**PENGARUH KOMUNIKASI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT SWALAYAN MAXIMART
THAMRIN PLAZA MEDAN**

Lenny Menara Sari Saragih¹AgusSalim²
Manajemen.STIE IBBI Medan
menarasaragih@gmail.com
Manajemen.STIE IBBI Medan
agussalim@gmail.com

ABSTRAK / ABSTRACT

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Swalayan Maximart Thamrin Plaza Medan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Teknik analisa data dalam penelitian ini yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji t, uji f dan koefisien determinasi. Persamaan regresi berganda dalam penelitian adalah $Y = 8,062 + 0,438 X_1 + 0,223 X_2$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kepuasan konsumen pada PT Expo Medan. Koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,483 artinya variabel independen yang terdiri dari insentif dan motivasi dapat menjelaskan kinerja sebesar 48,3% dan sisanya 51,7% dijelaskan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Kesimpulan yang bisa diambil dari hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh komunikasi dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Swalayan Maximart Thamrin Plaza Medan.
Kata kunci : Komunikasi, Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan

This study was conducted to determine how the influence communication and employee training on job performance at PT SwalayanMaximartThamrin Plaza Medan. The method used in this research is descriptive qualitative method. Techniques of data analysis in this research that the validity and reliability, the classic assumption test, multiple regression analysis, t-test, F and the coefficient of determination. The multiple regression equation in the research is $Y = 8,062 + 0,438 X_1 + 0,223 X_2$. The conclusion that can be drawn from the test results indicate that communication and employee training on job performance at PT SwalayanMaximartThamrin Plaza Medan. The value of R Square value of 0.483 means that the independent variable consisting of communication and work training can explain the performance of employees on PT PasarSwalayanMaximartThamrin Plaza Medan of 48,3% and the remaining 51,7% described other variables that are not included in the research model. Based on this, the company should be able to further improve communication and employee training in order to improve job performance to the fullest.

Keywords : Communication,, Employee Training, Job Performance

I. PENDAHULUAN

Perkembangan yang terjadi di lingkungan luar organisasi yang ditandai dengan berbagai perubahan dinamis di berbagai sektor kehidupan, seperti dalam bidang pemerintahan, sosial, ekonomi, dan teknologi, memerlukan tanggapan yang sungguh-sungguh dari manajemen untuk menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan tersebut serta membawa organisasi mencapai tujuan-tujuannya secara baik. Di antara aktivitas-aktivitas penting bagi manajemen organisasi yang perlu mendapat perhatian adalah yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan sumber daya organisasi yang teramat penting, bahkan belum dapat digantikan oleh sumberdaya-sumberdaya lainnya.

Mengingat pentingnya sumber daya manusia di dalam organisasi maka pengelolaan sumber daya ini juga merupakan bagian yang sangat penting dari pekerjaan manajemen. Salah satu aspek pokok dari pekerjaan manajemen yang berkaitan dengan sumber daya manusia adalah aspek yang berkaitan dengan kinerja pegawai dan bagian manajemen yang mengelola inidikenal dengan sebutan manajemen kinerja. Kinerja adalah penting bagi seluruh organisasi karena ia akan menentukan efektivitas dari organisasi tersebut. Kinerja juga penting, karena ia mencerminkan ukuran keberhasilan para menejer dalam mengelola organisasi dan sumber daya manusianya.

Komunikasi diartikan sebagai hubungan lisan maupun tulisan dua orang atau lebih yang dapat menimbulkan pemahaman dalam suatu masalah. Untuk mencapai kinerja individu yang maksimal dibutuhkan komunikasi yang efektif didalam organisasi. Komunikasi memegang peranan penting dalam suatu interaksi sosial dimana komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia, oleh karena itu komunikasi akan sangat berpengaruh dalam dunia kerja. Komunikasi di dalam organisasi hendaknya jelas dan mudah dipahami agar tidak terjadi

kesalahpahaman dalam persepsi sehingga dapat meminimalisir kesalahan karyawan dalam mengerjakan apa yang diperintahkan oleh atasan maupun antar karyawan.

Pelatihan kerja merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam perusahaan. Pelatihan kerja adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Untuk menyempurnakan hasil akhir suatu pelatihan, haruslah diingat bahwa proses selama pelatihan itu berlangsung harus jelas dimata para peserta pelatihan, maksudnya disini adalah *job specification* yang selanjutnya akan diemban harus dijelaskan terlebih dahulu kepada pekerja. Jadi para peserta pelatihan akan bersungguh-sungguh selama mengikuti program pelatihan.

PT Pasar Swalayan Maximart Thamrin Plaza Medan merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang *retail*. Berdasarkan pengamatan terhadap karyawan yang kinerjanya cenderung menurun yang ditandai dengan kurangnya disiplin para karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan terutama peraturan jam datang ke kantor. Peningkatan jumlah keterlambatan karyawan PT Pasar Swalayan Maximart Thamrin Plaza Medan tahun 2014 sampai dengan tahun 2016

Kinerja karyawan menurun disebabkan kurangnya komunikasi didalam PT Pasar Swalayan Maximart Thamrin Plaza Medan yaitu komunikasi yang buruk antara atasan dan bawahan, peralatan komunikasi yang digunakan menurun dari tahun ke tahun seperti telepon kantor dan infokus untuk rapat serta *walkie talking*, jumlah rapat dan diskusi yang diadakan menurun sehingga terciptanya kurang pahaman atas apa yang diinginkan karyawan dan sebaliknya, serta pesan yang disampaikan baik kepada karyawan maupun kepada pimpinan kurang dapat dimengerti serta para bawahan tidak mendengarkan apa

yang diperintahkan oleh manajer di beberapa bagian misalnya bagian operasional, bagian pemasaran, bagian HRD untuk karyawan yang senior menganggap bahwa mereka lebih berpengalaman dan lebih berpengetahuan sehingga tidak ingin mendengarkan perintah ataupun perkataan karyawan junior walaupun jabatan junior lebih tinggi dari senior. Hal ini menyebabkan kinerja karyawan menurun yang dapat dilihat dari seringnya kesalahan dalam bekerja seperti kesalahan dalam pemesanan jumlah produk dan jenis produk dan penyelesaian kerja yang tidak tepat waktu.

Masalah yang terjadi mengenai pelatihan kerja didalam perusahaan PT Pasar Swalayan Maximart Thamrin Plaza Medan adalah bahan pelatihan yang sulit dimengerti oleh anggota pelatihan dan perusahaan membatasi karyawan yang membutuhkan pelatihan apabila pelatihan diadakan bukan memberikan peluang untuk semua karyawan. Bentuk pelatihan berupa seminar dan pelatihan kelas yang diberikan oleh para senior. Hal ini mengakibatkan tidak semua karyawan yang sangat membutuhkan pelatihan untuk dapat ikut berpartisipasi dalam pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan. Dikarenakan program pelatihan yang kurang efektif mengakibatkan kinerja karyawan cenderung menurun. Hal ini harus diperhatikan oleh perusahaan agar pelatihan yang diadakan dapat memperbaiki kinerja karyawan di dalam organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik dengan judul **“Pengaruh Komunikasi dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pasar Swalayan Maximart Thamrin Plaza Medan.”**

2. TINJAUAN LITERATUR

Teori Komunikasi

Pengertian Komunikasi

Menurut Morissan (2013:347) mengemukakan bahwa “Komunikasi adalah

proses yang membuat dua atau beberapa orang memahami apa yang menjadi monopoli satu atau beberapa orang lainnya”.

Menurut Mangkunegara (2013:145) “Komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.”

Menurut Robbins dan Coulter (2013:77) “Komunikasi adalah perpindahan dan pemahaman makna. Perpindahan makna berarti bahwa jika informasi atau ide-ide belum disampaikan, komunikasi belum dilakukan.”

Menurut Bangun (2012:360) “Komunikasi merupakan alat yang sangat penting untuk menyampaikan atau menerima informasi kepada atau dari pihak lain.”

Berdasarkan definisi para ahli di atas, maka komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat memahaminya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Indikator Komunikasi

Indikator komunikasi menurut Morissan (2013:351) adalah sebagai berikut:

1. Komunikator
2. Pesan
3. Saluran
4. Komunikan
5. Umpan balik

Teori Pelatihan Kerja

Pengertian Pelatihan Kerja

Menurut Hamalik (2009:197) “Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.”

Menurut Hasibuan (2013:180) “Pelatihan adalah suatu proses peningkatan kemampuan teknis dan moral kerja karyawan operasional sesuai dengan kebutuhan tugas-tugasnya.”

Menurut Handoko (2011:104) “Tujuan pelatihan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin.”

Menurut Samsudin (2010:110), Pelatihan bersifat spesifik, praktis dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Praktis dan segera berarti yang sudah dilatihkan dapat dipraktikkan.”

Dari pengertian ini dapat dilihat bahwa pelatihan merupakan proses membantu para karyawan untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan dan sikap yang layak agar karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Indikator Pelatihan Kerja

Menurut Hamalik (2009:35) program pelatihan meliputi indikator, sebagai berikut:

1. Peserta Latihan
2. Pelatih (*Instruktur*)
3. Lamanya Pelatihan
4. Bahan Latihan
5. Bentuk Pelatihan

Teori Kinerja

Pengertian Kinerja

Menurut Hasibuan (2013:94) menjelaskan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”.

Menurut Suyadi (2013:34) pengertian kinerja (*performance*) adalah mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan

atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi yang tertuang strategi perencanaan suatu organisasi.

Menurut Wibowo (2012:7) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Dengan adanya teori-teori maupun pendapat-pendapat tersebut yang berbeda-beda, namun dapat disimpulkan kinerja karyawan merupakan pelaksanaan kerja yang menjadi tugas yang harus dicapai sesuai dengan target dan tanggung-jawab seseorang maupun kelompok untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi yang ditetapkan .

Indikator Kinerja

Menurut Suyadi (2013:42), kinerja karyawan dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu:

1. Efektifitas
2. Tanggung jawab
3. Disiplin
4. Inisiatif

Kerangka Pemikiran

Keunggulan yang dimiliki oleh sumber daya manusia akan berpengaruh terhadap keberhasilan tercapaian tujuan perusahaan. Meskipun canggihnya teknologi, dan perkembangan informasi jika tanpa adanya sumber daya manusia yang baik dan berkompeten perusahaan atau organisasi akan mengalami hambatan pencapaian tujuan, karena sumber daya manusia penting untuk operasional perusahaan dengan pemberian kinerja yang efektif dan efisien kepada perusahaan.

Komunikasi juga merupakan suatu aktivitas dasar manusia. Pentingnya komunikasi bagi manusia tidak dapat dipungkiri, begitu juga bagi suatu organisasi. Komunikasi ialah proses yang membuat dua atau beberapa orang memahami apa yang menjadi monopoli satu atau beberapa orang

lainnya. Dengan adanya komunikasi yang baik, suatu organisasi dapat berjalan lancar dan berhasil dan begitu pula sebaliknya, kurang atau tidak adanya komunikasi dalam suatu organisasi dapat menjadi macet dan berantakan. Oleh karena itu penting bagi para pemimpin organisasi dan para komunikator dalam organisasi untuk memahami dan menyempurnakan kemampuan komunikasi mereka.

Pelatihan kerja ialah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Dengan adanya pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan sehingga karyawan dapat memaksimalkan kinerjanya di dalam perusahaan.

Gambar 2.1.

3.METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 86 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda setelah memenuhi asumsi

klasik yang menyangkut uji normalitas, multikolinearitas, dan heterokedastisitas. Penarikan kesimpulan hipotesis dilakukan dengan cara uji t dan uji F pada level signifikansi 5%. Keseluruhan tabulasi dan pengelolaan data menggunakan *software* SPSS.

4.HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen dari pernyataan yang digunakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini. Hasil pengujian dengan membandingkan r tabel terhadap r hitung. Nilai r hitung pada setiap pernyataan yang diuji lebih besar dari r tabel, dapat disimpulkan bahwa pernyataan tersebut valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas digunakan untuk mengukur seberapa jauh konsisten alat ukur untuk dapat memberikan hasil yang sama dalam mengukur suatu hal yang sama. Hasil pengujian dengan melihat hasil nilai *crobanch alpha* harus lebih besar dari 0,60. Nilai *crobanch alpha* pada pernyataan yang ada menunjukkan hasil yang lebih besar dari 0,60, maka pernyataan yang digunakan dapat dikatakan reliabel.

Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berdasarkan grafik *normal probability plot* di atas menunjukkan bahwa semua data yang ada berdistribusi normal, karena semua data menyebar membentuk garis lurus diagonal maka data tersebut memenuhi asumsi normal atau mengikuti garis normalitas.

Pengujian normalitas data juga dilakukan dengan menggunakan alat uji statistik, yaitu uji *Kolmogorov simorv*

menghasilkan nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,641 di atas tingkat signifikan 0,05.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linear antara variabel bebas. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Masing-masing variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,1 yaitu komunikasi dan pelatihan kerja masing-masing sebesar 0,777. Jika dilihat dari VIF-nya, bahwa masing-masing variabel bebas lebih kecil dari 10 yaitu komunikasi dan pelatihan kerja masing-masing sebesar 1,287.

Uji Heterokedastisitas

Grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dengan tidak adanya pola yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas sehingga model ini layak dipakai untuk penelitian selanjutnya/

Analisis Regresi Linear Berganda

$$Y = 8,062 + 0,438 X_1 + 0,223 X_2$$

Penjelasan dari nilai a dan b, pada *Unstandardized Coefficients* tersebut dapat dijelaskan bahwa ini.

1. Dimana nilai konstanta ini menunjukkan bahwa apabila tidak ada nilai variabel bebas yaitu komunikasi dan pelatihan kerja, maka perubahan kinerja karyawan sebesar 8,062.
2. Koefisien regresi ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan komunikasi sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan

bertambah sebesar 0,438. Dengan asumsi variabel lain dianggap tetap.

3. Koefisien regresi ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan pelatihan kerja sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,223. Dengan asumsi variabel lain dianggap tetap.

Hasil Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen dalam model regresi secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Variabel komunikasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 5,763 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,988 dan nilai signifikan t sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pasar Swalayan Maximart Thamrin Plaza Medan. Variabel pelatihan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,570 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,988 dan nilai signifikan t sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pasar Swalayan Maximart Thamrin Plaza Medan.

Hasil Uji F

Hasilnya dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 42,074 > F_{tabel} sebesar 3,10 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pasar Swalayan Maximart Thamrin Plaza Medan.

Hasil Koefisien Determinan

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,483 artinya variabel independen yang terdiri dari komunikasi dan pelatihan dapat menjelaskan kinerja sebesar 48,3% dan sisanya 51,7% dijelaskan variabel lain yang tidak dimasukkan

dalam model penelitian, seperti budaya organisasi, disiplin kerja, kompetensi kerja, dan sebagainya.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima yaitu komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pasar Swalayan Maximart Thamrin Plaza Medan. PT Pasar Swalayan Maximart Thamrin Plaza Medan permasalahan komunikasi yang buruk antara atasan dan bawahan, peralatan komunikasi yang digunakan menurun dari tahun ke tahun seperti telepon kantor dan infokus untuk rapat serta *walkie talking*, jumlah rapat dan diskusi yang diadakan menurun sehingga terciptanya kurang pahaman atas apa yang diinginkan karyawan dan sebaliknya, serta pesan yang disampaikan baik kepada karyawan maupun kepada pimpinan kurang dapat dimengerti serta para bawahan tidak mendengarkan apa yang diperintahkan oleh manajer di beberapa bagian misalnya bagian operasional, bagian pemasaran, bagian HRD untuk karyawan yang senior menganggap bahwa mereka lebih berpengalaman dan lebih berpengetahuan sehingga tidak ingin mendengarkan perintah ataupun perkataan karyawan junior walaupun jabatan junior lebih tinggi dari senior. Hal ini menyebabkan kinerja karyawan menurun yang dapat dilihat dari seringnya kesalahan dalam bekerja seperti kesalahan dalam pemesanan jumlah produk dan jenis produk dan penyelesaian kerja yang tidak tepat waktu. Sejalan dengan menurut Sopiah (2008:142), komunikasi berfungsi untuk membangkitkan motivasi karyawan. Fungsi ini berjalan ketika manajer ingin meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Siswandi (2011:174), di setiap organisasi tipe apapun dan bergerak di bidang apa pun maka kehadiran komunikasi mutlak diperlukan. Tidak ada kinerja yang efektif jika mengabaikan komunikasi. Hal ini juga

didukung penelitian yang dilakukan oleh Arisanthi (2013) dan Udayanto, dkk (2015) bahwa komunikasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti tinggi rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh efektifnya atau tidaknya komunikasi kerja di dalam perusahaan. Untuk hal-hal yang seharusnya ditingkatkan oleh perusahaan adalah dalam berkomunikasi saya mempunyai kejelasan informasi dalam pemberian pesan dalam bekerja, adanya kejelasan informasi dari buku standar pekerjaan, dapat menerima saran dan kritikan dengan sikap yang baik dan memberikan umpan balik di setiap pesan yang didengar.

Pengujian secara parsial menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima yaitu pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pasar Swalayan Maximart Thamrin Plaza Medan. Sejalan dengan menurut Darodjat (2015:83), pelatihan lebih terarah pada peningkatan kemampuan dan keahlian sumber daya manusia organisasi yang berkaitan dengan jabatan atau fungsi yang menjadi tanggung jawab individu yang bersangkutan saat ini (*current job oriented*). Sasaran yang ingin dicapai dan suatu program pelatihan adalah peningkatan kinerja individu dalam jabatan atau fungsi saat ini. Menurut Hamali (2016:63), pelatihan biasanya dimulai dengan orientasi yakni suatu proses di mana para karyawan diberi informasi dan pengetahuan tentang keorganisasian, organisasi dan harapan-harapan untuk mencapai kinerja tertentu. Hal ini juga didukung penelitian yang dilakukan oleh Agusta dan Sutanto (2013) dan Suherman (2015) bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti tinggi rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan kerja yang diadakan oleh perusahaan untuk karyawan yang membutuhkan pelatihan kerja. Masalah yang terjadi mengenai pelatihan kerja didalam perusahaan PT Pasar

Swalayan Maximart Thamrin Plaza Medan adalah bahan pelatihan yang sulit dimengerti oleh anggota pelatihan dan perusahaan membatasi karyawan yang membutuhkan pelatihan apabila pelatihan diadakan bukan memberikan peluang untuk semua karyawan. Bentuk pelatihan berupa seminar dan pelatihan kelas yang diberikan oleh para senior. Hal ini mengakibatkan tidak semua karyawan yang sangat membutuhkan pelatihan untuk dapat ikut berpartisipasi dalam pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan. Dikarenakan program pelatihan yang kurang efektif mengakibatkan kinerja karyawan cenderung menurun. Hal ini harus diperhatikan oleh perusahaan agar pelatihan yang diadakan dapat memperbaiki kinerja karyawan di dalam organisasi. Hal-hal yang seharusnya ditingkatkan oleh perusahaan adalah tidak mempunyai kesalahan dalam hasil kerja dan hasil kerja saya sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Pengujian secara simultan menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima yaitu komunikasi dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pasar Swalayan Maximart Thamrin Plaza Medan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sutop dan Estati (2015) bahwa komunikasi kerja dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan diatas, kesimpulan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Berdasarkan pengujian secara parsial bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pasar Swalayan Maximart Thamrin Plaza Medan.
2. Berdasarkan pengujian secara parsial bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

pada PT Pasar Swalayan Maximart Thamrin Plaza Medan.

3. Berdasarkan pengujian secara simultan bahwa komunikasi dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pasar Swalayan Maximart Thamrin Plaza Medan.

Saran

1. Hal-hal yang seharusnya dipertahankan untuk variabel komunikasi adalah bebas mengeluarkan pendapat. Sedangkan untuk hal-hal yang seharusnya ditingkatkan oleh perusahaan adalah dalam berkomunikasi saya mempunyai kejelasan informasi dalam pemberian pesan dalam bekerja, adanya kejelasan informasi dari buku standar pekerjaan, dapat menerima saran dan kritikan dengan sikap yang baik dan memberikan umpan balik di setiap pesan yang didengar.
2. Hal-hal yang seharusnya dipertahankan untuk variabel kinerja karyawan adalah bekerja dengan efektif dan memiliki inisiatif sendiri dalam bekerja. Sedangkan untuk hal-hal yang seharusnya ditingkatkan oleh perusahaan adalah tidak mempunyai kesalahan dalam hasil kerja dan hasil kerja saya sesuai dengan target yang telah ditetapkan.
3. Hal-hal yang seharusnya dipertahankan untuk variabel pelatihan kerja adalah waktu pelatihan yang tidak panjang. Sedangkan untuk hal-hal yang seharusnya ditingkatkan oleh perusahaan adalah pemilihan peserta pelatihan adil dan tanpa diskriminasi, pelatih yang dipilih dalam pelatihan yang diadakan dalam perusahaan mempunyai kualitas yang bagus sehingga dapat membantu karyawan dalam bekerja, bahan pelatihan yang menarik sehingga karyawan berminat terhadap pelatihan yang diadakan dan bentuk pelatihan sesuai

dengan pengembangan kemampuan karyawan.

4. Untuk penelitian selanjutnya hendaknya membahas lebih luas mengenai variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti budaya organisasi, disiplin kerja, kompetensi kerja dan sebagainya

6. DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, Sutanto. 2013. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen ISSN 2302-0199 pp. 128- 137.
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arisanthi. 2013. *Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pembangunan Daerah Bali Kantor Pusat*. Jurnal Ilmu Manajemen Vol 1 No. 4 2013.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :PT. Gelora Aksara Pratama.
- Fahmi, Irfam. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta.
- Hamalik, Oemar. 2009. *Pelatihan dan Pengembangan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Handoko, Hani, T. 2011. *Manajemen*. Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, S,P, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar, A, A. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Morissan. 2013. *Teori Komunikasi : Individu Hingga Massa*. Jakarta : Kencana Prenada.
- Priyatno, Duwi. 2013. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Edisi Kesatu. Yogyakarta: ANDI
- Robbins, Stephen dan MaryCoulter. 2013. *Manajemen*. Edisi Kesepuluh. Jakarta : Erlangga.
- Siagian, P, Sondang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Situmorang, Syafrizal, Helmi. 2010. *Filsafat Ilmu dan Metode Riset*. USU Press: Medan
- Sugiyono. 2010. *Statistik untuk Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Statistik Penelitian*. Bandung Alfabeta.
- Suherman. 2015. *Pengaruh Program Pelatihan, Pengawasan, dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PTPN X PG. Ngadiredjo*. Jurnal EMBA 787 Vol.3 No.2 Juni 2015, Hal.787-797 ISSN 2303-1174.
- Sunyoto, Danang. 2014. *Praktik Riset Manajemen Sumbe Daya Manusia Teori, Kuesioner, Alat dan Analisa Data*. Yogyakarta : CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :PT. Gelora Aksara Pratama.
- Suryabrata, Sumadi. 2013. *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Rajawali Pers.

- Sutopo, Estati. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT KAI (Persero)*. Jurnal Ilmu Manajemen Vol 1 No. 5 2015.
- Suyadi. 2013. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Jakarta : Rineka Cipta.
- Udayanto, Rahmad Restu, I Wayan Bagia dan Ni Nyoman Yulianthini. 2015. *Pengaruh Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Coca Cola*. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 3 Tahun 2015)
- Wibowo. 2012. *Statistik Penelitian*. Jakarta : Rajawali Pers.