

# Pengaruh Komunikasi, Kompetensi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Dita Putri Chairunnisa<sup>1</sup>, Sunny Li Hoa Ruth Hutagalung<sup>2</sup>, Vera Kinanti<sup>3</sup>, Rosinta Romauli Situmeang<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup> Universitas Prima Indonesia, Indonesia

## ABSTRACT

### Keywords:

Communication;  
Competence;  
Training;  
Employee  
Performance

**Abstract:** The company experienced performance problems that began to decline. This can be seen from the decrease in the ability of employees to meet sales targets. Companies rarely conduct training related to the work they will do which will indirectly reduce employee performance. The purpose of this research is to analyze the effect of communication, competence and training on employee performance. The population of this study were 110 people. The sample in this study was determined using the solvin formula so that the number used was 86 respondents. Collecting data using interview methods, study documentation and questionnaires. The data analysis applies multiple linear regression analysis techniques. The results showed that communication had a significant effect on employee performance, the value obtained was  $13,581 > 1.66365$ . Competence has no effect on employee performance, when the value that appears is  $-1.613 < 1.66365$ . Training has an effect on employee performance, the value obtained is  $t_{count} > t_{table} (5.077 > 1.66365)$ . So it can be concluded that communication, competence and training have a significant impact on employee performance. The implications of this research are expected to have an impact on improving employee performance.

### Kata kunci:

Komunikasi;  
Kompetensi;  
Pelatihan;  
Kinerja  
Karyawan

**Abstrak:** Perusahaan mulai mengalami masalah penurunan kinerja. Hal ini dapat diketahui dari penurunan kemampuan karyawan dalam memenuhi target penjualan. Perusahaan jarang melakukan pelatihan-pelatihan terkait pekerjaan yang akan mereka lakukan yang secara tidak langsung akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh komunikasi, kompetensi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian ini sebanyak 110 orang. Sampel pada penelitian ini dengan penentuan memakai rumus solvin, sehingga jumlah yang digunakan adalah 86 responden. Pengumpulan data menggunakan metode wawancara, studi dokumentasi, dan kuesioner. Pada analisis data diterapkan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi memberikan pengaruh berarti terhadap kinerja pegawai, nilai yang diperoleh adalah  $13,581 > 1.66365$ . Kompetensi tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai  $-1,613 < 1.66365$ . Pelatihan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai, nilai yang diperoleh adalah  $t_{hitung} > t_{tabel} (5,077 > 1.66365)$ . Maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi, kompetensi, dan pelatihan cukup berdampak secara berarti terhadap kinerja pegawai. Implikasi penelitian ini diharapkan dapat memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja karyawan.

### Alamat Korespondensi:

E-mail: dita63938@gmail.com (Chairunnisa)

## Pendahuluan

Pada persaingan industri saat ini, perusahaan membutuhkan karyawan dengan kinerja yang unggul. Peran manajemen sumber daya manusia sangat menentukan akan terwujudnya organisasi, tetapi untuk memimpin manusia merupakan hal yang cukup sulit (Azzahrati, 2018; Rialmi, 2020).

### History:

Received : 16 Juni 2021  
Revised : 18 Juni 2021  
Accepted : 02 Juli 2021  
Published : 25 Juli 2021

**Publisher:** Undiksha Press

**Licensed:** This work is licensed under  
a [Creative Commons Attribution 3.0 License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)



Karyawan selain diharapkan mampu, cakap, dan terampil juga hendaknya berkemauan dan mempunyai kesungguhan untuk bekerja efektif dan efisien (Meilany & Ibrahim, 2015; Nilasari et al., 2020). Kemampuan dan kecakapan akan kurang berarti jika tidak diikuti oleh moral kerja dan kedisiplinan karyawan dalam mewujudkan tujuan (Istiqomah & Suhartini, 2016; Yusuf & Suci, 2018). Usaha mewujudkan semua itu, dibutuhkan peningkatan sumber daya manusia sebagai perencana dan pelaksana dalam organisasi. Perusahaan perlu memerhatikan perencanaan sumber daya manusia, baik bersifat umum maupun khusus terkait dengan tenaga kerja untuk mencapai tujuan strategis perusahaan (Dewi, 2021; Marwansyah, 2012). Sumber daya manusia adalah unsur utama dalam sebuah organisasi bila dibandingkan dengan unsur-unsur lainnya seperti modal dan teknologi karena SDM mengendalikan yang lain (Mustopa et al., 2021).

PT Carsurindo Siperkasa adalah suatu perusahaan pengolahan kayu yang dibangun pada tahun 2008. Perusahaan ini merupakan produsen kayu yang beralamat di Jalan Sumbawa 2 KIM II Mabar Bellawan. Perusahaan ini memasarkan hasil produknya ke berbagai perusahaan yang terdapat di Sumatera Utara. Meningkatnya perkembangan perusahaan-perusahaan yang ada mengakibatkan kebutuhan akan produk pallet juga meningkat. Perusahaan ini adalah perusahaan pertama yang mencukupi ketentuan ISPM No. 15 atas wadah pembungkus kayu yang sesuai dengan Skim Audit Badan Karantina Pertanian dalam hal sertifikasi atau marking serta memberikan perlakuan atau treatment. Dalam studi awal yang dilakukan di PT Carsurindo Siperkasa ini juga mengalami masalah kinerja yang mulai terlihat mengalami penurunan. Hal ini dapat diketahui dari penurunan kemampuan karyawan dalam memenuhi target penjualan. Dalam menjalankan komunikasinya, PT Carsurindo Siperkasa Medan kadang kala menemui kendala, misalnya perbedaan informasi dalam penerimaan pesan dan kurang terciptanya kesamaan makna. Dalam PT Carsurindo Siperkasa masih terdapat pekerja yang ditempatkan bukan di posisi yang seharusnya. Hal ini juga berdampak pada penurunannya kinerja karyawan di PT Carsurindo Siperkasa. Dalam studi awal tersebut juga diketahui bahwa PT Carsurindo Siperkasa jarang melakukan pelatihan-pelatihan terkait dengan pekerjaan yang akan dilaksanakan. Hal ini juga secara tidak langsung dapat menurunkan kinerja karyawan perusahaan tersebut.

Beberapa faktor yang bisa berdampak pada kinerja karyawan adalah komunikasi, kompetensi, pelatihan, serta lainnya. Komunikasi merupakan hal utama yang harus diperhatikan dalam sebuah perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan (Sopiah, 2008; Wandu et al., 2019). Hal utama suatu organisasi terletak pada SDM-nya. Jadi, tercapainya tujuan perusahaan bergantung pada kemampuan SDM-nya. Untuk mencapai tujuan perusahaan, SDM di dalamnya akan saling berkomunikasi (Hariyandi & Hendriani, 2014; Mustopa et al., 2021). Komunikasi yang terjalin dengan baik akan menghasilkan hasil yang baik. Apabila komunikasi yang terjalin tidak baik, maka akan menghasilkan hasil yang tidak baik (Hariyandi & Hendriani, 2014). Kompetensi berkaitan erat dengan kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai/pemimpin/pejabat yang menunjukkan kinerja yang maksimal disebut mempunyai kompetensi. Selain itu, kompetensi menjadi faktor yang memberikan dampak terhadap kinerja karyawan. Kompetensi merupakan kumpulan pengetahuan dan keterampilan yang dilakukan melalui perilaku kerja yang digunakan untuk meningkatkan kinerja dan atau kualitasnya. Kompetensi SDM dalam sebuah perusahaan akan berpengaruh positif terhadap kualitas kinerjanya. Dengan demikian, tujuan perusahaan akan tercapai dengan mudah (Sedarmayanti, 2017). Pelatihan merupakan sebuah proses pembelajaran yang ditujukan terhadap karyawan baru maupun karyawan lama agar pelaksanaan pekerjaan memuaskan (Saragih, 2019; Susanti, 2019). Kinerja pegawai sangatlah diperlukan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Salah satu upaya perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawainya adalah dengan melakukan pelatihan-pelatihan terkait tujuan sebuah perusahaan (Marjaya & Pasaribu, 2019; Ningrum, 2013; Sinambela, 2012). Pentingnya pelatihan bagi karyawan baru ataupun lama adalah untuk memahami secara benar cara melakukan pekerjaan, perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja, meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktivitas karyawan, serta karyawan menyesuaikan dengan peraturan-peraturan yang ada (Ningrum, 2013; Triasmoko & Mukzam, 2014).

Beberapa temuan penelitian sebelumnya yang terkait dengan penelitian ini menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Rialmi & Morsen, 2020; Saragih, 2019; Wandu et al., 2019). Temuan lain menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Cesilia et al., 2018)(Mangkunegara, 2011; Nugraha & Tjahjowati, 2018; Soetrisno & Gilang, 2018). Variabel materi pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Saragih, 2019; Susanti, 2019; Triasmoko & Mukzam, 2014). Kajian penelitian ini belum pernah dilakukan pada karyawan PT Carsurindo Siperkasa Medan. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi, kompetensi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Carsurindo Siperkasa Medan. Adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan evaluasi bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya.

## Metode

Penelitian yang dilaksanakan tergolong ke dalam jenis *deskriptif kuantitatif*. Penelitian ini disajikan berupa angka-angka. Populasi penelitian ini merupakan seluruh pegawai PT Carsurindo Siperkasa Medan berjumlah 110 pegawai. Jumlah anggota atau elemen sampel dari suatu populasi penelitian dapat dilakukan mengaplikasikan rumus Slovin diperoleh hasil 86, sehingga sampel yang digunakan adalah 86 pegawai (Noor, 2013). Pengumpulan data penelitian dilakukan menggunakan metode wawancara, studi dokumentasi, dan kuesioner. Wawancara dilakukan dengan HRD (Dapertemen Sumber Daya Manusia) serta pegawai PT Carsurindo Siperkasa Medan. Studi dokumentasi untuk mengetahui sejarah singkat, jumlah karyawan, serta susunan organisasi pada PT Carsurindo Siperkasa Medan. Teknik kuesioner merupakan teknik pengumpulan data melalui pengajuan daftar pertanyaan dalam bentuk tertulis mengenai permasalahan yang ingin diteliti. Penelitian ini menggunakan teknik kuesioner yang dibagikan kepada para pegawai PT Carsurindo Siperkasa Medan. Skala instrument yang digunakan ditunjukkan pada Tabel 1.

**Tabel 1.** Instrumen Skala Likert

No.	Skala	Skor
1.	Sangat Setuju ( SS )	5
2.	Setuju ( S )	4
3.	Ragu-Ragu ( KS )	3
4.	Tidak Setuju ( TS )	2
5.	Sangat Tidak Setuju ( STS )	1

Sumber: (Sugiono, 2018)

Data dalam penelitian ini termasuk dalam jenis kuantitatif. Hal tersebut dikarenakan pendekatan yang dipakai pada pengajuan, proses, penyusunan hipotesis, survei lapangan langsung, analisis data, serta simpulan pada data hingga penulisan penelitian dilakukan dengan aspek penghitungan, penggunaan rumus, pengukuran, serta kepastian data numerik. Setelah data terkumpul, data diolah dengan menggunakan software SPSS untuk memperoleh hasil analisis regresi berganda.

## Hasil dan Pembahasan

Dalam penelitian ini, variabel bebas (*independent variable*) yang diamati yaitu komunikasi ( $X_1$ ), kompetensi ( $X_2$ ), dan pelatihan ( $X_3$ ), serta variabel terikat (*dependent variable*) adalah kinerja karyawan ( $Y$ ). Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel komunikasi ( $X_1$ ) mempunyai nilai rata-rata senilai 33,68 dengan nilai minimum 28,00 dan nilai maximum senilai 40,00 serta standar deviasi sebesar 3,122. Dari sampel sejumlah 86 orang ditunjukkan bahwa variabel kompetensi ( $X_2$ ) mempunyai nilai rata-rata senilai 26,00 dengan nilai minimum 20,00 dan nilai maximum senilai 30,00 serta standar deviasi 2,539. Dari sampel sejumlah 86 orang menunjukkan bahwa variabel pelatihan ( $X_3$ )

mempunyai nilai rata-rata senilai 41,12 nilai minimum 31,00, dan nilai maximum senilai 50,00 serta standar deviasi 4,431. Dari sampel sejumlah 86 orang diketahui bahwa variabel kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai rata-rata senilai 41,44 nilai minimum 31,00, dan nilai maximum senilai 50,00 serta standar deviasi 4,633.

**Tabel 2.** Hasil Analisis Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Komunikasi	86	28,00	40,00	33,68	3,122
Kompetensi	86	20,00	30,00	26,00	2,539
Pelatihan	86	31,00	50,00	41,12	4,431
Kinerja	86	31,00	50,00	41,44	4,633
Valid N (listwise)	86				

Sumber : Hasil Penelitian, 2020

**Tabel 3.** Hasil Pengujian Normalitas *One Sample Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	0,92253037
Most Extreme Differences	Absolute	0,131
	Positive	0,108
	Negative	-0,131
Kolmogorov-Smirnov Z		1,211
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,107
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai (*Asymp.sig. 2-tailed*) sebesar 0.107. Ini berarti bahwa nilai ini lebih tinggi dari 5% (0.05), sehingga sisa atau residual dapat tersalurkan dengan baik. Selanjutnya, dilakukan uji multikolinieritas. Uji multikolinieritas berguna dalam mengetes pada tipe regresi terdapat keterkaitan pada variabel bebas (independen). Pada tipe regresi, sebaiknya tidak ada keterkaitan pada variabel independen. Nilai tolerance yang kecil setara dengan nilai *variance inflation factor* (VIF) tinggi (karena  $VIF = 1/ \text{Tolerance}$ ) (Ghozali, 2013). Nilai cutoff yang biasa diterapkan dalam memperlihatkan adanya multikolinieritas, yaitu nilai tolerance  $\geq 10$ . Hasil pengujian bisa diketahui dalam tabel berikut ini.

**Tabel 4.** Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>						
Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
-5,385	1,314		-4,098	0,000		
1,092	0,080	0,736	13,581	0,000	0,165	6,070
-0,070	0,044	-0,039	-1,613	0,111	0,846	1,182
0,289	0,057	0,276	5,077	0,000	0,163	6,121

**Tabel 5.** Uji Glejser

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,973	0,740		1,314	0,192
	Komunikasi	0,023	0,045	0,133	0,498	0,620
	Kompetensi	0,019	0,025	0,090	0,760	0,449
	Pelatihan	-0,036	0,032	-0,299	-1,112	0,269

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai probabilitas (*Sig.*) pada variabel komunikasi senilai 0,620, variabel kompetensi senilai 0,449, dan variabel pelatihan senilai 0,269. Hal tersebut ditampakan jika nilai berarti 0,05 (5%), maka model regresi tidak memuat adanya *heterokedastisita*.

**Tabel 6.** Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5,385	1,314		-4,098	0,000
	Komunikasi	1,092	0,080	0,736	13,581	0,000
	Kompetensi	-0,070	0,044	-0,039	-1,613	0,111
	Pelatihan	0,289	0,057	0,276	5,077	0,000

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Sesuai dengan tabel 6, persamaan regresi liner berganda, yaitu Kinerja = -5,385 + 1,092 Komunikasi – 0,070 Kompetensi + 0,289 Pelatihan Nilai konstanta senilai -5,385 memiliki arti jika nilai variabel komunikasi, kompetensi, dan pelatihan senilai dengan 0, sehingga perusahaan memiliki nilai kerja senilai -5,385. Variabel komunikasi bernilai 1,092 memiliki arti jika tiap peningkatan variabel komunikasi meningkat sebanyak 1 satuan, nilai kinerja meningkat pula senilai 0,023 satuan beserta asumsi jika variabel lainnya tidak berubah. Variabel kompetensi bernilai -0,070 memiliki arti jika tiap peningkatan variabel kompetensi meningkat sebanyak 1 satuan, nilai kinerja menurun sebanyak 0,070 satuan beserta anggapan jika variabel lainnya tidak berubah. Variabel pelatihan bernilai 0,289 memiliki arti jika tiap peningkatan variabel pelatihan meningkat sebanyak 1 satuan, nilai kinerja meningkat pula senilai 0,289 satuan beserta asumsi jika variabel lainnya tidak berubah.

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yaitu antara nilai nol hingga satu ( $0 < R^2 < 1$ ). Nilai  $R^2$  yang rendah menandakan kompetensi berbagai variabel independen ketika menjabarkan variasi variabel dependen sangat sempit. Ketika suatu nilai hampir sama dengan satu maka berbagai variabel independen menyediakan nyaris seluruh materi yang diperlukan guna memperkirakan macam variabel dependen (Ghozali, 2013). Nilai koefisien determinasi ditentukan menggunakan nilai *Adjusted R square* yang bisa diketahui pada tabel 7. Berlandaskan pada tabel 7, *Adjusted R square* memiliki nilai 0,959 dengan artian variabel komunikasi, kompetensi, dan pelatihan akan mendefinisikan kompetensi variasi atau dapat disebut sebagai tingkat besarnya penyaluran data melalui kinerja pegawai senilai 95,9%. Lebih dari itu ( $100 - 95,9 = 4,1$  %) dipengaruhi oleh variabel lainnya contohnya, semangat kerja, disiplin kerja, imbalan dan yang lainnya. Uji hipotesis dengan cara simultan dilaksanakan guna mengamati efek dari variabel bebas komunikasi, kompetensi, dan pelatihan terhadap variabel kinerja pegawai pada PT Carsurindo Siperkasa Medan.

**Tabel 7.** Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,980 <sup>a</sup>	0,960	0,959	0,939
a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kompetensi, Komunikasi				

Sumber : Hasil Penelitian, 2020

**Tabel 8.** Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1752,869	3	584,290	662,311	0,000 <sup>b</sup>
	Residual	72,340	82	0,882		
	Total	1825,209	85			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kompetensi, Komunikasi						

Sumber : Hasil Penelitian, 2020

Dari tabel 8 dapat diketahui jika  $F_{hitung}$  sebesar 662,311 namun untuk  $F_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,005$  diperoleh 2,72, berdasarkan perolehan tersebut diketahui jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan berarti pada  $0,000 < \alpha = 0,05$ . Temuan ini menandakan bahwa jika  $H_1$  diterima sehingga pada variabel komunikasi, kompetensi, dan pelatihan secara bersamaan berdampak pasti terhadap kinerja pegawai PT Carsurindo Siperkasa Medan. Uji hipotesis dengan cara parsial dipakai untuk mengamati efek variabel bebas yakni komunikasi, kompetensi, dan pelatihan secara parsial terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai PT Carsurindo Siperkasa Medan.

### Pembahasan

Temuan pertama, perolehan yang didapatkan pada penelitian yang dilaksanakan menunjukkan jika komunikasi berdampak pasti dan berarti terhadap kinerja pegawai PT Carsurindo Siperkasa Medan. Pembuktian tersebut bisa diamati pada perolehan uji parsial (Uji t) yang ditemukan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan  $t_{hitung}$  senilai 13,85, nilai  $t_{tabel}$  1.66365 dengan senilai  $0,000 < 0,05$ . Oleh karena itu, perolehan penelitian tidak menerima  $H_0$  dan  $H_1$  dapat diterima, maka hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh dalam komunikasi terhadap kinerja pegawai PT Carsurindo Siperkasa Medan. Komunikasi merupakan pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada seseorang (Rialmi, 2020; Rialmi & Morsen, 2020). Untuk mencapai tujuan organisasi maka diperlukan sebuah komunikasi yang baik dan terdapat jalinan pengertian dalam komunikasi tersebut, sehingga dapat dimengerti serta dilaksanakan antara pihak yang satu dan pihak yang lain. Komunikasi ini sangat berperan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Apabila tidak ada komunikasi, para pegawai tidak dapat mengetahui apa yang dilakukan rekan kerjanya, pimpinan tidak dapat menerima masukan informasi, dan tidak dapat memberikan instruksi (Ardiansyah, 2016; Wandu et al., 2019).

Berdasarkan hasil penelitian terhadap para karyawan PT Carsurindo Siperkasa Medan diketahui bahwa karyawan merasa nyaman berkomunikasi dengan rekan kerja sesama divisi. Hal ini dianggap oleh karyawan sebagai salah satu faktor penting yang mendorong untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka. Temuan penelitian sebelumnya yang menyatakan terdapat pengaruh komunikasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan (Saragih, 2019). Dengan hasil penelitian variabel komunikasi dan pelatihan dengan cara simultan dan parsial berdampak berarti dan pasti terhadap kinerja pegawai PT Swalayan Maximart Thamrin Plaza Indonesia. Penelitian tersebut juga sejalan dengan penelitian ini yang menunjukkan hasil bahwa komunikasi berpengaruh

terhadap kinerja pegawai PT Carsurindo Siperkasa Medan. Komunikasi juga berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Temuan kedua menunjukkan bahwa kompetensi tidak memiliki pengaruh secara pasti dan berarti terhadap kinerja pegawai PT Carsurindo Siperkasa Medan. Pernyataan tersebut bias diamati pada perolehan uji parsial (Uji t) yaitu nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dengan  $t_{hitung}$  sebesar, -1,613 nilai  $t_{tabel}$  1.66365 beserta nilai berartinya sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga pada perolehan penelitian, untuk  $H_0$  bisa diterima, namun  $H_1$  tidak dapat diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi merupakan satu faktor yang tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai atau karyawan PT Carsurindo Siperkasa Medan. Pemberian kompensasi kepada karyawan merupakan bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan atas kinerja yang telah karyawan berikan. Jika kompensasi dalam perusahaan dianggap layak oleh karyawan. Hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja dan loyalitas karyawan (Cesilia et al., 2018; Nugraha & Tjahjawati, 2018). Pembayaran kompensasi pada umumnya diberikan berdasarkan prestasi dan kemampuan. Jika karyawan kurang memiliki prestasi dan kemampuan, ia akan merasa tertekan. Oleh karena itu, pemberian kompensasi dapat disesuaikan dengan kebutuhan karyawan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian tentang kompetensi, karyawan PT. Carsurindo Siperkasa Medan mempunyai sikap, keahlian, serta pengetahuan yang memadai dengan standar perusahaan. Sebaiknya kompetensi dalam perusahaan ditingkatkan lagi untuk lebih memaksimalkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Hal tersebut menyebabkan kompensasi tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan ini diperkuat dengan penelitian yang menyatakan kompetensi secara parsial tidak ada pengaruh pasti dan berarti terhadap kinerja (Cesilia et al., 2018).

Temuan ketiga menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja pekerja PT Carsurindo Siperkasa Medan. Pengaruh tersebut bisa diamati dari perolehan uji parsial (Uji t) yang didapatkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,077 > 1.66365$ ) dengan nilai berarti senilai  $0,000 < 0,05$ . Sesuai perolehan tersebut, maka untuk  $H_0$  ditolak, sedangkan untuk  $H_1$  dapat diterima. Artinya, pelatihan memiliki pengaruh pada kinerja pegawai PT Carsurindo Siperkasa Medan. Latihan-latihan yang diberikan pada karyawan akan mendorong karyawan bekerja lebih keras (Marjaya & Pasaribu, 2019; Ningrum, 2013). Karyawan yang telah mengetahui dengan baik tugas-tugas dan tanggung jawabnya akan berusaha mencapai tingkat moral kerja yang lebih tinggi. Pengetahuan karyawan maupun pengetahuan umum yang memengaruhi pelaksanaan tugas sangat menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas tersebut. Karyawan yang kurang memiliki pengetahuan cukup tentang bidang kerjanya akan tersendat-sendat (Mustopa et al., 2021; Ningrum, 2013). Oleh karena itu, karyawan baru atau karyawan lama yang dihadapkan pada pekerjaan baru memerlukan tambahan pengetahuan dan ketrampilan guna melaksanakan tugasnya dengan baik.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa adanya peningkatan kecermatan, ketelitian, dan kerapian pekerjaan telah sesuai dengan standar mutu perusahaan. Karyawan menjadi lebih bertanggung jawab di bidang pekerjaannya dan mampu menyesuaikan kualitas hasil pekerjaan dengan yang diharapkan perusahaan. Karyawan tepat waktu dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan target yang telah ditentukan perusahaan. Karyawan merasa adanya peningkatan target waktu yang diberikan perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan. Temuan penelitian ini diperkuat oleh adanya penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa pelatihan dan komunikasi memiliki pengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan (Susanti, 2019). Maka, dapat dikatakan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh pada kinerja pekerja P. Carsurindo Siperkasa Medan.

## Simpulan

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh komunikasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Namun, kompensasi tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Keterbatasan penelitian ini hanya dilakukan pada satu perusahaan dan sampel yang digunakan

sedikit. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan responden yang lebih banyak agar data yang diperoleh lebih optimal. Implikasi penelitian ini diharapkan dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

### Daftar Pustaka

- Ardiansyah, D. O. (2016). Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja (Studi pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1). <https://doi.org/10.26905/jbm.v3i1.70>.
- Azzahrati, A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1), 46–64. <https://doi.org/10.31602/atd.v2i1.1189>.
- Cesilia, K. A., Tewel, B., & Tulung, J. E. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Perencanaan Karir, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1), 426–434. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i1.19153>.
- Dewi, N. N. (2021). Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 7(2), 355. <https://doi.org/10.37905/aksara.7.2.355-366.2021>.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS21* (Edisi Tujuh). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariyandi, F., & Hendriani, S. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Sekretariat Daerah Propinsi Riau. *Aplikasi Bisnis*, 4(2), 124–156. <https://jab.ejournal.unri.ac.id/index.php/JAB/article/view/2620>.
- Istiqomah, S. N., & Suhartini. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja dan Iklim Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta, dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Siasat Bisnis*, 19(1), 89 – 97. <https://doi.org/10.20885/jsb.vol19.iss1.art8>.
- Mangkunegara, P. A. (2011). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Global (Pt.Gm). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 184–190. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp18>.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v2i1.3650>.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, cv.
- Meilany, P., & Ibrahim, M. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional PT Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru). *Jurnal FISIP*, 2(2), 1–11.
- Mustopa, R., Barjah, M. K., Ahsaina, N. A., & Rais, Y. (2021). Pelatihan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Sosial Dan Teknologi*, 1(3), 166–174. <https://doi.org/10.36418/journalsostech.v1i3.21>.
- Nilasari, S., Fitria, H., & Rohana, R. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Attractive : Innovative Education Journal*, 2(3), 15. <https://doi.org/10.51278/aj.v2i3.72>.
- Ningrum, W. (2013). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Joint Operating Body Pertamina-Perto China East Java). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 6(2), 78181. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/303/495>.
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Kencana Media Group.
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942>.
- Rialmi, Z. (2020). Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bhakti Karya Distribusi Indonesia. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 286–293. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v3i3.4866>.
- Rialmi, Z., & Morsen, M. (2020). Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal



- Abadi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 221–227. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v3i2.3940>.
- Saragih, L. M. sari. (2019). Pengaruh Komunikasi dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Swalayan Maximart Thamrin Plaza Medan. *Manajemen Bisnis STIE IBBI*, 29(2). <https://doi.org/10.31227/osf.io/47ejm>.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai dan Teori Pengukuran dan Implikasi*. Graha Ilmu.
- Soetrisno, A. P., & Gilang, A. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). *JURISMA : Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 8(1). <https://doi.org/10.34010/jurisma.v8i1.998>.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Penerbit Andi.
- Sugiono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Susanti, F. S. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada Klinik Tumbuh Kembang Yamet Pamulang. *JURNAL SeMaRaK*, 1(3), 143–152. <https://doi.org/10.32493/smk.v1i3.y2018>.
- Triasmoko, D., & Mukzam, M. D. (2014). Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(1), 1–10.
- Wandi, D., Adha, S., & Asriyah, I. (2019). Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(2), 18–30, ISSN:1098-6596. <https://e-jurnal.lppmunsera.org/index.php/JEV/article/view/1487>.
- Yusuf, T., & Suci, G. (2018). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 2 Penajam Paser Utara. *Jurnal GeoEkonomi*, 9(2), 117–132. <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v9i2.23>.