

**PENGARUH PELATIHAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN
DAERAH AIR MINUM TIRTANADI
MEDAN**

Oleh:

Wolpram Hutagaol¹⁾, Manahati Gulo²⁾, Dhivo Obetnego Bright Siahaan³⁾

Universitas Prima Indonesia^{1,2,3)}

Email:

wolpramhuagaol@gmail.com¹⁾, manahatigulo01@gmail.com²⁾
dhivosiahaan27@gmail.com³⁾

ABSTRACT

Employee performance is the employees' level of success in carrying out their duties. Factors that influence employee performance are training and communication. Training is a process of improving employee work skills to help achieve company goals. Communication is the delivery or exchange of information from the sender to the recipient, both verbally, in writing and using communication tools. PDAM Tirtanadi Medan is a water supply company specialized in the area of Medan and its surroundings. The research method applied was quantitative approach. The type of research was quantitative descriptive. Data collection was done by interviews, questionnaires and documentation studies. Analysis of the data used multiple linear regression. The population was all employees of 68 people. Determination of samples in the study using saturated samples, and to test the validity 30 respondents were taken from other branch companies. The results showed that training and communication simultaneously and partially had a positive and significant effect on employee performance with a determinant coefficient of 0.812 or 81.2%, while the remaining 18.8% was influenced by other factors. The conclusion of the study was that simultaneously and partially training and communication had significant effect on the performance of employees at PDAM Tirtanadi Medan.

Keywords: *Training, Communication, Performance*

PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan harus profesional dalam mengelola sumber-sumber daya yang ada terutama sumber daya manusia (SDM) yang merupakan aspek terpenting dalam perusahaan agar kinerjanya semakin meningkat guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi,

kepuasan konsumen dan tentunya memberi kontribusi pada ekonomi. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan tentu perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut seperti faktor seleksi, kompensasi, pengembangan karir, pelatihan, komunikasi dan sebagainya, salah satu diantaranya adalah pelatihan.

Pelatihan merupakan upaya perusahaan dalam mengasah dan

meningkatkan kemampuan serta keterampilan karyawan dalam bidang akademis maupun teknis yang kemudian juga digunakan sebagai wadah pengembangan dan perbaikan kinerja yang buruk yang dilakukan karyawan. Hal ini yang wajib dilakukan perusahaan untuk mempertahankan kinerja karyawan agar tetap stabil dan kemudian dapat meningkat dari waktu ke waktu. Selain faktor pelatihan, komunikasi dalam organisasi juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Komunikasi yang baik akan menciptakan kerjasama yang baik juga sehingga dengan kerjasama yang baik hasil kerja karyawan akan semakin meningkat.

Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Medan merupakan perusahaan penyedia air minum khusus daerah Kota Medan dan sekitarnya yang berlokasi di Jalan Gereja No.32, Sei Agul Medan. Perusahaan dalam menjalankan aktivitas usahanya sangat mengharapkan kinerja yang tinggi dari karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Namun hal tersebut belum dapat terpenuhi dilihat dari target perusahaan yang belum sepenuhnya dapat terealisasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Menurut Mangku Negara (2013:65), hasil pelatihan kerja yang telah dilaksanakan diharapkan dapat meningkatkan keterampilan kerja peserta (dilihat dari kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara kuantitas maupun kualitas kerja) sehingga kinerja pada organisasi pada unit kerjanya menjadi lebih baik.

Menurut Bangun (2012:226), pelatihan adalah suatu proses memperbaiki keterampilan kerja

karyawan untuk membantu meningkatkan kinerja.

Menurut Rachmawati (2008:117), pelatihan dalam bentuk yang kompleks diberikan untuk membantu karyawan mempelajari keterampilan yang akan meningkatkan kinerja karyawan serta akan membantu perusahaan atau organisasi mencapai sasarannya.

Teori Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja

Menurut Sopiah (2008:142), “komunikasi berfungsi untuk membangkitkan motivasi karyawan. Fungsi ini berjalan ketika manajer ingin meningkatkan kinerja karyawan misalnya manajer ingin menjelaskan atau menginformasikan seberapa baik karyawan telah bekerja dan dengan cara bagaimana karyawan dapat meningkatkan kinerjanya

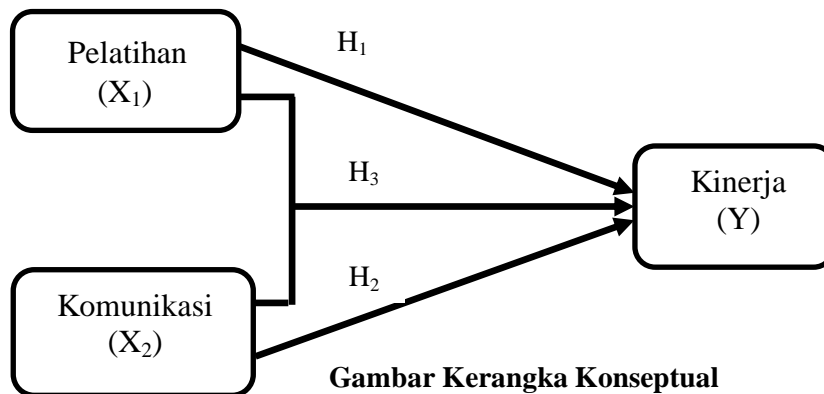
Menurut Sutrisno (2010:158) “Komunikasi memegang peran yang sangat penting dalam suatu interaksisosial, oleh karena itu berpengaruh dalam dunia kerja. Tempat kerja merupakan suatu komunikasi sosial yang memfokuskan pada peran dari komunikasi, sehingga aktivitas kerja dapat dioptimalkan. Penggunaan komunikasi baik secara verbal maupun non verbal berpengaruh cukup besar dalam lingkungan kerja yang diwujudkan dalam visi serta misi dari perusahaan.

Menurut Kasmir (2016:199), atasan akan dapat mengoreksi bagaimana seharusnya melakukan komunikasi yang baik terhadap bawahan satu per satu. Dengan komunikasi yang seharusnya dilakukan, maka tentu akan memberikan pengaruh terhadap kinerja seseorang.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan tinjauan pustaka yang diuraikan sebelumnya mengenai variabel seleksi dan pelatihan serta

pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:



Gambar Kerangka Konseptual

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan kuantitatif. Jenis penelitian yang dilakukan peneliti adalah deskriptif kuantitatif. Penelitian ini bersifat *descriptive explanatory*. Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah seluruh karyawan tetap Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Medan, yang berjumlah 68 orang. Sampel penelitian ini menggunakan sampel jenuh, dan untuk uji validitas diambil 30 orang responden di PDAM Tirtanadi cabang lain diluar sampel untuk uji validitas dan reliabilitas.

Indikator Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2011:44), indikator pelatihan adalah:

1. Tujuan
Tujuan, sasaran pelatihan dan pengembangan harus jelas dan dapat diukur
2. Para Pelatih (*trainers*)
Para Pelatih (*trainers*) harus memiliki kualifikasi yang memadai
3. Materi latihan
Materi latihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai
4. Metode pelatihan

Metode pelatihan dan pengembangan harus sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta.

5. Peserta pelatihan

Peserta pelatihan dan pengembangan (*trainee*) harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

Indikator Komunikasi

Menurut Umam (2010:229), terdapat beberapa aspek yang harus dipahami membangun komunikasi yang efektif untuk indikator pada variable ini antara lain:

1. Kejelasan, bahasa maupun informasi yang disampaikan harus jelas.
2. Ketepatan, bahasa dan informasi yang disampaikan harus betul-betul akurat alias tepat. Bahasa yang digunakan harus sesuai dan informasi yang disampaikan pun harus benar
3. Konteks, bahasa yang disampaikan harus sesuai dengan keadaan dan lingkungan komunikasi itu terjadi
4. Alur, keruntutan alur bahasa dan informasi sangat berarti dalam menjalin komunikasi yang efektif

- Budaya, aspek ini tidak saja menyangkut bahasa dan informasi, tetapi juga tata krama dan etika.

Indikator Kinerja

Menurut Wibowo (2014:86) indikator kinerja :

- Tujuan**
Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.
- Standar**
Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai
- Umpan balik**
Antara tujuan, standar, dan umpan balik bersifat saling terikat. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar
- Alat atau sarana**
Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat

dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tugas dengan sukses.

- Kompetensi**
Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan instrumen. Menurut Sugiyono(2005:106), “jika nilai validitas setiap pertanyaan lebih besar dari nilai koefisien korelasi (r) 0,30 maka butir pertanyaan sudah dianggap valid”.

Menurut Ghozali (2009:130), reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Analisis Regresi Linear Berganda

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

Tabel 1
Koefisien Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,641	1,436		2,536	,014
Pelatihan	,225	,068	,242	3,286	,002
Komunikasi	,647	,066	,719	9,752	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil penelitian 2019, data diolah

Berdasarkan Tabel IV.12 dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,641 + 0,225X_1 + 0,647X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas dapat dijelaskan hal-hal sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 3,641 artinya bahwa jika tidak terdapat variable pelatihan dan komunikasi, maka nilai kinerja sebesar 3,641 satuan.
2. Variabel pelatihan sebesar 0,225 bernilai positif yang artinya bahwa setiap kenaikan variable pelatihan 1 satuan, maka nilai

variabel kinerja akan naik sebesar 0,225 satuan.

3. Variabel komunikasi sebesar 0,647 bernilai positif yang artinya bahwa setiap kenaikan variable komunikasi 1 satuan, maka nilai variabel kinerja akan naik sebesar 0,647 satuan.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Sumultan (Uji F)

Uji F atau uji simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan positif dan signifikansi variabel bebas yaitu pelatihan dan komunikasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja.

Tabel IV.14
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1797,677	2	898,838	146,029	,000 ^b
	Residual	400,088	65	6,155		
	Total	2197,765	67			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Pelatihan

Sumber: Hasil penelitian 2018

Berdasarkan tabel IV.14 diatas, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} adalah sebesar 146,029 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,14. Dari hasil ini diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Medan.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) dilakukan untuk menguji secara parsial variabel bebas yang terdiri dari pelatihan dan komunikasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Medan.

Tabel IV.15
Hasil Uji t Hipotesis

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,641	1,436		2,536	,014
Pelatihan	,225	,068	,242	3,286	,002
Komunikasi	,647	,066	,719	9,752	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil penelitian 2018

Berdasarkan tabel IV.15 diatas, hasil uji parsial diperoleh dengan hasil :

1. Uji hipotesis parsial variable pelatihan dari tabel tersebut dapat dilihat nilai t_{hitung} variable pelatihan (X_1) adalah sebesar 3,286 dengan nilai signifikan 0,002 maka hasil penelitian menunjukkan hipotesis H_1 diterima karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,286 > 1,997$) dan signifikan lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa variable pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Medan.
2. Uji hipotesis parsial variable komunikasi dari tabel tersebut dapat dilihat nilai t_{hitung} variable

komunikasi (X_2) adalah sebesar 9,757 dengan signifikan 0,000 maka hasil penelitian menunjukkan hipotesis H_1 diterima karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,757 > 1,655$) dan signifikan lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa variable komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Medan.

Koefisien Determinasi (*R Square*)

Koefisien determinansi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variansi variabel dependen, dimana nilai R^2 berkisar antara $0 < R^2 < 1$.

Tabel IV.13
Nilai Koefisien Determinansi (*R square*)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,904 ^a	,818	,812	2,481

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Pelatihan

Sumber: Hasil penelitian 2019, data diolah

Berdasarkan tabel IV.13 diatas, nilai *adjusted R square* adalah 0,812 yang artinya bahwa kemampuan variansi variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja dapat menjelaskan

variansi prestasi kerja adalah sebesar 81,2% dan sisanya 18,8% merupakan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja fisik dan non fisik, disiplin kerja,

kompensasi, pengawasan, stress kerja, dan lain sebagainya.

Pembahasan Hasil Penelitian Pelatihan Terhadap Kinerja

Hasil pengujian secara parsial dapat dilihat bahwa variabel pelatihan memiliki t_{hitung} sebesar 3,286 dengan signifikan 0,002 maka hasil penelitian menunjukkan hipotesis H_1 diterima karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,286 > 1,997$) dan signifikan lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Medan.

Komunikasi Terhadap Kinerja

Hasil pengujian secara parsial dapat dilihat bahwa variabel komunikasi memiliki t_{hitung} sebesar 9,752 dengan signifikan 0,000 maka hasil penelitian menunjukkan hipotesis H_1 diterima karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,752 > 1,997$) dan signifikan lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Medan.

Pelatihan dan Komunikasi Terhadap Kinerja

Hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa nilai F_{hitung} adalah sebesar 146,029 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,41. Dari hasil ini diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan pelatihan dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Medan.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Medan.
2. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Medan.
3. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa pelatihan dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Athoillah, Anton. 2010. *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Bafadal, Ibrahim. (2011). *Pengelolaan Perpustakaan Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gelora Aksara Pratama.
- Burhanuddin, Amalia Rizky, 2015. *Analisis Penggunaan Metode Altman Z-Score dan Metode Springate Untuk Mengetahi Potensi Terjadinya Financial Distress Pada Perusahaan Manufaktur Sector Industry Dasar Dan Kimia Sub Sector Semen Periode 2009-2013*.
- Edison, Emron. Et .al. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Cv. Alfabeta

- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2011. *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haedar, Suparni Sampetan dan Ahmad Suardi. *Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Finansial Multi Finance Cabang Palopo*.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke Dua Puluh satu. Yogyakarta: BPFE.
- I Dewa Gede Eka Candra Wiguna. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Distribusi Bali Area Bali Selatan*.
- Ike, Rachmawati, Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. ANDI.
- Kasmir. 2016. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara. Anwar Prabu 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan ke Empat. Bandung: Cv. Alfabeta.
- Riri Ainun Mardiah Harahap dan Anita Silvianita. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Regional V Bandung*.
- Sanusi, Anwar. (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat.
- Soewadji, Jusuf. 2012. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Cv. Andi Offset.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.