



Tersedia online di
<http://ojs.unik-kediri.ac.id/index.php/jimek>



Pengaruh Pelatihan, Komunikasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Medan

Sufika Sari ¹ Popyi Herna Kasih Lase ²

Universitas Prima Indonesia

email: sufikasary6@gmail.com ¹, popyylase0905@gmail.com ²

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana pengaruh pelatihan, komunikasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Medan. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis asosiatif dan dengan data primer sebagai sumber data yang diperoleh dari hasil angket. Populasi yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 153 responden yaitu seluruh karyawan yang bekerja di PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Medan, dan sampel yang digunakan sebanyak 111 responden. Metode analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda yaitu dengan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik yaitu terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, serta dengan uji hipotesis. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan, komunikasi, dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, pelatihan dan komunikasi juga berpengaruh positif dan signifikan, sementara kompetensi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari uji koefisien regresi disimpulkan 62,0% dari kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen yaitu pelatihan, komunikasi, dan kompetensi.

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze how the influence of training, communication, and competence on employee performance at PT. PLN (Persero) Main Unit for Generation North Sumatra, Medan. In this study, using a quantitative approach with an associative type and with primary data as a source of data obtained from the questionnaire results. The population used in this study were 153 respondents, namely all employees who work at PT. PLN (PERSERO) Main Unit for Generation North Sumatra, Medan, and the sample used was 111 respondents. The method of analysis in this research is multiple regression analysis, namely the validity test, reliability test, classical assumption test, which consists of normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, and hypothesis testing. The results of this study indicate that training,

Artikel History:
Artikel masuk
Artikel revisi
Artikel diterima

Keywords:
Training, Communication, Competence, and Employee Performance

Style APA dalam mensitasi artikel ini: [Heading sitasi]
Satu, N. P., & Dua, N. P. (Tahun). Judul Artikel. *Ekonika : Jurnal Ekonomi Universitas Kediri*, v(n), Halaman awal - Halaman akhir. [heading Isi sitasi]

communication, and competence simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. Partially, training and communication also have a positive and significant effect, while competence does not have a positive and significant effect on employee performance. From the regression coefficient test, it is concluded that 62.0% of employee performance can be explained by independent variables, namely training, communication, and competence.

PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan zaman yang mengharuskan setiap perusahaan untuk dapat melaksanakan kegiatan operasionalnya secara optimal, mendorong setiap perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia untuk dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dan perubahan dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, hal yang paling menarik untuk dibahas adalah mengenai menurunnya kinerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Medan

PT. PLN (Perusahaan Listrik Negara) merupakan salah satu jenis perusahaan yang bergerak di bidang jasa, yaitu dengan menyediakan fasilitas kelistrikan bagi masyarakat. PLN menyediakan dan mendistribusikan listrik dari pusat-pusat pembangkitan listrik yang bertenaga air, uap, diesel, tenaga surya, maupun tenaga angin. Kemudian, PLN juga membutuhkan bahan-bahan seperti batu bara, minyak, panas bumi dan gas. Lalu, listrik yang sudah dihasilkan tadi akan dikonsumsi oleh industri, pemukiman, komersial, dan sarana publik. Produk utama dari PT. PLN yaitu daya listrik yang dihasilkan dari pembangkit listrik.

Dalam kenyataan dapat kita lihat bahwa perubahan suatu organisasi adalah sumber daya manusia itu sendiri yaitu karyawan yang bekerja di suatu perusahaan tersebut (Siswanto, 2019). Karyawan merupakan sumber daya manusia yang mempunyai peranan paling besar dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Pada saat ini, umumnya karyawan PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Medan memiliki kinerja karyawan yang rendah. Kinerja (*performance*) berpodaman pada tingkat pencapaian tugas dan tanggung jawab seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan akan diukur seberapa besar pencapaian tersebut”(Cesilia et al., 2018). Kinerja diukur dari segi hasil. Oleh sebab itu, perusahaan harus memberi perhatian yang khusus dalam mengelola sumber daya manusia. Maka perusahaan membutuhkan suatu kegiatan yang bisa mengatur sumber daya manusia kearah yang lebih baik.

Kunci keberhasilan suatu perusahaan adanya karyawan mendapatkan kesempatan untuk memiliki sebuah karir yang berhasil, salah satu caranya dengan pelatihan. “Pelatihan merupakan salah satu sarana bagi karyawan untuk mengembangkan potensi dan kemampuan yang dimilikinya, dimana mereka akan melatih sikap, keahlian, kemampuan, dan perilaku

spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan saat ini”(Safitri, 2013). Selain pelatihan, komunikasi juga penting di dalam suatu organisasi agar ikatan kerjasama dan rasa persaudaraan diantara sesama karyawan terjalin dengan baik. Komunikasi adalah sebagai penyampaian pesan atau informasi dari satu orang ke orang lainnya untuk menciptakan pemahaman dan perasaan yang sama”(Shinta & Siagian, 2020). Dengan adanya pelatihan tadi dapat mempengaruhi kompetensi yang berdampak pada kinerja karyawan. Kompetensi adalah landasan keterampilan dan pengetahuan yang sudah dimiliki oleh seorang karyawan untuk menjalankan dan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam perusahaan tersebut”(Cesilia et al., 2018).

Namun, tentunya setiap kegiatan yang dilakukan oleh suatu perusahaan belum tentu selalu disenangi oleh para karyawannya. Seperti pelatihan-pelatihan yang telah dilakukan masih ada karyawan yang tidak menghadiri pelatihan tersebut sehingga tidak semua karyawan mengikuti pelatihan, dan karyawan merasa pelatihan itu membosankan. Begitu juga komunikasi yang digunakan kurang ramah dan kurang sopan sehingga membuat suasana tempat pekerjaan menjadi kurang nyaman. Berkaitan dengan kompetensi karyawan, PT. PLN selalu merekrut karyawan berdasarkan tingkat kompetensi yang dimiliki oleh karyawannya. Kompetensi yang tinggi akan mendorong kemampuan karyawan lebih baik lagi. Namun, pada pelaksanaannya, tidak semua karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi, juga memiliki *skill* yang tinggi pula. Ada beberapa karyawan meskipun kompetensi formalnya tinggi, namun kurang memiliki kemampuan bekerja yang sesuai dengan kompetensinya.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan, Komunikasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Medan”**.

TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
1.	I Dewa Gede Eka Candra Wiguna (2015)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pendidikan, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali Area Bali Selatan	Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan, komunikasi, pendidikan, dan pelatihan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali Area Bali Selatan.	Gaya Kepemimpinan (X1) Komunikasi (X2) Pendidikan (X3) Pelatihan (X4) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan, komunikasi, pendidikan, dan pelatihan baik secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali Area Bali Selatan.

2.	Hartono (2015)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Pembagian Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Inti Citra Rasa Manado	Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan, komunikasi, dan pembagian kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Inti Citra Rasa Manado secara parsial maupun simultan.	Gaya Kepemimpinan (X1) Komunikasi (X2) Pembagian Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian yang telah dilakukan didapati bahwa gaya kepemimpinan, komunikasi, dan pembagian kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Inti Citra Rasa Manado.
3.	Anak Agung Ngurah Bagus Dherman, dkk. (2013)	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali.	Untuk mengetahui apakah motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali, baik secara serentak (simultan) dan secara parsial.	Motivasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kompetensi (X3) Kompensasi (X4) Kepuasan Kerja (Y) Kinerja Karyawan (Z)	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Secara parsial motivasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan secara parsial, motivasi dan kompetensi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali.

Pelatihan

Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta meningkatkan kompetensi sikerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan. (Murwansyah, 2016:155).

Indikator Pelatihan

(Mangkunegara, 2015:46), indikator pelatihan yaitu :

1. Instruktur
2. Peserta
3. Materi
4. Metode
5. Tujuan
6. Sasaran

Komunikasi

Komunikasi adalah suatu proses penyampaian ide-ide dan informasi berupa perintah dan petunjuk kerja dari seorang pemimpin kepada karyawan atau bawahannya dalam melaksanakan tugas kerja dengan sebaik-baiknya untuk mencapai kinerja yang baik. (Hamali, 2016:224).

Indikator Komunikasi

(Hafied, 2013:19) indikator komunikasi yaitu:

1. Pemahaman
2. Efisiensi media informasi
3. Pengaruh pada sikap
4. Hubungan yang baik
5. Tindakan

Kompetensi

Kompetensi merupakan atribut atau kapasitas yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dalam menghasilkan kinerja yang efektif sehingga mampu memenuhi apa yang hendak dicapai oleh perusahaan. (Tyson, 2017)

Indikator Kompetensi

(Edison, 2016.P.143) indikator kompetensi yaitu:

1. Pengetahuan
2. Keahlian
3. Sikap

Kinerja

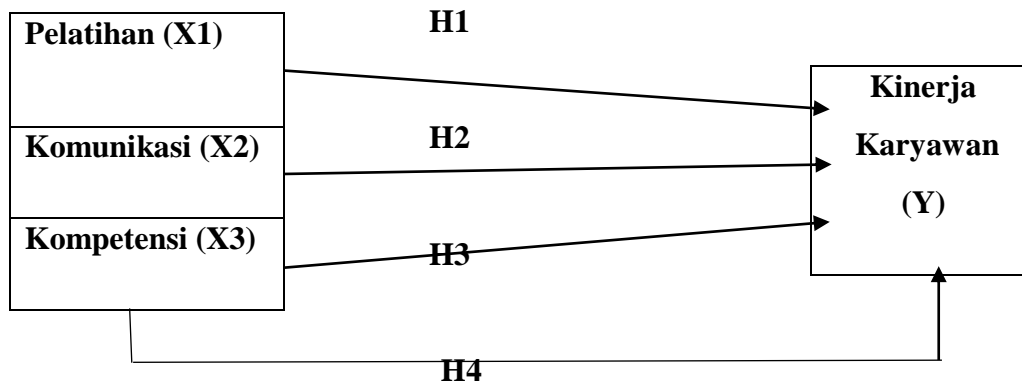
Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2016:67).

Indikator Kinerja

(Sedarmayanti, 2014:147) indikator kinerja yaitu:

1. Ketepatan penyelesaian tugas
2. Kesesuaian jam kerja
3. Tingkat kehadiran
4. Kerjasama antar karyawan
5. Kepuasan kerja

Kerangka Konseptual



Hipotesis Penelitian

Berdasarkan konseptual di atas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Medan.
2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Medan.
3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Medan.
4. Pelatihan, Komunikasi, dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Medan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Medan yang berlokasi di Jl. Brigjend Katamsa KM 5,5, Titi Kuning, Kec. Medan Johor, Kota Medan, Sumatera Utara 20219. Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Juli 2018 sampai dengan November 2019.

Jenis pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. (Mulyadi, 2013)

Penelitian ini bersifat *assosiatif*, karena merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini dapat dibangun teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

Populasi dan Sampel Penelitian

a. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah keseluruhan karyawan dalam PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Medan. Adapun jumlah karyawan seluruhnya yaitu 153 orang.

b. Sampel

Teknik penarikan sampel dengan menggunakan meggunakan teknik “simple random sampling” yaitu memilih beberapa orang karyawan secara acak diobjek penelitian. Sementara untuk menentukan besarnya sampel dengan menggunakan rumus *Slovin*, yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

Ket : n = Jumlah sampel ; N = Jumlah populasi ; e = Standar *error* (5%)

Berdasarkan rumus *Slovin* dapat diketahui jumlah sampel penelitian adalah:

$$n = \frac{153}{1 + (153 \times ((0.05)^2))} = 111$$

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik studi dokumentasi yaitu berupa:

1. Wawancara (*interview*), dilakukan kepada karyawan PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Medan
2. Kuesioner (angket), dibagikan kepada karyawan PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Medan sebagai responden.
3. Studi dokumentasi, untuk mencari informasi perusahaan yang berhubungan dengan variabel yang diteliti, buku-buku berupa teori-teori yang dapat digunakan sebagai referensi penelitian dan jurnal penelitian yang berkaitan dengan variabel yang diteliti.

Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau *valid* tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan *valid* jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$

dan nilai $sig < 0,05$ maka pertanyaan dinyatakan *valid*. Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ dan nilai $sig > 0,05$ maka pertanyaan dinyatakan tidak *valid*". (Yusup, 2018).

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2011:47-48), reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Jika *Cronbach's alpha* $< 0,6$ dinyatakan reliabilitas buruk, jika *Cronbach's alpha* $0,6 - 0,79$ dinyatakan reliabilitas diterima, dan jika *Cronbach's alpha* $> 0,8$ dinyatakan reliabilitas baik. (Yusup, 2018)

Uji Analisis Statistik Deskriptif

(Ghozali, 2013:19) analisis statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, *sum*, *range*, *kurtosis*, dan *skewness*. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan dan mendeskripsikan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara dalam uji normalitas, yaitu pertama dengan uji grafik, meliputi uji grafik histogram dan grafik *probability plot*, kedua dengan uji statistik, meliputi uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov*. (Ghozali, 2015:160).

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen yang saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Nilai *cut off* yang dipakai oleh nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. Apabila terdapat variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam regresi. (Ghozali, 2015:105).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui keadaan dimana terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Ada dua cara dalam uji heteroskedastisitas, yaitu uji *Scatterplot* dan uji *Glejser*. (Ghozali, 2015:134).

Uji Hipotesis

a. Uji Analisis Regresi Berganda

Model analisis data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis regresi berganda. Model analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik secara bersama-sama maupun secara parsial. (Arum, 2012)

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Persamaan model regresi berganda yaitu:

Dimana :	Y	= Kinerja Karyawan	b_1, b_2, b_3	= Koefisien regresi
	x_1	= Pelatihan	e	= Variabel pengganggu (5%)
	x_2	= Komunikasi	a	= Konstanta
	x_3	= Kompetensi		

b. Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai *adjusted R²* yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk menjelaskan variabel-variabel dependen. (Ghozali, 2015:97).

c. Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. (Ghozali, 2015:98).

d. Uji Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen/terikat. (Ghozali, 2015:98-99).

HASIL & PEMBAHASAN**Uji Validitas****Tabel III.1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Jumlah Item	Jumlah Valid	Keterangan
Pelatihan	10	10	Semua Valid
Komunikasi	10	10	Semua Valid
Kompetensi	10	10	Semua Valid
Kinerja karyawan	10	10	Semua Valid

Sumber: Hasil Penelitian 2020

Berdasarkan tabel III.1 di atas dapat diketahui bahwa semua variabel yaitu pelatihan, komunikasi, kompetensi, dan kinerja karyawan dinyatakan semua valid. Dengan demikian dapat disimpulkan semua butir pernyataan dalam variabel penelitian adalah valid.

Uji Reliabilitas**Tabel III.2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
1.Pelatihan	0.660	10	Reliable
2.Komunikasi	0.714	10	Reliable
3.Kompetensi	0.678	10	Reliable
3.Kinerja Karyawan	0.745	10	Reliable

Sumber: Hasil Penelitian 2020

Berdasarkan tabel III.2 di atas dapat diketahui bahwa semua variabel yaitu pelatihan, komunikasi, kompetensi, dan kinerja karyawan lebih besar dari 0.60. Dengan demikian dapat disimpulkan semua butir pernyataan dalam variabel penelitian adalah *reliable*.

Analisis Statistik Deskriptif**Tabel III.3. Hasil Analisis Statistik Deskriptif**

	N	Descriptive Statistics			Mean	Std. Deviation
		Minimum	Maximum			
PELATIHAN	111	35	50	43.77	2.617	
KOMUNIKASI	111	37	50	43.18	2.573	
KOMPETENSI	111	35	50	43.47	2.600	
KINERJA KARYAWAN	111	38	50	43.27	2.901	
Valid N (listwise)	111					

Sumber: Hasil Penelitian 2020

Berdasarkan tabel III.3 di atas, dapat dijelaskan bahwa :

1. Variabel Pelatihan (X1) dengan sampel sebanyak 111 orang responden memiliki jumlah penilaian rata-rata sebesar 43.77 dengan standar deviasi sebesar 2.617, nilai maksimum sebesar 50 dan nilai minimum adalah sebesar 35.
2. Variabel Komunikasi (X2) dengan sampel sebanyak 111 responden memiliki jumlah penilaian rata-rata sebesar 43.18 dengan standar deviasi sebesar 2.573, nilai maksimum sebesar 50 dan nilai minimum adalah 37.
3. Variabel Kompetensi (X3) dengan sampel sebanyak 111 responden memiliki jumlah penilaian rata-rata sebesar 43.47 dengan standar deviasi sebesar 2.600, nilai maksimum sebesar 50 dan nilai minimum adalah 35.
4. Variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan sampel sebanyak 111 responden memiliki jumlah penilaian rata-rata sebesar 43.27 dengan standar deviasi sebesar 2.901, nilai maksimum sebesar 50 dan nilai minimum sebesar 38.

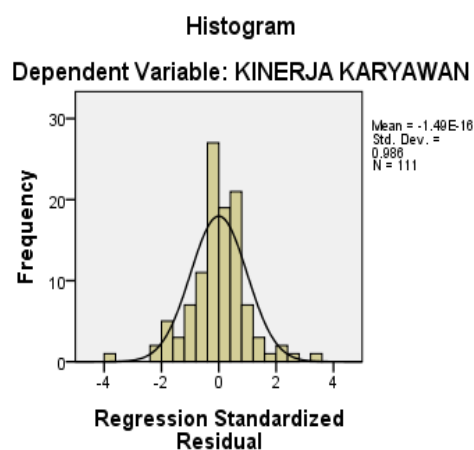
Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Analisis Grafik

a. Grafik Histogram

Gambar III.1. Hasil Uji Normalitas Histogram



Sumber: Hasil Penelitian 2020

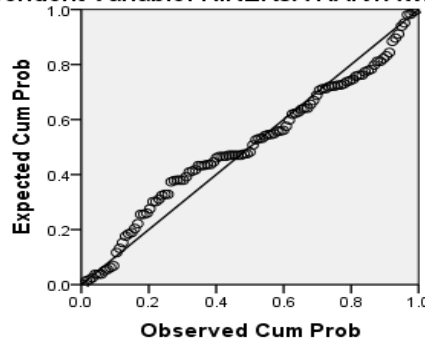
Berdasarkan gambar III.1 di atas, maka dapat dilihat dan disimpulkan bahwa data tersebut memiliki kurva berbentuk lonceng dan tidak melenceng ke kanan maupun ke kiri maka petunjuk data tersebut dinyatakan berdistribusi normal.

b. Grafik Probability Plot

Gambar III.2. Hasil Uji Normalitas Probability Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN



Sumber: Hasil Penelitian 2020

Pada gambar III.2 di atas, maka dapat dilihat bahwa titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Analisis Statistik

Tabel III.4. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		111
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.76377526
	Absolute	.111
Most Extreme Differences	Positive	.079
	Negative	-.111
Kolmogorov-Smirnov Z		1.166
Asymp. Sig. (2-tailed)		.132
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Hasil Penelitian 2020

Berdasarkan Tabel III.4 di atas, dapat diketahui nilai signifikan (Asymp.Sig) sebesar 0.132 lebih besar dari signifikan 5% (0.05), maka data tersebut dinyatakan berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel III.5. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
	(Constant)	2.842	3.211		.885	.378		
1	PELATIHAN	.510	.132	.460	3.877	.000	.245	4.077
	KOMUNIKASI	.877	.094	.778	9.348	.000	.499	2.004
	KOMPETENSI	-.455	.151	-.407	-3.006	.003	.188	5.320

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

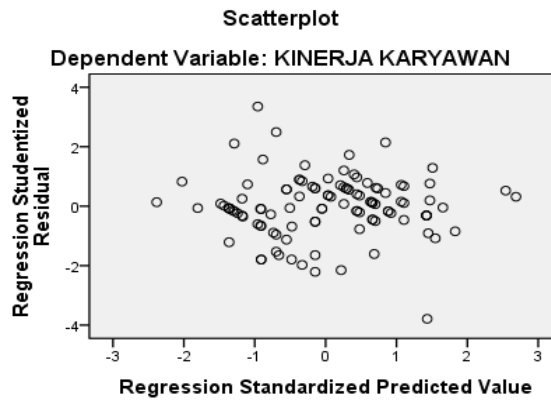
Sumber: Hasil Penelitian 2020

Berdasarkan Tabel III.5 di atas, dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* setiap variabel independen X_1 sebesar 0.245, X_2 sebesar 0.499, dan X_3 sebesar 0.188 lebih besar dari 0,1 sedangkan nilai VIF tiap variabel independen X_1 sebesar 4.077, X_2 sebesar 2.004, dan X_3 sebesar 5.320 lebih kecil dari 10, maka data tersebut dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Dengan grafik *Scatter Plot*

Gambar III.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas *Scatter Plot*



Sumber: Hasil Penelitian 2020

Pada gambar III.3 di atas terlihat titik yang menyebar tidak beraturan dan tidak membentuk suatu pola yang tidak jelas dan menjauhi titik 0. Jadi dapat disimpulkan bahwa data terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

Dengan metode *Glejser*

Tabel III.6. Hasil Uji Heteroskedastisitas *Glejser*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	
	B	Std. Error				
1	(Constant)	1.170	2.233		.524	.601
	PELATIHAN	.086	.092	.182	.939	.350
	KOMUNIKASI	-.033	.065	-.070	-.512	.610
	KOMPETENSI	-.051	.105	-.108	-.489	.626

Sumber: Hasil Penelitian 2020

Berdasarkan tabel III.6 di atas dapat dilihat bahwa nilai sig. tiap variabel bebas X_1 sebesar 0.350, X_2 sebesar 0.610, dan X_3 sebesar 0.626 lebih besar dari nilai signifikansinya 0.05 maka data terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis**Analisis Regresi Linier Berganda**

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Model analisis data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis regresi linier berganda, dengan rumus :

Tabel III.7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	2.842	3.211		.885	.378
1	PELATIHAN	.510	.132	.460	3.877	.000
	KOMUNIKASI	.877	.094	.778	9.348	.000
	KOMPETENSI	-.455	.151	-.407	-3.006	.003

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil Penelitian 2020

Berdasarkan Tabel III.7 di atas dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2.842 + 0.510X_1 + 0.877X_2 - 0.455X_3 + e (5\%)$$

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

1. Nilai konstanta (a) sebesar 2.842 artinya bahwa jika tidak terdapat variabel pelatihan, komunikasi, dan kompetensi maka nilai kinerja karyawan sebesar 2.842 satuan.
2. Variabel pelatihan (X1) sebesar 0.510 bernilai positif yang artinya bahwa setiap kenaikan variabel pelatihan 1 satuan, maka nilai variabel kinerja karyawan akan naik sebesar 0.510 satuan.
3. Variabel komunikasi sebesar 0.877 bernilai positif yang artinya bahwa setiap kenaikan variabel komunikasi 1 satuan, maka nilai variabel kinerja karyawan akan naik sebesar 0.877 satuan.
4. Variabel kompetensi sebesar 0.455 bernilai negatif yang artinya bahwa setiap kenaikan variabel kompetensi 1 satuan, maka nilai variabel kinerja karyawan akan turun sebesar 0.455 satuan.

Koefisien Determinansi (R^2)**Tabel III.8. Hasil Nilai Koefisien Determinansi (R square)**

Model	Model Summary			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 ^a	.630	.620	1.788

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, KOMUNIKASI, PELATIHAN

Sumber: Hasil Penelitian 2020

Berdasarkan tabel III.8 diatas, nilai *adjusted R square* adalah 0.620 yang artinya bahwa kemampuan variansi variabel pelatihan, komunikasi, dan kompetensi dapat menjelaskan variansi kinerja karyawan adalah sebesar 62.0% dan sisanya 38.0% merupakan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja fisik, kompensasi, pengawasan, stress kerja, disiplin dan lain-lain.

Uji Secara Simultan (Uji F)**Tabel III.9. Hasil Uji Simultan (Uji F)**

Model	ANOVA ^a					
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	583.693	3	194.564	60.837	.000 ^b
	Residual	342.199	107	3.198		
	Total	925.892	110			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, KOMUNIKASI, PELATIHAN

Sumber: Hasil Penelitian 2020

Berdasarkan tabel III.9 di atas, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} adalah sebesar 60.837 sedangkan F_{tabel} sebesar 2.69. 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, komunikasi, dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN.

Uji Secara Parsial (Uji t)**Tabel III.10. Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta			
	B	Std. Error				
1	(Constant)	2.842	3.211		.885	.378
	PELATIHAN	.510	.132	.460	3.877	.000
	KOMUNIKASI	.877	.094	.778	9.348	.000
	KOMPETENSI	-.455	.151	-.407	-3.006	.003

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Penelitian 2020

Berdasarkan tabel III.10 di atas, hasil uji parsial diperoleh dengan hasil sebagai berikut:

1. Uji hipotesis parsial variabel pelatihan dari tabel tersebut dapat dilihat nilai t_{hitung} variabel pelatihan (X_1) adalah sebesar 3.877 dengan nilai signifikan 0.000 maka hasil

- penelitian menunjukkan hipotesis H_0 ditolak karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.877 > 1.982$) dan signifikan lebih kecil dari 0.05 yang berarti bahwa variabel Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Medan.
2. Uji hipotesis parsial variabel komunikasi dari tabel tersebut dapat dilihat nilai t_{hitung} variabel komunikasi (X_2) adalah sebesar 9.348 dengan signifikan 0.000 maka hasil penelitian menunjukkan hipotesis H_0 ditolak karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9.348 > 1.982$) dan signifikan lebih kecil dari 0.05 yang berarti bahwa variabel Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Medan.
 3. Uji hipotesis parsial variabel kompetensi dari tabel tersebut dapat dilihat nilai t_{hitung} variabel kompetensi (X_3) adalah sebesar 3.006 (negatif) dengan signifikan 0.003 maka hasil penelitian menunjukkan hipotesis H_0 diterima karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.006 > 1.982$) dan signifikan lebih kecil dari 0.05 yang berarti bahwa variabel Kompetensi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Medan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini diperoleh variabel pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Medan. Pada variabel pelatihan memiliki t_{hitung} sebesar 3.877 dengan nilai t_{tabel} 1.982, maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.877 > 1.982$) dengan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ sehingga hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_1 .

Hal ini didukung oleh teori (Widodo, 2015:82) program pelatihan dapat mendorong karyawan untuk mengembangkan diri secara lebih realistis. Hal ini menyebabkan kinerja meningkat, retensi yang menguat, dan pendayagunaan tenaga berbakat yang lebih baik.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian sejalan dengan hipotesis penelitian yaitu pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Medan.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini diperoleh, variabel komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Sumatera Bagian Utara Medan, dengan t_{hitung} sebesar 9.348 nilai t_{tabel} 1.982, maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9.348 >$

1.982) dengan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ sehingga hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_2 .

Hal ini didukung oleh teori (Mangkunegara, 2014:145), penyuluhan adalah sebuah bentuk komunikasi yang digunakan untuk menjaga agar karyawan memiliki perilaku positif. Melalui penyuluhan (komunikasi), seorang manajer berusaha agar karyawan mampu bekerja sesuai dengan standar kinerja karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian sejalan dengan hipotesis penelitian yaitu komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Medan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini diperoleh, variabel kompetensi secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Sumatera Bagian Utara Medan, dengan t_{hitung} sebesar 3.006 (negatif), nilai t_{tabel} 1.982, maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.006 > 1.982$) dengan nilai signifikan sebesar $0.003 < 0.05$ sehingga hasil penelitian menolak H_3 dan menerima H_0 .

Hal ini didukung oleh pendapat dalam jurnal (Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, dkk, 2013) bahwa kompetensi yang dimiliki karyawan pada suatu organisasi tidak menjamin akan berpengaruh serta signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada suatu organisasi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian tidak sejalan dengan hipotesis penelitian yaitu kompetensi tidak selalu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Medan.

Pengaruh Pelatihan, Komunikasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini diperoleh, variabel pelatihan, komunikasi, dan kompetensi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Sumatera Bagian Utara Medan, dengan f_{hitung} sebesar 60.837, nilai f_{tabel} 2.69, maka nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($60.837 > 2.69$) dengan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ sehingga hasil penelitian yaitu menerima hipotesis penelitian.

Hal ini didukung oleh teori (Mondy, 2014:21) bahwa pelatihan yang diberikan kepada karyawan adalah sebagai usaha untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri, dan untuk memperbaiki dan meningkatkan kompetensi kerja dari setiap karyawan, pemberian pelatihan berpengaruh langsung terhadap hasil kinerja yang diberikan oleh karyawan. Oleh karena itu, pelatihan dan kompetensi mempunyai hubungan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini juga didukung oleh pendapat (Pace, 2016) bahwa pengaruh komunikasi akan bergabung dengan berbagai cara untuk mengembangkan suatu kepercayaan dan konsep diri, motif, dan sifat yang merupakan karakteristik kompetensi untuk menciptakan suasana kerja yang baik, yang akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelatihan, komunikasi, dan kompetensi memiliki hubungan (berpengaruh) terhadap naik turunnya kinerja karyawan.

SIMPULAN & SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini dapat dilaksanakan untuk menguji pengaruh variabel produk, loyalitas pelayanan, dan kepuasan konsumen pada kartu selular indosat di sakha phone guruh. Dari suatu hasil dan analisis data dapat disimpulkan sebagai berikut ini:

1. Dalam pengujian secara simultan menggunakan uji-F variabel produk, loyalitas pelanggan berpengaruh terhadap kepuasan konsumen pada kartu seluler indosat di sakha phone guruh. Hal ini dibuktikan dari hasil nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.
2. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan variabel yang memiliki pengaruh sangat besar terhadap kepuasan pelanggan pengguna kartu selular indosat adalah variabel loyalitas pelanggan dengan koefisien 0,601. Selanjutnya variabel kedua produk dengan koefisien variabel sebesar 0,053. Hal ini disebabkan untuk menunjukkan bahwa loyalitas merupakan faktor yang sangat menentukan kepuasan pelanggan kartu selular indosat di sakha phone guruh. Dengan ini loyalitas pelanggan yang baik akan dapat mempertahankan konsumen dan pada akhirnya akan dapat meningkatkan suatu kepuasan pada konsumen.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang dapat diperoleh penelitian terhadap hasil penelitian sebagai berikut:

1. Pengusaha harus dapat mampu mempertahankan bahkan dapat meningkatkan produk dan loyalitas pelanggan para pengguna kartu seluler indosat. Untuk perlu disadari bahwa untuk dapat mempertahankan pelanggan jauh lebih baik dan menguntungkan dibanding masih mencari suatu konsumen baru untuk dapat dijadikan pelanggan oleh sebab itu pengusaha perlu untuk lebih memerhatikan layanan terhadap pelanggannya.
2. Dalam meningkatkan suatu kepuasan pelanggan dengan mencari suatu informasi mengenai keluhan para pelanggan yang baik untuk itu dapat melalui penyebaran kuesioner/angket. Untuk mengatasi setiap keluhan suatu pelanggan, untuk dapat menciptakan suatu proses pelayanan yang cepat dan dapat mudah bisa meningkatkan

suatu fasilitas yang diberikan kepada pengguna kartu selular indosat pada khususnya IM3.

DAFTAR PUSTAKA

- Assauri, Sofjan. 2009. *Manajemen Pemasaran Dasar, Konsep, dan Strategi*. Edisi Pertama. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Afif, rahmadi nur. (2015). analisis kualitas pelayanan, kualitas produk dan kenyamanan terhadap keputusan konsumen dalam menggunakan jasa sport center (studi kasus mensana sport center futsal kediri). *KOMPILEK*, 7(1), 37–45. Retrieved from <http://journal.stieken.ac.id/index.php/kompilek/article/view/149>
- Gandung Satriyono & Desi Kristanti. (2018). Pengaruh kepuasan pasien pada kualitas layanan Rawat Inap terhadap niat Discharge Against Medical Advice (DAMA) (Studi di Rumah Sakit Umum Daerah Pare Kabupaten Kediri). *Ekonika*, 3(2), 136–153. <https://doi.org/https://doi.org/10.30737/ekonika.v3i2.190>
- Brotoharsojo, Hartanto., dkk. 2005. *Psikologi Ekonomi dan Konsumen*. Depok: Bagian Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Ferdinand, Agusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Foedjiwati, Hatane Samuel. 2005. *Pengaruh Kepuasan Konsumen terhadap Kesetiaan Merek (Studi Kasus Restoran The Prime Steak & Ribs Surabaya)*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.7, No.1.
- Ghozali, Imam. 2006. *Structural Equation Modelling: Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Griffin, Jill. 2005. *Customer Loyalty: Menumbuhkan dan Mempertahankan Kesetiaan Pelanggan*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Kotler, Philip dan Garry Armstrong. 2008. *Prinsip-Prinsip Pemasaran*. Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Kotler, Philip. 2005. *Manajemen Pemasaran*. Edisi Kesebelas Jilid Dua. Jakarta: Indeks.
- Kristanto, A. 2005. *Analisis Pengaruh Asosiasi Merek, Nilai Produk, dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan, Serta Hubungannya Dengan Retensi Konsumen: Studi Mengenai Motor Merek Honda di Jakarta*. Magister Manajemen UI, Jakarta.
- Lovelock, Cristopher H. dan Lauren K. Wright. 2007. *Manajemen Pemasaran Jasa*. Cetakan 2 (terjemahan). Jakarta : Indeks.
- Lupiyoadi, Rambat. 2006. *Manajemen Pemasaran Jasa*. Jakarta: Erlangga.

Sufika sari, popyi herna/ Jimek 04012021

Prameswari, Nanda P. 2011. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Konsumen pada Asuransi Prudential di Kota Semarang*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Swastha, Basu dan Hani Handoko. 2008. *Manajemen Pemasaran*. Yogyakarta: BPF.

_____. 2007. *Strategi Pemasaran*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Andi.