perusahaan ini pertama kali berdiri sejak tahun 1931, perusahaan ini terletak

di kecamatan datuk limapuluh, Kabupaten Batu Bara provinsi. Sumatera utara PTPN IV yang berlokasi didaerah yang cukup jauh dari keramaian kota sehingga membuat suasana di perusahaan tersebut terlihat aman, tenang dan terhindar dari hiruk- pikuk keramaian lalu lintas.

Fenomena yang terjadi di perusahaan ini, Kebun Tanah Itam Ulu, saat ini tengah melakukan sejumlah perbaikan yang tujuannya untuk meningkatkan pencapaian produksi, Salah satu caranya dengan meningkatkan kualitas SDM nya.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN IV Tanah Itam Ulu”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan pelatihan dan komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan PTPN IV Tanah Itam Ulu, kecamatan datuk limapuluh, Kabupaten Batu Bara provinsi Sumater utara adalah sebagai berikut:

1. Tingkat pengetahuan, kecakapan dan ketrampilan masing masing karyawan belum optimal
2. Para karyawan belum mampu menyelesaikan tugas secara tepat waktu
3. Kurang nya pelatihan sdm didalam perusahaan
4. Komunikasi antar sesama karyawan kurang baik atau belum efektif

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis membatasi masalah penelitian untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas dan menyimpang jauh dari pokok permasalahan yang sebenarnya, serta keterbatasan penulis dalam waktu dan biaya, maka penulis membatasi masalah penelitian ini pada pelatihan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan kantor Personalia Kebi Tanah Itam Ulu.

1.4 Rumusan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang dikemukakan penulis, maka rumusan masalahnya ialah:

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap Kinerja karyawan kantor Personalia Kebi IV Tanah Itam Ulu?
2. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap Kinerja karyawan kantor Personalia Kebi Tanah Itam Ulu?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan dan komunikasi terhadap Kinerja karyawan kantor Personalia Kebi Tanah Itam Ulu?

1.5 Tujuan Penelitian

Dari uraian diatas yang telah dikemukakan adapun manfaat yang bisa didapatkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan kantor Personalia Kebi Tanah Itam Ulu
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan kantor Personalia Kebi Tanah Itam Ulu

3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan kantor Personalia Kebi Tanah Itam Ulu

1.6 Manfaat Penelitian

Berikut ini adalah beberapa manfaat untuk bisa diberikan dari hasil pelaksanaan penelitian ini, adalah:

1. Manfaat Teoritis

Peneliti berharap penelitian ini bisa memberi manfaat untuk dijadikan bahan dasar bagi peneliti selanjutnya dengan topik yang sama.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Penulis

Dari hasil peneliti berharap sebagai penambahan ilmu pengetahuan tentang disiplin kerja, lingkungan kerja serta pengaruhnya kinerja pegawai.

- b. Bagi Akademisi

Sebagai acuan untuk peneliti lain atau selanjutnya yang akan menggunakan topik penelitian sejenis.

- c. Bagi Perusahaan

Sebagai informasi tambahan kepada perusahaan untuk mengembangkan lingkungan kerja serta tercapainya tujuan perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja Dalam melaksanakan kerjanya, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja 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 norma dan etika (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018).

Menurut (Moehariono, 2015) kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut (Mangkunegara, 2016b) menyatakan “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Wibowo, 2014) mendefinisikan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian

kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil yang dicapai pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta dengan terpenuhinya standar pelaksanaan. Seorang pegawai atau karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. Kinerja yang baik akan menghasilkan pekerjaan yang maksimal memiliki kepuasan tersendiri bagi pegawai yang mengerjakannya dan dapat di pertanggung jawabkan.

2.1.1.2 Tujuan Dan Manfaat Penilaian kinerja

Menurut (Torang, 2017) penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi dalam menilai kinerja karyawannya. Tujuan dilakukan penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan *feedback* kepada karyawan dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan produktivitas organisasi, dan secara khusus dilakukan dalam kaitannya dengan berbagai kebijakan terhadap karyawan seperti tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan, pelatihan dan lain-lain.

Menurut (S. P. Hasibuan, 2014) tujuan penilaian kinerja adalah:

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur kinerja karyawan yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.

3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan dan kondisi kerja.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan *performance* kerja yang baik.

Menurut (Bangun, 2012) adanya beberapa tujuan kinerja, yaitu:
Meningkatnya objektivitas penilaian kinerja pegawai.

1. Evaluasi antar individu, dalam organisasi, penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.
2. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi, penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk mengembangkan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerja, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu melakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.
3. Pemeliharaan sistem, berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem dengan subsistem lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lainnya. Oleh karena itu dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik.

4. Dokumentasi, penilaian kinerja akan memberi manfaat bagi dasar tidak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan dimasa yang akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia dan sebagai kriteria untuk menguji validitas.

Menurut (Arianty, 2016) manfaat penilaian kinerja dapat dirinci sebagai berikut:

1. Meningkatnya objektivitas penilaian kinerja karyawan.
2. Meningkatnya keefektifan penilaian kinerja karyawan.
3. Meningkatnya kinerja karyawan.
4. Mendapatkan bahan-bahan pertimbangan yang objektif dalam pembinaan karyawan tersebut baik berdasarkan sistem karier maupun prestasi.

2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja yang dicapai karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup suatu organisasi dimasa yang akan datang. Dalam mencapai kinerja yang tinggi ada beberapa faktor yang mempengaruhi menjadi acuan apakah kinerja pegawai tinggi atau rendah.

Menurut (Mangkunegara, 2016b) menyebutkan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1. Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Prawirosentono, 2012) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya priker, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.

Menurut (Kasmir, 2016) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalias, komitmen dan disiplin kerja.

Sedangkan menurut (Hasibuan, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan, yaitu kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, intelegensi (kecerdasan) yang mencukupi dan minat.
2. Kemauan, yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.
3. Energi, yaitu sumber kekuatan dari dalam diri seseorang.
4. Teknologi, yaitu penerapan pengetahuan yang ada untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan.
5. Kompensasi, yaitu sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya.
6. Kejelasan utama, yaitu tujuan yang harus dicapai oleh pegawai.

Keamanan, yaitu kebutuhan manusia yang fundamental, karena pada umumnya seseorang yang merasa aman dalam melakukan pekerjaannya, akan berpengaruh pada kinerjanya.

2.1.1.4 Indikator Kerja

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur. Adapun indikator kinerja (Mangkunegara, 2014):

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.

3. Dapat tidaknya diandalkan

Dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah seseorang karyawan dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan rajin dalam bekerja.

4. Sikap

Sikap yang dimiliki terhadap perusahaan, karyawan lain pekerjaan secara kerjasama.

Dimensi dan indikator kinerja dapat diukur yaitu sebagai berikut (Sutrisno, 2010):

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas Kerja.

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

3. Tanggung Jawab.

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

4. Kerjasama.

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan atau pegawai lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.

5. Inisiatif.

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban karyawan maupun pegawai.

2.1.2 Pelatihan

2.1.2.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan proses pengembangan diri kepada karyawan agar bisa bekerja lebih terampil dan meningkatkan pengetahuan maupun keahlian karyawan. Dengan pelatihan yang dilakukan perusahaan karyawan bisa mengetahui bagaimana bekerja dengan baik dan benar sesuai dengan standar operasional yang ditetapkan perusahaan, sehingga kedepannya perusahaan bisa mencapai target yang ingin dicapai. Pelaksanaan pelatihan tentunya harus dilakukan secara konsisten oleh perusahaan, dalam pelaksanaanya juga harus disesuaikan dengan kebutuhan dari jenis pekerjaan karyawan masing-masing serta ditunjang juga kemampuan karyawan untuk mengikuti serangkaian proses pelatihan yang dilakukan. Masalah yang sering kali terjadi adalah pada karyawan baru dimana kebanyakan dari mereka belum memiliki kemampuan yang sesuai kriteria dan belum terampil dalam bekerja di perusahaan atau organisasi, sehingga

dalam hal ini perusahaan harus lebih sering melakukan pelatihan secara khusus terhadap karyawan baru tersebut (Yulianti, 2015).

pelatihan sebagai upaya dalam mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Oleh karena itu untuk memperoleh hasil yang maksimal dalam pengembangan pegawai diperlukan program pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan analisa jabatan agar pegawai mengetahui tujuan pendidikan dan pelatihan yang dijalankannya (Syahputra & Jufrizen, 2019).

Menurut (Widhayu Ningrum, Bambang Sunuharyo, 2016) “Pelatihan (training) merupakan proses sistematis perubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional”.

Menurut (Amin, M., Mulyani, N., & Hasanah, 2017) “pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang lebih mengutamakan pada praktek daripada teori”.

Menurut (Sopa Martina, 2014) “pelatihan adalah cara untuk memotivasi dan meningkatkan keterampilan kerja, termasuk pemberian konseling pada perilaku karyawan yang menindak lanjuti dengan pengadaan training”.

Menurut (Kamal, 2015) “Pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan”.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis menyimpulkan pelatihan adalah suatu kegiatan yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kemampuan dan

keahlian karyawannya, guna mencapai keberhasilan bagi karyawan dan perusahaan.

2.1.2.2 Tujuan Dan Manfaat Pelatihan

Menurut (Priansa, 2014) Program pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan memiliki sejumlah tujuan dan manfaat bahwa tujuan pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Produktivitas, Pelatihan dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan perubahan tingkah laku. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.
2. Kualitas, Penyelenggaraan pelatihan tidak hanya dapat memperbaiki kualitas pegawai, tetapi dapat memperkecil kemungkinan terjadinya kesalahan dalam mengemban pekerjaan. Dengan demikian, kualitas output yang dihasilkan pegawai dalam bekerja akan tetap terjaga, bahkan meningkat.
3. Perencanaan Kepegawaian, Pelatihan akan memudahkan pegawai untuk mengisi kekosongan jabatan dalam perusahaan sehingga perencanaan pegawai dapat dilakukan sebaik baiknya. Perencanaan sumber daya manusia salah satu diantaranya mengenai kualitas dan kuantitas pegawai yang direncanakan, untuk memperoleh pegawai dengan kualitas yang sesuai dengan yang diarahkan.
4. Moral, Pelatihan akan meningkatkan prestasi kerja dari pegawai sehingga dapat menimbulkan peningkatan upah pegawai. Hal tersebut dapat meningkatkan moral kerja pegawai untuk lebih bertanggung jawab terhadap berbagai tugas yang diembannya dalam perusahaan.

5. Kompensasi Tidak Langsung, Pemberian kesempatan pada pegawai untuk mengikuti pelatihan dapat diartikan sebagai pemberian balas jasa atas prestasi yang telah dicapai pada waktu yang lalu, yang dengan mengikuti program tersebut, pegawai yang bersangkutan mempunyai kesempatan untuk dapat mengembangkan diri.
6. Keselamatan Dan Kesehatan, pelatihan merupakan langkah terbaik untuk mencegah atau mengurangi terjadinya kecelakaan kerja disuatu perusahaan sehingga akan menciptakan suasana kerja yang tenang, aman, dan stabilitas pada sikap mental mereka.
7. Pencegahan Kedaluarsa, Pelatihan akan mendorong inisiatif dan kreativitas pegawai untuk mencegah pegawai dari sifat kadaluarsa. Artinya, kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi.
8. Perkembangan Pribadi, Memberikan kesempatan bagi pegawai untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki pegawai, termasuk meningkat perkembangan pribadinya.

Menurut (Priansa, 2014) menyatakan bahwa “manfaat pelatihan adalah adanya kemampuan untuk meningkatkan jenjang karier pegawai dan membantu pegawai untuk berkembang dalam rangka menyelesaikan berbagai tanggung jawab pada masa yang akan datang”

Menurut (Priansa, 2014)) menyatakan bahwa manfaat dari program pelatihan adalah:

1. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas
2. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan pegawai untuk mencapai standar standar kinerja yang dapat diterima
3. Menciptakan sikap, loyalitas dan kerja sama yang lebih menguntungkan antara perusahaan dan pegawai pimpinan dan pegawai ataupun antar pegawai yang ada diperusahaan.
4. Memenuhi persyaratan perencanaan SDM yang ada
5. Mengurangi jumlah dan kecelakaan kerja yang ada di perusahaan
6. Membantu pegawai dalam meningkatkan dan pengembangan pribadi

2.1.2.3 Faktor-faktor Yang Berperan Dalam Pelatihan

Menurut (Fibriany, 2019) Dalam melaksanakan pelatihan terdapat beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dan berperan dalam pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Efektifitas biaya
2. Materi Program yang dibutuhkan
3. Prinsip pembelajaran
4. Kesesuaian fasilitas
5. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan
6. Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan

2.1.2.4 Indikator Pelatihan

Indikator pelatihan yaitu sebagai berikut (Wispondono, 2018):

1. Prestasi kerja karyawan

Apabila prestasi kerja atau produktivitas kerja karyawan setelah mengikuti pengembangan dan pelatihan baik kualitas maupun kuantitas kerjanya

meningkat maka berarti pengembangan dan pelatihan yang dilakukan cukup baik tetapi jika prestasi kerjanya tetap maka pengembangan dan pelatihan yang dilakukan kurang baik dan perlu adanya perbaikan.

2. Kedisiplinan karyawan

Jika kedisiplinan karyawan setelah mengikuti perkembangan dan pelatihan semakin baik, maka pengembangan atau pelatihan yang dilakukan tersebut sudah baik, akan tetapi jika kedisiplinan tidak meningkat berarti pengembangan dan pelatihan yang dilakukan kurang baik.

3. Kehadiran karyawan

Kalau kehadiran karyawan setelah mengikuti pelatihan meningkat berarti pengembangan dan pelatihan tersebut baik, akan tetapi jika kehadiran karyawan setelah mengikuti pelatihan tidak meningkat berarti pengembangan dan pelatihan tersebut kurang baik.

4. Tingkat kerusakan produksi

Setelah karyawan mengikuti pengembangan dan pelatihan berkurang, maka pelatihan yang dilakukan tersebut sudah baik, sebaliknya jika tetap maka pelatihan kurang baik. Termasuk dalam konteks ini adalah tingkat kecelakaan karyawan harus berkurang setelah mereka mengikuti program pelatihan, jika tidak berkurang berarti pelatihan yang dilakukan perlu disempurnakan.

Sedangkan indikator-indikator pelatihan, diantaranya adalah

(Mangkunegara, 2017):

1. Tujuan pelatihan

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

2. Materi

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

3. Metode yang digunakan

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

4. Kualifikasi peserta

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

5. Kualifikasi pelatih (Instruktur)

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

2.1.3 Komunikasi

2.1.3.1 Pengertian Komunikasi

Komunikasi merupakan suatu proses dari penyaluran informasi, baik dari dalam maupun dari luar organisasi secara timbal balik, komunikasi yang efektif adalah merupakan alternatif yang paling diinginkan guna memenuhi secara tepat dan efisien penyampaian pesan, intruksi-intruksi dan umpan baliknya dari para bawahan. Sekaligus mengoreksi apakah pesan yang disampaikan dapat dimengerti dan diterima dengan baik oleh para bawahannya. Keseluruhan proses intruksi itu akansangat bermanfaat bagi pencapaian tujuan organisasi sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan (Julita, 2017).

Menurut (Mulyana, 2013) komunikasi merupakan transmisi informasi, gagasan, emosi, keterampilan, dan sebagainya dengan menggunakan simbol-simbol, kata-kata, gambar, figur, grafik, dan sebagainya. Tindakan atau proses transmisi itulah yang biasa disebut komunikasi

Menurut (Devito, 2011) Komunikasi mengacu pada tindakan, oleh satu orang atau lebih, yang mengirim dan menerima pesan yang terdistorsi oleh gangguan (noise), terjadi dalam suatu konteks tertentu, mempunyai pengaruh tertentu, dan ada kesempatan untuk melakukan umpan balik

Menurut (Albig, 2016) Komunikasi adalah proses sosial, dalam arti pelepasan pesan/lambang yang mana mau tidak mau akan menubuhkan pengaruh pada semua proses dan berakibat pada bentuk perilaku manusia dan adat kebiasaan

Menurut (Wibowo, 2019) komunikasi adalah proses dalam pengaturan organisasi untuk memelihara agar manajemen dan para karyawan tetap tahu tentang bermacam-macam hal yang relevan

Menurut (Haryanto, 2016) komunikasi merupakan proses dimana seseorang (komunikator) mengirimkan stimuli (biasanya dengan simbol-simbol verbal) untuk mengubah perilaku dari orang lain (komunikan).

2.1.3.2 Tujuan Komunikasi

Menurut (DeVito, 2016) “Motif atau tujuan dari komunikasi tidak perlu dikemukakan secara sadar, juga tidak perlu mereka yang terlibat menyepakati tujuan komunikasi mereka. Tujuan dapat disadari atau tidak. Dapat dikenali ataupun tidak. Meskipun teknologi komunikasi berubah dengan cepat pada dasarnya tujuan komunikasi tetap sama

Tujuan dari komunikasi menurut (Devito, 2011) adalah sebagai berikut:

1. Menemukan, Salah satu tujuan komunikasi adalah menyangkut penemuan diri. Dengan berkomunikasi, setiap individu dapat memahami secara lebih baik mengenai diri kita sendiri, dan orang lain
2. Berhubungan, Salah satu tujuan komunikasi adalah menyangkut penemuan diri. Dengan berkomunikasi, setiap individu dapat memahami secara lebih baik mengenai diri kita sendiri, dan orang lain
3. Meyakinkan, Di dalam komunikasi pada jaman modern ini manusia kerap kali bertindak sebagai konsumen dari penyampaian pesan yang dilakukan oleh media. Media massa sebagian besar meyakinkan setiap manusia untuk melakukan perubahan sikap dan perilaku.

2.1.3.3 Fungsi Komunikasi

Komunikasi menjalankan empat fungsi komunikasi dalam suatu organisasi (Wahjono, 2014) yaitu:

1. Fungsi kendali (kontrol dan pengawasan)

Komunikasi bertindak untuk mengendalikan perilaku anggota organisasi agar mereka mematuhi semua aturan dan hierarki dalam organisasi

2. Fungsi motivasi

Komunikasi dapat menjelaskan pada para anggota apa yang harus dikerjakan dan bagaimana dapat bekerja dengan baik.

3. Fungsi pengungkapan emosi

Dengan komunikasi para anggota dapat mengungkapkan kekecewaan atau rasa puas yang mereka rasakan

4. Fungsi informasi

Dengan Informasi, semua keputusan dapat diambil dan dapat diteruskan pada semua anggota organisasi

2.1.3.4 Unsur Unsur Komunikasi

Dalam pendekatan dengan komunikasi juga terdiri dari beberapa unsur yang penting, (Mulyana, 2013), yaitu:

1. Sumber (source), adalah pihak yang berinisiatif atau mempunyai kebutuhan untuk berkomunikasi. Sumber disini bisa jadi seorang individu, kelompok, organisasi, bahkan suatu negara

2. Pesan, adalah apa yang dikomunikasikan dari sumber kepada penerima. Pesan mempunyai tiga komponen yaitu makna, symbol yang digunakan untuk menyampaikan makna, dan bentuk atau organisasi dari pesan

3. Saluran atau media, adalah alat atau wahana yang digunakan sumber untuk menyampaikan pesan kepada penerima. Dalam suatu peristiwa komunikasi sebenarnya banyak saluran yang dapat kita gunakan, meskipun ada yang satu yang dominan.
4. Penerima (receiver), sering juga disebut sebagai sasaran atau tujuan, penyandi balik (decoder), ataupun khalayak (audience), yakni orang yang menerima pesan dari sumber

2.1.3.5 Indikator Komunikasi

Menurut (Mangkunegara, 2014) indikator komunikasi antara lain adalah :

1. Kemudahan dalam memperoleh informasi

Kinerja yang baik dari seseorang dapat tercipta apabila terdapat kemudahan dalam memperoleh informasi dalam suatu proses komunikasi maka terwujud kelancaran dalam pemindahan ide, gagasan maupun pengertian dari seseorang ke orang lain.

2. Intensitas komunikasi

Apabila banyaknya terjadi percakapan yang baik, maka proses komunikasi menjadi semakin lancar. Intensitas komunikasi sangat diperlukan guna kelancaran dalam proses komunikasi dalam suatu organisasi.

3. Efektivitas komunikasi

Efektivitas komunikasi mengandung pengertian bahwa komunikasi yang bersifat arus langsung, Artinya proses komunikasi yang dilakukan secara langsung dengan adanya frekuensi tatap muka untuk

memudahkan orang lain mengetahui apa yang disampaikan komunikator.

4. Tingkat pemahaman pesan

Seseorang dapat memahami apa yang ingin disampaikan oleh seorang komunikator kepada penerima juga tergantung pada tingkat pemahaman seseorang. Adanya komunikasi yang baik dan lancar dapat lebih memudahkan seseorang atau penerima mengerti dan memahami pesan yang akan disampaikan.

5. Perubahan sikap

Setelah seseorang memahami pesan yang disampaikan oleh seorang komunikator kepada penerima pesan, maka akan terjadi perubahan sikap yang dilakukan sesuai dengan apa yang dikomunikasikan.

Dimensi dan indikator komunikasi pada penelitian ini mengacu pada (Rogers, 2010), yang menjabarkan pengembangan dimensi dan indikator komunikasi yaitu:

1. Keterlibatan informasi dari pimpinan.
2. Keterlibatan informasi pegawai dengan pegawai
3. Efisiensi media dalam penyajian informasi
4. Kecukupan informasi

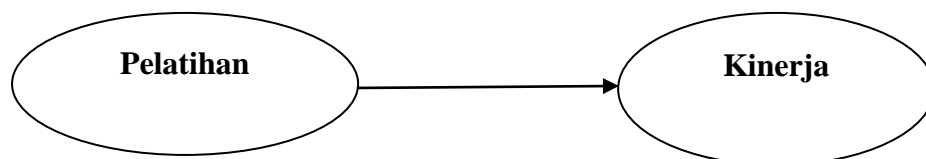
2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan unsur pokok dalam penelitian dimana konsep teoritis akan berubah kedalam definisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian antara variabel yang diteliti.

2.2.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Pelatihan yang dilakukan terhadap pegawai akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut. Karna salah satu faktor meningkatnya kinerja pegawai didasari pada tingkat pengetahuan. Kemampuan, dan kreatifitas pegawai tersebut dalam meyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan perusahaan kepadanya.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Mutholib, 2019), (Elizar & Tanjung, 2018), (D. E. Safitri, 2019), (Anggereni, 2019), (Subroto, 2018), (E. Safitri et al., 2013), (Agusta, 2013), (Ferry, 2018), (Supatmi et al., 2012), (Anggereni, 2019), (Julianry et al., 2017), (Mangkunegara, 2018), (Triasmoko, 2014), (Kosdianti & Sunardi, 2021), (Alhudhori, 2018) menyimpulkan bahwa: pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan suatu pelatihan kerja karyawan agar kinerja dari masing-masing pegawai tersebut dapat ditingkatkan.



Gambar 2.1
Pengaruh pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

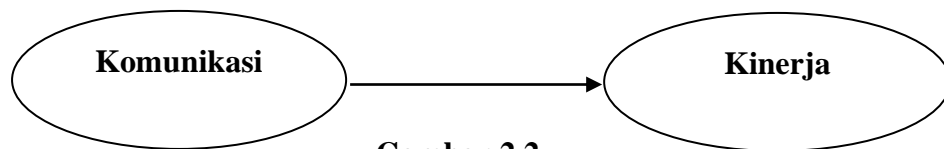
2.2.2 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja

Komunikasi yang efektif dan efisien mempunyai arti yang sangat penting bagi manajemen di dalam melaksanakan fungsinya untuk merencanakan, mengorganisir, melaksanakan, mengarahkan dan mengawasi semua kinerja organisasi.

Hasil penelitian terdahulu (Laksono & Wilasittha, 2021), (Ritonga, 2020), (Fransiska & Tupti, 2020), (Rialmi & Morsen, 2020), (Ardiansyah, 2016), (Dewi,

2021), (Sutarno et al., 2019), (Purwanto, 2013), (Syamsu Alam, 2014), (Halim & Meliza, 2022), (Shinta & Siagian, 2020).

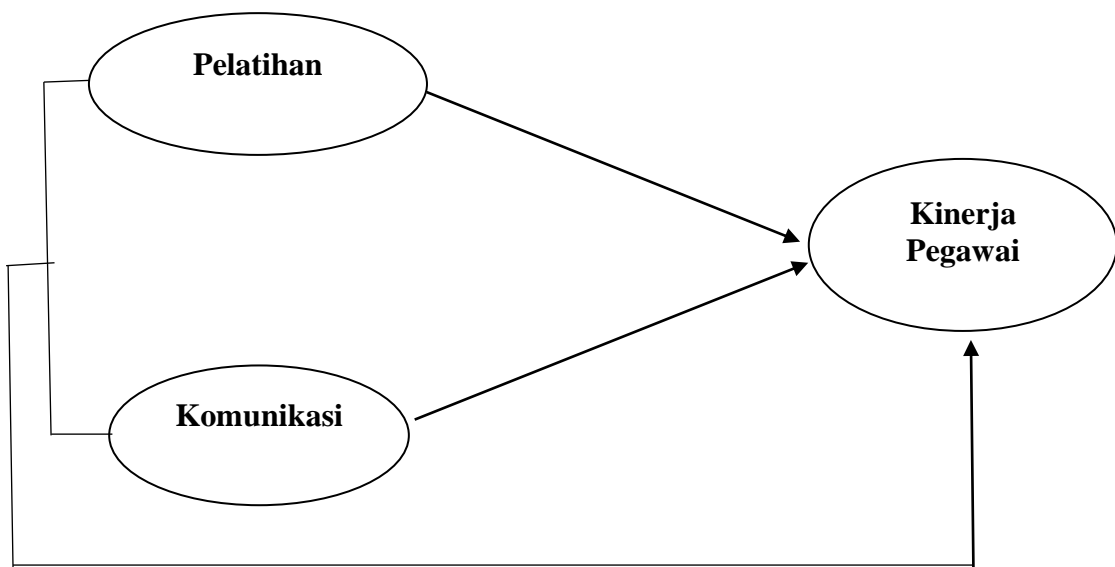
Dari semua penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi diperlukan sebagai alur dalam merencanakan dan mengorganisir semua kinerja organisasi. Dengan adanya komunikasi yang terarah maka akan tercipta kenyamanan kerja karyawan dalam bekerja di perusahaan.



Gambar 2.2
Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

2.2.3 Pengaruh Pelatihan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja

Pelatihan dan komunikasi sangat berhubungan erat dalam meningkatkan produktivitas kerja. Karena pada dasarnya didalam pelatihan terdapat tata cara berkomunikasi yang baik dan efektif yang akan berpengaruh pada Kinerja karyawan.



Gambar 2.3
Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesis menurut (Sugiyono, 2018) adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh sebab itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam kalimat pernyataan. Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh pelatihan terhadap Kinerja pada karyawan kantor Personalia Kebi Tanah Itam Ulu.
2. Ada pengaruh komunikasi terhadap Kinerja pada karyawan kantor Personalia Kebi Tanah Itam Ulu.
3. Ada pengaruh pelatihan dan komunikasi terhadap Kinerja karyawan kantor Personalia Kebi Tanah Itam Ulu.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Di dalam penelitian ini digunakan pendekatan penelitian kuantitatif asosiatif, (Sugiyono, 2018) menyatakan bahwa “penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih”. Dilihat dari jenis penelitiannya maka penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, namun juga apabila dilihat dari cara penjelasannya maka penelitian ini menggunakan asosiatif yang mana pendekatan ini berfokus untuk mengetahui antara variabel satu dan variabel lainnya.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel pelatihan (X1), komunikasi (X2) terhadap kinerja (Y) pada Kantor Personalia Kebi Tanah Itam Ulu.

3.2 Defenisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Dalam penelitian ini penulis menggunakan variabel independent pelatihan (X1) dan komunikasi (X2), serta variabel kinerja (Y). Dari penelitian ini didefinisikan operasional variabel sebagai berikut:

1. Kinerja (Y)

Produktivitas kerja adalah sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif, perbandingan antara keluaran dan masukan

Tabel 3.1
Indikator Kinerja Karyawan

No	Indikator
1	Kualitas Kerja
2	Kuantitas Kerja
3	Dapat Tidaknya Diandalkan
4	Sikap

Sumber: (Mangkunegara, 2014)

2. Pelatihan (X_1)

Pelatihan (training) adalah suatu proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan. Pada awalnya pelatihan karyawan diperuntukan kepada tenaga-tenaga operasional, agar memiliki keterampilan secara teknis. Tetapi, kini pelatihan diberikan kepada setiap karyawan administrasi maupun tenaga manajerial (Ichsan, 2020).

Tabel 3.2
Indikator Pelatihan

No	Indikator
1	Tujuan pelatihan
2	Materi
3	Metode yang digunakan
4	Kualifikasi peserta
5	Kualifikasi pelatih (Instruktur)

Sumber: (Mangkunegara, 2017)

3. Komunikasi (X_2)

Komunikasi merupakan suatu proses penyampaian pengertian dan informasi antara satu pihak pengirim (sender) kepada pihak lain yaitu penerima (receiver) dimana pesan-pesan atau informasi dikirimkan, ditransfer, dan diterima melalui pola hierarki yang menciptakan serangkaian hubungan atasan bawahan dalam organisasi, sehingga terjadi saling pengertian, pemahaman,

3.4 Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Pengertian Populasi menurut (Sugiyono, 2018), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Berdasarkan definisi diatas Populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Personalia Kebi Tanah Itam Ulu yang berjumlah 32 karyawan

2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh, dimana peneliti menggunakan seluruh populasi dan pengambilan sampel. Peneliti akan menggunakan karyawan Kantor Personalia Kebi Tanah Itam Ulu yang berjumlah 32 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan:

1. Dokumentasi

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan kondisi instansi seperti sejarah instansi, struktur organisasi, data-data jumlah pegawai yang ada di instansi

tersebut. Hal ini digunakan untuk menyempurnakan atau mendukung di dalam penelitian dengan cara mempelajarinya.

2. Kuisoner

Kuesioner (Angket) adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan kuesioner berisi pertanyaan kepada responden terhadap permasalahan yang sedang diteliti. Penelitian ini menggunakan skala pengukur penelitian yaitu skala *likert* (angka 1-5). Berikut disajikan skala *likeart*.

Tabel 3.5
Skala Pengukuran Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Juliandi et al., 2015)

Dan selanjutnya untuk mengetahui hasil dari angket (kuesioner) yang disebar, maka akan digunakan beberapa rumus dalam pengujian yaitu:

a. Uji Validitas

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reabilitas adalah program komputer *Statistical Program For Social Science* (SPSS) yang terdiri dari uji validitas dan reabilitas. Dari beberapa daftar pernyataan yang dijawab dan dihitung bahan pengujian uji validitas menggunakan pendekatan “*single trial administration*” yakni pendekatan sekali jalan atas data instrument yang disebar dan tidak menggunakan pendekatan ulang.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2018)

Dimana:

N	= Banyaknya pasangan pengamatan
ΣX	= Jumlah pengamatan variabel X
ΣY	= Jumlah pengamatan variabel Y
(ΣX^2)	= Jumlah kuadrat pengamatan variabel X
(ΣY^2)	= Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y
$(\Sigma X)^2$	= Kuadrat jumlah pengamatan variabel X
$(\Sigma Y)^2$	= Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
$\Sigma X Y$	= Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Adapun langkah-langkah pengujian validitas dengan korelasi adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai koefisien korelasi (r) yang diperoleh adalah positif, kemungkinan butir yang diuji tersebut adalah valid.
- 2) Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:
- 3) Tolak H_0 jika nilai korelasi positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed < a0,05).
- 4) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig2-tailed > a0,05).

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Kinerja (Y)	Y1	0.754 > 0,349	0.000 < 0,05	Valid
	Y2	0.838 > 0,349	0.000 < 0,05	Valid
	Y3	0.847 > 0,349	0.000 < 0,05	Valid
	Y4	0.824 > 0,349	0.000 < 0,05	Valid
	Y5	0.741 > 0,349	0.000 < 0,05	Valid
	Y6	0.846 > 0,349	0.000 < 0,05	Valid
	Y7	0.769 > 0,349	0.000 < 0,05	Valid
	Y8	0.783 > 0,349	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS. 24.00

Berdasarkan data di atas dapat di dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X1)

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Pelatihan (X1)	X1.1	0.835 > 0,349	0.000 < 0,05	Valid
	X1.2	0.746 > 0,349	0.000 < 0,05	Valid
	X1.3	0.782 > 0,349	0.000 < 0,05	Valid
	X1.4	0.793 > 0,349	0.000 < 0,05	Valid
	X1.5	0.806 > 0,349	0.000 < 0,05	Valid
	X1.6	0.819 > 0,349	0.000 < 0,05	Valid
	X1.7	0.750 > 0,349	0.000 < 0,05	Valid
	X1.8	0.766 > 0,349	0.000 < 0,05	Valid
	X1.9	0.722 > 0,349	0.000 < 0,05	Valid
	X1.10	0.810 > 0,349	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS. 24.00

Berdasarkan data di atas dapat di dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X2)

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Komunikasi (X2)	X2.1	0.839 > 0,349	0.000 < 0,05	Valid
	X2.2	0.868 > 0,349	0.000 < 0,05	Valid
	X2.3	0.820 > 0,349	0.000 < 0,05	Valid
	X2.4	0.846 > 0,349	0.000 < 0,05	Valid
	X2.5	0.823 > 0,349	0.000 < 0,05	Valid
	X2.6	0.891 > 0,349	0.000 < 0,05	Valid
	X2.7	0.656 > 0,349	0.000 < 0,05	Valid
	X2.8	0.672 > 0,349	0.041 < 0,05	Valid
	X2.9	0.786 > 0,349	0.041 < 0,05	Valid
	X2.10	0.745 > 0,349	0.041 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS. 24.00

Berdasarkan data di atas dapat di dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

b. Uji Reabilitas

Selanjutnya untuk menguji reabilitas instrument dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha* dikatakan reliable bila hasil Alpha > 0,6 dengan rumus Alpha sebagai berikut

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum Si}{St} \right]$$

(Sugiyono, 2018)

Dengan keterangan:

- r_{11} = Reabilitas instrument
- $\sum Si$ = Jumlah varian skor tiap-tiap item
- S_t = Jumlah varian butir
- K = Jumlah item

Tabel 3.9
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Kinerja (Y)	0.919	0,60	Reliabel
Pelatihan (X1)	0.929		Reliabel
Komunikasi (X2)	0.936		Reliabel

Sumber : SPSS. 24.00

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena semua variabel > 0,60. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap

variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya

3.6 Teknik Analisis Data

Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah ini:

1. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

(Sugiyono, 2018)

Dimana:

Y = Kinerja

a = Konstanta

b₁-b₃ = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X₁ = Pelatihan

X₂ = Komunikasi

e = Standart Error

2. Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai regresi berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal yang diambil dari populasi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak yaitu melalui pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data sepanjang diagonal (Basuki & Prawoto, 2016).

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah hubungan linear antara peubah beban X dalam model regresi berganda. Jika peubah bebas X dalam model regresi ganda adalah korelasi sempurna maka peubah-peubah tersebut berkolinearitas ganda sempurna (*perfect multicollinearity*). Pedeteksiian multikolinearitas dapat dilihat melalui nilai *Variance Inflation Factors* (VIF). Kriteria pengujiannya yaitu apabila nilai Tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 maka tidak terdapat multikolinearitas diantara variabel independent, dan sebaliknya apabila nilai Tolerance $< 0,1$ dan nilai VIF > 10 maka asumsi tersebut mengandung multikolinearitas (Basuki & Prawoto, 2016)

C. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah model regresi yang memenuhi syarat tidak terjadinya Heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independent dengan nilai residualnya (Basuki & Prawoto, 2016).

Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan Heteroskedastisitas antara lain:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi Heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas atau Homoskedastisitas

3. Uji Hipotesis

a. Uji t (uji parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent dalam menerangkan variabel dependent (Ghozali, 2016).

Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

$H_0 = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

- 1) Kriteria pengambilan keputusan

H_a diterima jika $-t_{tabel} \geq t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$

- 2) Kriteria pengujian

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh antara variabel bebas (disiplin kerja dan lingkungan kerja) dengan variabel terikat (kinerja pegawai).
- b. Jika $t_{hitung} < t_{hitung}$ maka tidak pengaruh antara variabel bebas (disiplin kerja dan lingkungan kerja) dengan variabel terikat (kinerja pegawai).

b. Uji Simultan

Uji F pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau dependent variabel (X), mempunyai pengaruh yang positif atau negative, serta signifikan variabel terikat dependent variabel (Y) (Ghozali, 2016).

1) Bentuk pengujiannya adalah

H_0 ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$

H_0 diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} > -F_{tabel}$

2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (disiplin kerja dan lingkungan kerja) dengan variabel terikat (kinerja pegawai).

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data

4.1.1 Deskripsi Data Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel pelatihan (X1), 10 pernyataan untuk variabel komunikasi (X2), dan 8 pernyataan untuk variabel kinerja (Y). Angket yang disebarluaskan ini diberikan kepada 32 orang karyawan Kantor Personalia Kebi Tanah Hitam Ulu. Dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklist.

4.1.2 Karakteristik Responden

Hasil tabulasi karakteristik 32 responden diolah menggunakan program SPSS yang menghasilkan deskripsi statistik responden dalam penelitian adalah sebagai berikut :

4.1.2.1 Jenis Kelamin

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan jenis kelamin dari 32 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1
Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin :		
Pria	18	56,25
Wanita	14	43,75
Jumlah	32	100

Sumber: Data Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa mayoritas jenis kelamin responden yaitu laki-laki yaitu 18 orang atau 56,25%, perempuan sebanyak 14 orang atau 43,75%. Dari data di atas mayoritas responden laki-laki yaitu berjumlah 18 orang dimana karyawan pada Kantor Personalia Kebi Tanah Itam Ulu mayoritas melakukan pekerjaan dilapangan oleh sebab itu untuk maka pekerjaan lapangan lebih dilibatkan kepada laki-laki disbanding dengan perempuan.

4.1.2.2 Usia

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan usia dari 32 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Deskriptif Responden Berdasarkan Usia

Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
Usia:		
<30 tahun	2	6,25
30-39 tahun	12	37,50
40-49 tahun	15	46,87
>50 tahun	3	9,38
Jumlah	32	100

Sumber : Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan table diatas, diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu pada usia <30 tahun yaitu 2 orang atau 6,25%, usia antara 30-39 tahun yaitu 12 orang atau 37,50%, usia antara 40-50 tahun yaitu 15 orang atau 46,87%, usia >50 tahun yaitu 3 orang atau 9,38%. Dari data diatas mayoritas responden usia 40-49 tahun yaitu berjumlah 15 orang. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dengan

usia 40-50 tahun akan lebih semangat dan lebih produktif dalam melakukan pekerjaannya. Dengan dominannya usia produktif pegawai pada Kantor Personalia Kebi Tanah Itam Ulu akan berdampak pada terselenggaranya lebih maksimal pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya masing-masing.

4.1.2.3 Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan pendidikan dari 32 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Deskriptif Responden Berdasarkan Pendidikan

Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
Pendidikan		
SMA	8	25
D3	3	9,38
S1	17	53,12
S2	4	12,50
Jumlah	32	100

Sumber : Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan table diatas, diketahui bahwa mayoritas pendidikan responden yaitu pada tamatan SMA yaitu 8 orang atau 25%, tamatan D3 yaitu 3 orang atau 9,8%, tamatan S1 yaitu 17 orang atau 53,12%, tamatan S2 yaitu 4 orang atau 12,50%. Dari data diatas mayoritas responden tamatan S1 tahun yaitu berjumlah 17 orang. dimana dengan pendidikan pegawai pada pada Kantor Personalia Kebi Tanah Itam Ulu yang mayoritas sarjana menunjukkan bahwa kompetensi pegawai dalam melakukan pekerjaan cukup tinggi.

4.1.3 Jawaban Responden

4.1.3.1 Kinerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kinerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.4
Skor Angket Untuk Variabel Kinerja (Y)

No.	Jawaban (Y)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	32	%
1	4	15,5	8	25,0	9	28,1	7	21,9	4	12,5	32	100%
2	6	18,8	9	28,1	6	18,8	5	15,6	6	18,8	32	100%
3	3	9,4	10	31,3	9	28,1	6	18,8	4	12,5	32	100%
4	6	18,8	6	18,8	7	21,9	9	28,1	4	12,5	32	100%
5	3	9,4	4	12,5	14	43,8	10	31,3	1	3,1	32	100%
6	8	25,0	7	21,9	6	18,8	7	21,9	4	12,5	32	100%
7	7	21,9	8	25,0	8	25,0	8	25,0	1	3,1	32	100%
8	6	18,8	10	31,3	8	25,0	6	18,8	2	6,3	32	100%

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel 4.4 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan, mayoritas responden menjawab “kurang setuju” sebanyak 9 orang dengan persentase 28.1%.
2. Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 9 orang dengan persentase 28.1%.

3. Jawaban responden tentang diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 10 orang dengan persentase 31.3%.
4. Jawaban responden tentang berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan, mayoritas responden menjawab “tdak setuju” sebanyak 9 orang dengan persentase 28.1%.
5. Jawaban responden tentang selalu mengikuti instruksi atasan, mayoritas responden menjawab “kurang setuju” sebanyak 14 orang dengan persentase 43.8%.
6. Jawaban responden tentang memiliki insifatif yang kuat, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 8 orang dengan persentase 25.0%.
7. Jawaban responden tentang bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 8 orang dengan persentase 25.0%.
8. Jawaban responden tentang selalu berusaha menjadi orang yang dapat diandalkan oleh orang lain (kelompok/ tim), mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 10 orang dengan persentase 31.3%.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada Kantor Personalia Kebi Tanah Itam Ulu jika dilihat indicator kualitas, kuantitas, dapat tidaknya diandalkan dan sikap, dapat dikatakan sudah baik hal ini dilihat dari mayoritas responden menjawab setuju.

4.1.3.2 Pelatihan

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel pelatihan yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut

Tabel 4.5
Skor Angket Untuk Variabel Pelatihan (X1)

No.	Jawaban X1											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	2	6.3	9	28.1	8	25.0	7	21.9	6	18.8	32	100%
2	4	12.5	4	12.5	12	37.5	7	21.9	5	15.6	32	100%
3	4	12.5	5	15.6	10	31.3	2	6.3	11	34.4	32	100%
4	5	15.6	8	25.0	6	18.8	7	21.9	6	18.8	32	100%
5	2	6.3	3	9.4	11	34.4	10	31.3	6	18.8	32	100%
6	2	6.3	6	18.8	10	31.3	7	21.9	7	21.9	32	100%
7	5	15.6	4	12.5	11	34.4	6	18.8	6	18.8	32	100%
8	2	6.3	10	31.3	9	28.1	8	25.0	3	9.4	32	100%
9	8	25.0	7	21.9	6	18.8	7	21.9	4	12.5	32	100%
10	7	21.9	8	25.0	8	25.0	8	25.0	1	3.1	32	100%

Sumber : SPSS Versi 24.00

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Pelatihan yang diselenggarakan dapat meningkatkan keterampilan kerja pegawai, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 9 orang 28.1%
2. Jawaban responden Pelatihan yang diselenggarakan agar pegawaimampu mencapai kinerja secara maksimal, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 12 orang 37.5%

3. Jawaban responden tentang Materi yang disampaikan dalam pelatihan sesuai dengan posisi yang saya jabatan, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 10 orang 31.3%
4. Jawaban responden Materi yang diberikan dalam pelatihan sangat bermanfaat guna menunjang kinerja pegawai, mayoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 7 orang 21.9%
5. Jawaban responden Materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 11 orang 34.4%
6. Jawaban responden tentang Metode yang digunakan dalam pelatihan sangat menarik, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 10 orang 31.3%
7. Jawaban responden tentang Untuk mengikuti pelatihan pegawai terlebih dahulu di seleksi, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 11 orang 34.4%
8. Jawaban responden tentang selalu mendapat rekomendasi dari atasan untuk mengikuti pelatihan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 10 orang 31.3%.
9. Jawaban responden tentang Instruktur dalam pelatihan merupakan orang-orang pilihan, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 8 orang dengan persentase 25.0%.
10. Jawaban responden tentang Instruktur dalam pelatihan merupakan orang-orang yang telah memenuhi kualifikasi, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 8 orang dengan persentase 25.0%.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan pada Kantor Personalia Kebi Tanah Itam Ulu jika dilihat indicator tujuan pelatihan, materi, metode yang digunakan, kualifikasi peserta dan kualifikasi pelatih, dapat dikatakan sudah baik hal ini dilihat dari mayoritas responden menjawab setuju.

4.1.3.3 Komunikasi

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel komunikasi yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.6
Skor Angket Untuk Variabel Komunikasi (X2)

No.	Jawaban X2											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	21.9	10	31.3	5	15.6	4	12.5	6	18.8	32	100%
2	4	12.5	14	43.8	3	9.4	3	9.4	8	25.0	32	100%
3	5	15.6	8	25.0	8	25.0	4	12.5	7	21.9	32	100%
4	7	21.9	7	21.9	8	25.0	4	12.5	6	18.8	32	100%
5	3	9.4	12	37.5	5	15.6	7	21.9	5	15.6	32	100%
6	7	21.9	7	21.9	6	18.8	4	12.5	8	25.0	32	100%
7	8	25.0	13	40.6	6	18.8	2	6.3	3	9.4	32	100%
8	6	18.8	6	18.8	14	43.8	2	6.3	4	12.5	32	100%
9	4	15,5	8	25,0	9	28,1	7	21,9	4	12,5	32	100%
10	6	18.8	9	28.1	6	18.8	5	15.6	6	18.8	32	100%

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang dapat memahami pesan dan melakukan tindakan sesuai dengan isi pesan yang dikomunikasikan oleh pemimpin atau pegawai lainnya, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 10 orang dengan jumlah persentase sebesar 31.3 %.

2. Jawaban responden tentang mendapatkan informasi ketika berkomunikasi dengan rekan kerja, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 14 orang dengan jumlah persentase sebesar 43.8%.
3. Jawaban responden tentang Proses komunikasi saya, yang terjadi sehari-hari berlangsung dalam suasana yang menyenangkan, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 8 orang dengan jumlah persentase sebesar 25.0%.
4. Jawaban responden tentang merespon setiap bentuk komunikasi baik verbal dan non verbal dari sesama rekan kerja, mayoritas menjawab “Kurang Setuju” sebanyak 8 orang dengan jumlah persentase sebesar 25.0%.
5. Jawaban responden tentang Komunikasi yang terjadi saat ini mampu menciptakan hubungan yang semakin baik antar pegawai dan atasan, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 12 orang dengan jumlah persentase sebesar 37.5 %.
6. Jawaban responden tentang Dengan rekan kerja, koordinasi dan Kerjasama terhadap pekerjaan dengan mudah terbentuk, mayoritas menjawab “Sangat Tidak Setuju” sebanyak 8 orang dengan jumlah persentase sebesar 25.0%.
7. Jawaban responden tentang merespon dengan positif setiap bentuk komunikasi yang disampaikan rekan kerja, mayoritas menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 13 orang dengan jumlah persentase sebesar 40.6%.
8. Jawaban responden tentang mampu memahami bahasa yang dipergunakan rekan kerja ketika berkomunikasi, mayoritas menjawab “Kurang Sangat Setuju” sebanyak 13 orang dengan jumlah persentase sebesar 43.8%.
9. Jawaban responden tentang Proses komunikasi saya yang terjadi saat ini mempengaruhi sikap pegawai lain dalam bekerja, mayoritas responden

menjawab “kurang setuju” sebanyak 9 orang dengan persentase 28.1%.

10. Jawaban responden tentang mampu memahami ekspresi wajah dari rekan kerja ketika berkomunikasi, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 9 orang dengan persentase 28.1%.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi pada Kantor Personalia Kebi Tanah Itam Ulu jika dilihat indicator kkemudahan memperoleh informasi, intensitas komunikasi, efektifitas komunikasi, tingkat pemahaman pesan, dan perubahan sikap, dapat dikatakan sudah baik hal ini dilihat dari mayoritas responden menjawab setuju.

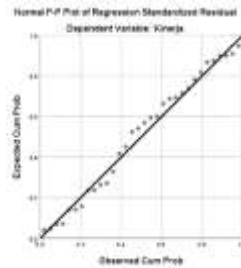
4.2 Analisis Data

4.2.1 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi berganda terlebih dahulu dilakukan uji lolos kendala liner atau uji asumsi klasik. Tujuan dilakukannya uji asumsi klasik adalah untuk mengetahui Apakah suatu variabel bormal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Normal atau tidaknya data berdasarkan patokan distribusi normal data dengan *mean* dan standar deviasi yang sama. Jadi asumsi klasik pada dasarnya memiliki kriteria-kriteria sebagai berikut.

4.2.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui Apakah variabel dalam sebuah model regresi, yaitu variabel terikat dan variabel bebas berdistribusi secara normal atau tidak.



Sumber: Data diolah SPSS versi 24.0

Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas

Pada grafik normal p-plot terlihat pada gambar diatas bahwa pola grafik normal terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Salah satu uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik *Kolmogrov Smirnov* (K-S). Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen dan variabel dependen atau keduanya berdistribusi normal atau tidak normal. uji *Kolmogrov Smirnov* yaitu Asymp, Sig. lebih kecil dari 0,05 (Asymp, Sig. < 0,05 adalah tidak normal).

Tabel 4.7
Hasil Uji Kolmogorov-smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.39170005
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.079
	Negative	-.088
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: SPSS Versi 24.00

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa nilai K-S variabel pelatihan, komunikasi dan kinerja telah berdistribusi secara normal karena dari masing-masing variabel memiliki probabilitas lebih dari 0,05 yaitu $0,088 > 0,05$

Nilai masing-masing variabel yang telah memenuhi standar yang telah ditetapkan dapat dilihat pada baris *Asymp. Sig. (2-tailed)* dari baris tersebut nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Ini menunjukkan variabel berdistribusi secara normal.

4.1.2.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen (bebas). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi antara variabel independen (bebas). Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Varians Inflation Factor* (VIF) yang tidak melebihi 5.

Berikut ini merupakan hasil pengujian dengan menggunakan Uji Multikolinieritas pada data yang telah diolah berikut ini :

Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pelatihan	.337	2.970
	Komunikasi	.337	2.970

a. Dependent Variable: Kinerja

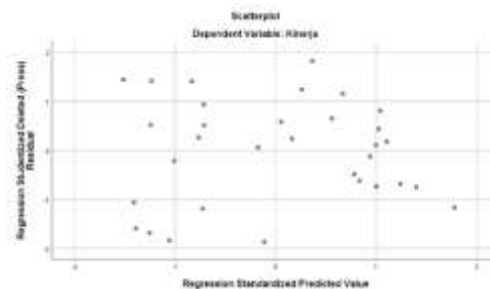
Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

Dari tabel 4.8 dapat dilihat bahwa variabel pelatihan memiliki nilai tolerance sebesar $0.337 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $2.970 < 5$. Variabel pelatihan

memiliki nilai tolerance sebesar $0.337 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $2.970 < 5$. Dari masing-masing variabel memiliki nilai tolerance > 0.1 dan nilai VIF < 5 , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam penelitian ini.

4.2.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Ada beberapa cara untuk menguji ada atau tidaknya situasi heteroskedastisitas dalam varian *error terms* untuk model regresi. Dalam penelitian ini akan digunakan metode *chart* (Diagram *Scatterplot*).



Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa data (titik-titik) menyebar secara merata diatas dan dibawah garis nol, tidak berkumpul di satu tempat, serta tidak membentuk satu pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa pada uji regresi ini tidak terjadi heterokedastisitas.

4.2.1.4 Autokorelasi

Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode ke t dengan

kesalahan pada periode ke t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah bebas dari autokorelasi. Salah satu cara mengidentifikasinya adalah dengan melihat nilai *Durbin Watson* (D-W) : Hasil uji autokorelasi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.9
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.954 ^a	.910	.903	2.47280	1.572
a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Pelatihan					
b. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber : SPSS 24.00

Dari tabel diatas bahwa nilai Durbin Watson (DW hitung) adalah sebesar 1,572 Dengan demikian tidak ada autokorelasi didalam model regresi karena DW berada diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi.

4.2.2 Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh hubungan antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini memiliki dua variabel independen, yaitu pelatihan dan komunikasi dan satu variabel dependen yaitu kinerja.

Tabel 4.10
Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.143	1.476		.775	.445
	Pelatihan	.324	.077	.403	4.191	.000
	Komunikasi	.471	.076	.596	6.198	.000
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

Dari tabel 4.8 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

1. Konstanta = 1.143
2. Pelatihan = 0,324
3. Komunikasi = 0,471

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 1.143 + 0,324_1 + 0,471_2$$

Jadi persamaan diatas bermakna jika :

1. Konstanta sebesar 1.143 menunjukkan bahwa apabila semua variabel independen pelatihan dan komunikasi diasumsikan bernilai nol, maka nilai dari kinerja adalah sebesar 1.143
2. Nilai koefisien regresi pelatihan sebesar 0.324 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel pelatihan meningkat, maka kinerja meningkat sebesar 0.324 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol
3. Nilai koefisien regresi komunikasi sebesar 0,471 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel komunikasi meningkat, maka kinerja meningkat sebesar 0,471 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.

4.2.3 Pengujian Hipotesis

4.2.3.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen. Alasan lain uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara parsial atau individual mempunyai hubungan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 4.9
Hasil Uji t
Coefficients^a

--

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.143	1.476		.775	.445
	Pelatihan	.324	.077	.403	4.191	.000
	Komunikasi	.471	.076	.596	6.198	.000

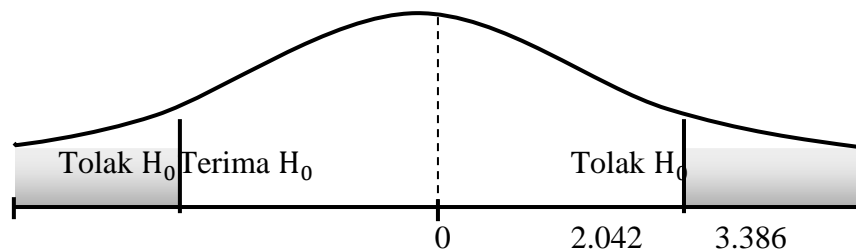
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : SPSS 24.00

Hasil pengujian statistik pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai t untuk $n = 32 - 2 = 30$ adalah 2.042 $t_{hitung} = 4.191$ dan $t_{tabel} = 2.042$



Gambar 4.3 Kriteria Pengujian Uji t

H_0 diterima jika : $-2.009 \leq t_{hitung} \leq 2.042$ pada $\alpha = 5\%$

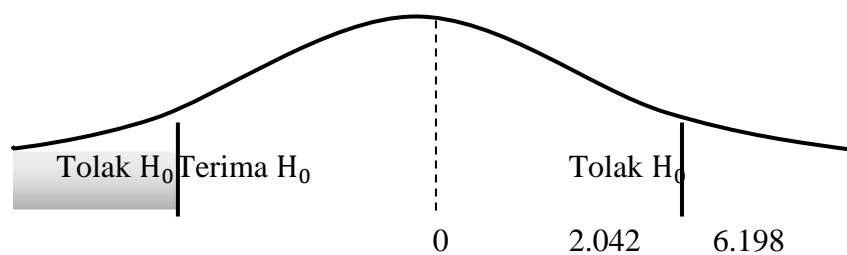
H_0 ditolak jika : $t_{hitung} > 2.042$ atau $-t_{hitung} < -2.042$

Nilai t_{hitung} untuk variabel pelatihan adalah 4.191 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2.042 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan pelatihan sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa pelatihan

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Personalia Kebi Tanah Itam Ulu.

2. Pengaruh Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah komunikasi berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai t untuk $n = 32 - 2 = 30$ adalah 2.042 $t_{hitung} = 6.198$ dan $t_{tabel} = 2.042$



Gambar 4.4 Kriteria Pengujian Uji t

H_0 diterima jika : $-2.009 \leq t_{hitung} \leq 2.042$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika : $t_{hitung} > 2.042$ atau $-t_{hitung} < -2.042$

Nilai t_{hitung} untuk variabel komunikasi adalah 6.198 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2.042 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan komunikasi sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Personalia Kebi Tanah Itam Ulu.

4.2.3.1 Uji F (Uji Signifikan Simultan)

Uji statistik F dilakukan untuk menguji apakah variable bebas (X) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variable

terikat (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 24 maka diperoleh hasil sebagai berikut:

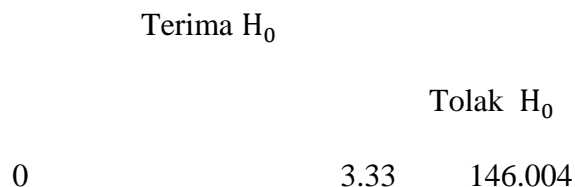
Tabel 4.10
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1785.548	2	892.774	146.004	.000 ^b
	Residual	177.327	29	6.115		
	Total	1962.875	31			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Pelatihan						

Sumber : SPSS versi 24.00

$$F_{\text{tabel}} = 32 - 2 - 1 = 29$$

$$F_{\text{hitung}} = 146.004 \text{ dan } F_{\text{tabel}} = 3.33$$



Gambar 4.5 Kurva Uji F

Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 146.004 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai F_{tabel} diketahui sebesar 3.33 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$ ($146.004 > 3.33$) artinya H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Personalia Kebi Tanah Itam Ulu.

4.2.4 Uji Koefisien Determinasi (*R-square*)

Nilai R-square dari koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh nilai variabel bebas.

Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai R-square semakin mendekati satu maka semakin besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil pengujian statistiknya :

Tabel 4.11
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.954 ^a	.910	.903	2.47280
a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Pelatihan				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: SPSS versi 24

$$D = R^2 \times 100\%$$

$$D = 0.910 \times 100\%$$

$$= 91\%$$

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari R square sebesar 0.910 yang berarti 91% dan hal ini menyatakan bahwa variabel pelatihan dan komunikasi sebesar 91% untuk mempengaruhi variabel kinerja. Selanjutnya selisih $100\% - 91\% = 9\%$. hal ini menunjukkan 9% tersebut adalah variabel lain yang tidak berkontribusi terhadap penelitian kinerja.

4.2.5 Pembahasan

Hasil temuan dalam penelitian ini adalah mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berikut ini ada tiga bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

4.2.5.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Personalia Kebi Tanah Itam Ulu hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel pelatihan adalah 4.191 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2.042 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan pelatihan sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Personalia Kebi Tanah Itam Ulu.

Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Personalia Kebi Tanah Itam Ulu dimana dengan semakin meningkatnya pelatihan yang diberikan perusahaan terhadap pegawai yang menunjang pekerjaan pegawai tersebut maka produktivitas pegawai tersebut akan semakin meningkat dengan demikian maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hal yang optimal pelatihan semakin penting karena manajer membagi pekerjaan kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ratnasari & Sunuharyo, 2018,), (Astuti & Sari, 2018), dan (Agusta & Sutanto) menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.2.5.2 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Personalia Kebi Tanah Itam Ulu hasil uji

hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel komunikasi adalah 6.198 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2.042 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan komunikasi sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Personalia Kebi Tanah Itam Ulu.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan jalinan komunikasi yang baik antar pegawai maupun dengan pimpinan maka kinerja pegawai pada Kantor Personalia Kebi Tanah Itam Ulu semakin meningkat, dimana dengan keefektifan komunikasi maka pegawai dapat mengerti pesan-pesan tentang pekerjaan. Keefektifan komunikasi berjalan dengan baik maka pegawai memahami maksud dari informasi komunikasi tersebut selain itu komunikasi antar atasan kepada bawahan memiliki kemaknaan yang saling dimengerti satu sama lainnya agar terjadi harmonisasi komunikasi organisasi begitupun dengan sebaliknya. Komunikasi yang terjadi akan mempengaruhi kegiatan organisasi, seperti efisiensi kerja, efektivitas kerja, kinerja pegawai dan organisasi.

Komunikasi adalah proses pengiriman dan penerimaan pesan di antara dua orang atau kelompok dengan orang dengan beberapa efek dan beberapa umpan balik seketika. komunikasi menempati urutan teratas mengenai apa saja yang harus dibuat dan dikerjakan untuk menghasilkan usaha-usaha komunikatif yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Mulyana, 2014) komunikasi adalah komunitas (*community*) yang juga menekankan kesamaan atau kebersamaan. Komunitas adalah sekelompok orang yang berkumpul atau hidup bersama untuk mencapai tujuan

tertentu, dan mereka berbagi makna dan sikap. Tanpa komunikasi tidak akan ada komunitas. Komunitas bergantung pada pengalaman dan emosi bersama, dan komunikasi berperan dan menjelaskan kebersamaan itu. Oleh karena itu, komunitas juga berbagi bentuk-bentuk komunikasi yang berkaitan dengan seni, agama dan Bahasa.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Wandi et al., 2019) (Ardiansyah, 2016) menyimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

4.2.5.3 Pengaruh Pelatihan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh pelatihan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Personalia Kebi Tanah Itam Ulu hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 146.004 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai F_{tabel} diketahui sebesar 3.33 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($146.004 > 3.33$) artinya H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Personalia Kebi Tanah Itam Ulu.

Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan dan komunikasi secara Bersama-sama mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Personalia Kebi Tanah Itam Ulu, dimana pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pegawai dan bidang pegawai tersebut serta komunikasi yang dijalin dengan efektif sehingga pesan yang disampaikan dapat diterima dengan baik, dengan demikian maka pegawai akan lebih mudah untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan demikian maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Kinerja adalah deskripsi dari tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam perencanaan strategis suatu organisasi (Jufrizen Jufrizen, 2016). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang diperoleh karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan (Jufrizen Jufrizen, 2017b). Capaian kinerja yang diperoleh dapat diukur dengan menetapkan capaian berdasarkan standar penilaian tertentu yang ditetapkan oleh perusahaan (J Jufrizen & Lubis, 2020). Perusahaan penting untuk mengetahui kinerja karyawannya dalam setiap periode agar diketahui informasi hasil yang diperoleh, baik kualitas dan kuantitas output maupun outcome setiap karyawan (Jufrizen Jufrizen & Hadi, 2021)

Pelatihan adalah salah satu cara untuk dapat mengembangkan kemampuan dan keahlian karyawan sehingga dapat menyesuaikan diri dan memahami teknologi yang senantiasa berkembang dari waktu ke waktu (Joses, 2010).

Komunikasi merupakan hubungan kerja atasan dan bawahan yang mana Hubungan tersebut sangat penting dalam suatu pekerjaan agar terjalin kerjasama yang baik terjalin oleh semua pihak dalam suatu perusahaan. sistem perilaku dijelaskan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kepemimpinan dan komunikasi, selanjutnya kepemimpinan dan komunikasi mempengaruhi motivasi, dan pada akhirnya motivasi mempengaruhi kepuasan kerja (Wirawan & Sudharma, 2015)

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh Pelatihan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN IV Tanah Itam Ulu adalah sebagai berikut.

1. Secara parsial pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor Personalia Kebi Tanah Itam Ulu.
2. Secara parsial komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor Personalia Kebi Tanah Itam Ulu.
3. Secara simultan pelatihan dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor Personalia Kebi Tanah Itam Ulu.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai pihak manajemen agar lebih giat memberikan pelatihan terhadap pegawainya sesuai dengan kebutuhan setiap pegawai guna menunjang kinerja pegawai
2. Untuk menjalin komunikasi yang harmonis dalam lingkungan perusahaan. Dalam hal ini perusahaan diharapkan dapat menerapkan komunikasi organisasi dengan penggunaan pilihan kata yang tepat dan disampaikan dengan bahasa yang sopan dan halus. Selanjutnya perusahaan juga harus

memastikan sejauh mana komunikasi organisasi akurat dan mengalir dengan bebas antara pemberi dan penerima informasi. Kemudian komunikasi organisasi diharapkan dapat memberikan informasi, baik informasi mengenai kemajuan perusahaan maupun permasalahan yang ada, serta memberikan informasi yang jelas dan lengkap mengenai pelaksanaan tugas agar tugas dapat diselesaikan sesuai dengan yang diharapkan. Apabila penerapan komunikasi organisasi dijalankan dengan memperhatikan indikator-indikator tersebut maka diharapkan perusahaan dapat menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik.

3. Pegawai kantor Personalia Kebi Tanah Itam Ulu agar lebih meningkatkan kinerjanya.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Dalam faktor mempengaruhi kinerja hanya menggunakan pelatihan dan komunikasi sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.
2. Adanya keterbatasan peneliti dalam memperoleh sampel yang peneliti gunakan hanya 32 orang responden kantor Personalia Kebi Tanah Itam Ulu sedangkan masih banyak karyawan pada PTPN IV Tanah Itam Ulu.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, L. (2013). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Haragon Surabaya. *Agora*, 1(3), 1399–1408.
- Albig, W. (2016). *Modern Public Opinion*. McGraw-Hill Book Company, Inc.,
- Alhudhori, M. (2018). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Simpang Kawat Kota Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 18(3), 654.
- Amin, M., Mulyani, N., & Hasanah, U. (2017). Pelatihan Perancangan Amplifier 12 volt Pada SMK Negeri 5 kota Tanjung Balai. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1), 1–11.
- Anggereni, N. W. E. S. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(2), 606.
- Ansory, H. A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indomedia Pustaka.
- Ardiansyah, D. O. (2016). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Dimediasi oleh kepusasan Kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 16–30.
- Arianty, N. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perdana Publishing.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Basuki, A. T., & Prawoto, N. (2016). *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi & Bisnis*. PT Rajagrafindo Persada.
- DeVito, J. (2016). *The Interpersonal Communication Book (11th ed.)*. Pearson Education.
- Devito, J. A. (2011). *Komunikasi Antar Manusia*. Karisma Publishing.
- Dewi, R. V. K. (2021). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosurya Kencana Di Bekasi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 164.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Ferry, Y. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt Indomaju Textindo Kudus. *BMAJ: Business*

Management Analysis Journal, 1(1), 37–48.

Fibriany, F. W. (2019). Analisis Hubungan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 19(1), 9–14.

Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234.

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*. BPFE Universitas Diponegoro.

Halim, M., & Meliza, J. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT Maxin Paint Medan. *Bis-A*, 9(02), 198–203.

Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. CAPS.

Haryanto. (2016). *Belajar dan Pembelajaran*. Rosda.

Hasibuan, M. S. P. (2016). *Dasar-dasar Perbankan*. Bumi Aksara.

Hasibuan, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Gunung Agung.

Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12.

Ichsan, R. N. (2020). Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 2(1), 71-77.

Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 34–53.

Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.

Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.

Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. UMSU Press.

- Julianry, A., Syarief, R., & Affandi, M. J. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 236–245.
- Julita, J., Arianty, N., (2017). Pengaruh Komunikasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja pegawai. *Ekonomi*, 195–205.
- Kamal, M. B. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 1693–7619.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Kosdianti, L., & Sunardi, D. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Satria Piranti Perkasa Di Kota Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 141–150.
- Lakoy, L. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja PNS Di Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal Kajian Kebijakan dan Ilmu Administrasi Negara* 2(1).
- Laksono, B. R., & Wilasittha, A. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Samaco. *Behavioral Accounting Journal*, 4(1), 249–258.
- Liliweri, A. (2017). *Komunikasi antar personal*. Prenada Media.
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*
- Mangkunegara, A. A. P. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Dharmawangsa. *Manajemen*, November, 111.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016a). *Manajemen Sumber Daya Manusia & Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016b). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangcuprawira, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (edisi kedua)*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25.

- Moehersiono. (2015). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Ghalia Indonesia.
- Mondy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Mulyana, D. (2013). *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar. Cetakan ke 18*. Rosdakarya.
- Mutholib, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja. *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 2(3), 222–236. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v2i3.3993>
- Prawirosentono, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan. Edisi 1. Cetakan Kedelapan*. BPFEE.
- Priansa. (2014). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- Purwanto, S. B. (2013). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Proyek Pondasi Tower di Timor Leste PT Cahaya Inspirasi Indonesia). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(1), 139–144.
- Rialmi, Z., & Morsen, M. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 221.
- Ritonga, B. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di Man 2 Model. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 6(2), 1689–1699.
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240–248.
- Safitri, E. (2013). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(4), 1044-1054.
- Shinta, D., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Citra Mandiri Distribusindo. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(2), 338–346.
- Sopa Martina, D. S. (2014). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Motivasi Dampaknya Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Lokawisata Baturraden. *Jurnal Pariwisata*, 1(1), 1–10.
- Subroto, S. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 12(1), 18–33.
- Sugiyono, S. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.

- Sugiyono. S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supatmi, M. E., Nimram, U., & Utami, H. N. (2012). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit*, 7(1), 25–37.
- Sutarno, S., Yenny, Y., Supriyanto, S., Anggraini, D., & Umar, Z. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Jaya Abadi. *Jurnal Ilmiah Maksitek*, 4(2).
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116.
- Syamsu Alam. (2014). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan. *E-Jurnal Katalogis*, 2(1), 139.
- Tangkuman, K., Tewal, B., & Trang, I. (2015). Penilaian Kinerja, Reward, Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pertamina (Persero) Cabang Pemasaran Suluttenggo. *Jurnal EMBA, Vol.3 No.2(2)*, 884–895.
- Torang, S. (2017). *Metode Riset Struktur & Perilaku Organisasi*. Alfabeta.
- Triasmoko, D., Mukzam, M. D., & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri). Brawijaya University.
- Wahjono, S. I. (2014). *Perilaku Organisasi*.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja . Edisi Keempat*. Rajawali Pers.
- Wibowo. (2019). *Perilaku dalam organisasi*. Rajawali Pers.
- Widhayu N., Bambang Sunuharyo, dan M. S. H. (2016). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Joint Operating Body Pertamina-Pertochina East Java). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 1–12.
- Yulianti, E. (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel Di Tenggara Kutai. *EJournal Administrasi Bisnis*, 3(4), 900–910.

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya M.TEZA ZEIN (1805160410) memohon kesediaan Bapak / Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada program Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN IV Tanah Itam Ulu”**.

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak / Ibu saya ucapkan terima kasih.

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi **tanda checklist (v)** pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- | | | |
|--------|-----------------------|-----------------|
| a. SS | : Sangat Setuju | : dengan Skor 5 |
| b. S | : Setuju | : dengan Skor 4 |
| c. KS | : Kurang Setuju | : dengan Skor 3 |
| d. TS | : Tidak Setuju | : dengan Skor 2 |
| e. STS | : Sangat Tidak Setuju | : dengan Skor 1 |

B. Identitas Responden

No. Responden..... (Di isi oleh peneliti)

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Pendidikan Terakhir : SMA/SMK Diploma Sarjana

Usia : < 30 Tahun 30-39 tahun
 40-50 Tahun > 50 Tahun

Kinerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Kualitas						
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti					
Kuantitas						
3	Saya diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan					
4	Saya berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan					
Dapat Tidaknya Diandalkan						
5	Saya selalu mengikuti instruksi atasan					
6	Saya memiliki insifatif yang kuat					
Sikap						
7	Saya bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan					
8.	Saya selalu berusaha menjadi orang yang dapat diandalkan oleh orang lain (kelompok/ tim)					

Pelatihan (X₁)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Tujuan Pelatihan						
1	Pelatihan yang diselenggarakan dapat meningkatkan keterampilan kerja pegawai					
2	Pelatihan yang diselenggarakan agar pegawai mampu mencapai kinerja secara maksimal					
Materi						
3	Materi yang disampaikan dalam pelatihan sesuai dengan posisi yang saya jabatan					
4	Materi yang diberikan dalam pelatihan sangat bermanfaat guna menunjang kinerja pegawai					
Matode yang digunakan						
5	Metode yang digunakan dalam pelatihan sangat mudah di pahami					
6	Metode yang digunakan dalam pelatihan sangat menarik					
Kualifikasi Peserta						
7	Untuk mengikuti pelatihan pegawai terlebih dahulu di seleksi					
8	Saya selalu medapat rekomendasi dari atasan untuk mengikuti pelatihan					
Kualifikasi pelatih (Instruktur)						
9	Instruktur dalam pelatihan merupakan orang-orang pilihan					
10	Instruktur dalam pelatihan merupakan orang-orang yang telah memenuhi kualifikasi					

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Kemudahan Memperoleh Informasi						
1	Saya dapat memahami pesan dan melakukan tindakan sesuai dengan isi pesan yang dikomunikasikan oleh pemimpin atau pegawai lainnya					
2	Saya mendapatkan informasi ketika berkomunikasi dengan rekan kerja					
Intensitas Komunikasi						
3	Proses komunikasi saya, yang terjadi sehari-hari berlangsung dalam suasana yang menyenangkan					
4	Saya merespon setiap bentuk komunikasi baik verbal dan non verbal dari sesama rekan kerja					
Efektifitas Komunikasi						
5	Komunikasi yang terjadi saat ini mampu menciptakan hubungan yang semakin baik antar pegawai dan atasan.					
6	Dengan rekan kerja, koordinasi dan Kerjasama terhadap pekerjaan dengan mudah terbentuk					
Tingkat Pemahaman Pesan						
7	Saya merespon dengan positif setiap bentuk komunikasi yang disampaikan rekan kerja.					
8	Saya mampu memahami bahasa yang dipergunakan rekan kerja ketika berkomunikasi					
Perubahan Sikap						
9	Proses komunikasi saya yang terjadi saat ini mempengaruhi sikap pegawai lain dalam bekerja.					

Pelatihan (X₁)

10	Saya mampu memahami ekspresi wajah dari rekan kerja ketika berkomunikasi.					
----	---	--	--	--	--	--

Pelatihan (X_1)

Pelatihan (X₁)

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	25.1875	7.95730	32
Pelatihan	28.5000	9.89298	32
Komunikasi	31.4375	10.07692	32

Correlations

		Kinerja	Pelatihan	Komunikasi
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.889	.925
	Pelatihan	.889	1.000	.814
	Komunikasi	.925	.814	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.000	.000
	Pelatihan	.000	.	.000
	Komunikasi	.000	.000	.
N	Kinerja	32	32	32
	Pelatihan	32	32	32
	Komunikasi	32	32	32

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komunikasi, Pelatihan ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics		Sig. F Change	Durbin-Watson	
						F Change	df1			df2
1	.954 ^a	.910	.903	2.47280	.910	146.004	2	29	.000	1.572

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1785.548	2	892.774	146.004	.000 ^b
	Residual	177.327	29	6.115		
	Total	1962.875	31			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Pelatihan

Pelatihan (X₁)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.143	1.476		.775	.445	-1.876	4.162					
	Pelatihan	.324	.077	.403	4.191	.000	.166	.483	.889	.614	.234	.337	2.970
	Komunikasi	.471	.076	.596	6.198	.000	.315	.626	.925	.755	.346	.337	2.970

a. Dependent Variable: Kinerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Pelatihan	Komunikasi
1	1	2.921	1.000	.01	.00	.00
	2	.061	6.924	.96	.13	.06
	3	.018	12.776	.03	.87	.94

a. Dependent Variable: Kinerja

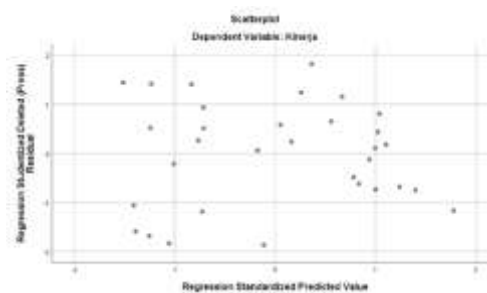
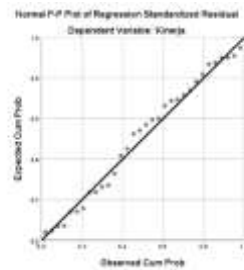
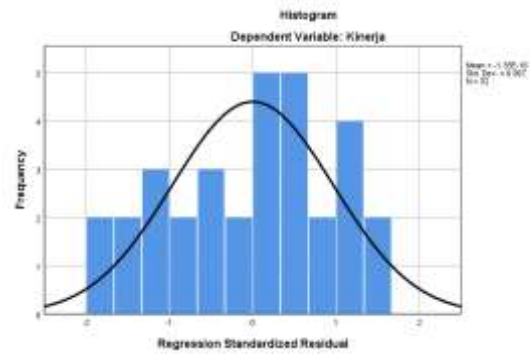
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	13.6876	38.6608	25.1875	7.58936	32
Std. Predicted Value	-1.515	1.775	.000	1.000	32
Standard Error of Predicted Value	.443	1.064	.739	.165	32
Adjusted Predicted Value	13.2947	39.0802	25.2010	7.60644	32
Residual	-4.31731	4.06257	.00000	2.39170	32
Std. Residual	-1.746	1.643	.000	.967	32
Stud. Residual	-1.788	1.752	-.003	1.024	32
Deleted Residual	-4.55404	4.62147	-.01350	2.68154	32
Stud. Deleted Residual	-1.863	1.821	-.006	1.043	32
Mahal. Distance	.026	4.770	1.937	1.281	32
Cook's Distance	.000	.187	.041	.049	32
Centered Leverage Value	.001	.154	.062	.041	32

a. Dependent Variable: Kinerja

Pelatihan (X₁)

Charts



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized
Residual

N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.39170005
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.079
	Negative	-.088

Pelatihan (X₁)

	Sig. (2-tailed)	.011	.015	.011	.003	.007	.002		.024	.000	.004	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.8	Pearson Correlation	.397*	.615**	.546**	.534**	.388*	.502**	.398*	1	.491**	.536**	.672**
	Sig. (2-tailed)	.025	.000	.001	.002	.028	.003	.024		.004	.002	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.9	Pearson Correlation	.603**	.585**	.488**	.596**	.642**	.592**	.609**	.491**	1	.717**	.786**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005	.000	.000	.000	.000	.004		.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.10	Pearson Correlation	.560**	.573**	.402*	.610**	.617**	.566**	.498**	.536**	.717**	1	.745**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.023	.000	.000	.001	.004	.002	.000		.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Komunikasi	Pearson Correlation	.839**	.868**	.820**	.846**	.823**	.891**	.656**	.672**	.786**	.745**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

Cases	N		%	
	Valid	Excluded ^a	Total	
	32	0	32	100.0
			0	.0
			32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.936	10

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Kinerja
Y1	Pearson Correlation	1	.519**	.682**	.491**	.536**	.485**	.589**	.567**	.754**
	Sig. (2-tailed)		.002	.000	.004	.002	.005	.000	.001	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y2	Pearson Correlation	.519**	1	.707**	.617**	.519**	.691**	.590**	.667**	.838**
	Sig. (2-tailed)	.002		.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y3	Pearson Correlation	.682**	.707**	1	.610**	.528**	.711**	.509**	.670**	.847**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.002	.000	.003	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y4	Pearson Correlation	.491**	.617**	.610**	1	.717**	.692**	.585**	.565**	.824**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000		.000	.000	.000	.001	.000

Pelatihan (X₁)

	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y5	Pearson Correlation	.536**	.519**	.528**	.717**	1	.555**	.520**	.465**	.741**
	Sig. (2-tailed)	.002	.002	.002	.000		.001	.002	.007	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y6	Pearson Correlation	.485**	.691**	.711**	.692**	.555**	1	.646**	.587**	.846**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000	.000	.001		.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y7	Pearson Correlation	.589**	.590**	.509**	.585**	.520**	.646**	1	.494**	.769**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.000	.002	.000		.004	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y8	Pearson Correlation	.567**	.667**	.670**	.565**	.465**	.587**	.494**	1	.783**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.001	.007	.000	.004		.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Kinerja	Pearson Correlation	.754**	.838**	.847**	.824**	.741**	.846**	.769**	.783**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.919	8