

Pengaruh pelatihan, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Sany Toga Gemilang

Muhammad Agung Anggoro*; Overagus Sibagariang

Jurusan Akuntansi Keuangan, Fakultas Ekonomi, Universitas Prima Indonesia, Medan.

**E-mail koreponensi: Muhammadagunggoro@unprimdn.ac.id*

Abstract

Employee Performance is the level of success of employees in carrying out their duties. Factors affecting employee performance are training, work discipline, and communication. Training is a process to maintain or improve employee skills to produce effective work. The method of the research uses a quantitative approach, the research type is descriptive quantitative. Data collected by interviews, questionnaires, and study documentation. Data analysis used multiple linear regression. The population is all employees of the company that totaling 186 people. Sample determined by the Slovin formula, with 127 samples and for the validity test, 30 respondents were taken outside of the sample. The results showed that training, discipline, and communication simultaneously and partially had a positive and significant effect on employee performance with a determinant coefficient of 92.9% and the remaining 7.1% was influenced by other factors. The conclusion of this research is that simultaneously and partially training, discipline, and communication have a significant effect on the performance of the employees of PT Sany Toga Gemilang.

Keywords: *Training, Discipline, Communication, Performance*

Abstrak

Kinerja Karyawan merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan, disiplin kerja, dan komunikasi. Pelatihan merupakan suatu proses untuk memelihara atau meningkatkan keterampilan karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, angket, dan studi dokumentasi. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan yang berjumlah 186 orang. Sampel ditentukan dengan rumus Slovin, dengan 127 sampel dan untuk uji validitas diambil 30 responden di luar sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, kedisiplinan, dan komunikasi secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinan sebesar 92,9% dan sisanya 7,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Kesimpulan dari penelitian ini adalah secara simultan dan parsial pelatihan, disiplin dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sany Toga Gemilang.

Kata kunci: *Pelatihan, Disiplin, Komunikasi, Kinerja*

PENDAHULUAN

Dalam hal mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sebuah perusahaan pastinya membutuhkan Sumber Daya Manusia yang handal dan profesional dalam menjalankan kegiatan operasionalnya. Sumber daya manusia yang dimaksud dalam hal ini tak lain adalah karyawan perusahaan itu sendiri. Karyawan dalam sebuah perusahaan memegang

peranan yang sangat penting dalam menentukan sejauh mana sebuah organisasi atau perusahaan akan berkembang dan dapat merealisasikan visi misinya. Jadi dapat dikatakan bahwa perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawannya dan karyawan tentu akan memberi kinerja yang baik secara terus menerus hanya jika mereka memiliki kemampuan dan keterampilan yang baik.

Oleh sebab itu setiap perusahaan akan berusaha semaksimal mungkin untuk meningkatkan kinerja yang baik dari karyawan agar dapat merealisasikan hal tersebut. Kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan dapat dipengaruhi oleh faktor pelatihan, disiplin kerja karyawan itu sendiri serta komunikasi kerja baik antara sesama karyawan maupun antara atasan dengan bawahan. Perusahaan perlu membekali karyawan dengan melakukan program pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan untuk memberi semangat dan motivasi bagi para karyawan dengan adanya rasa kepedulian atas kinerjanya serta mengetahui sejauh mana keberhasilannya dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya.

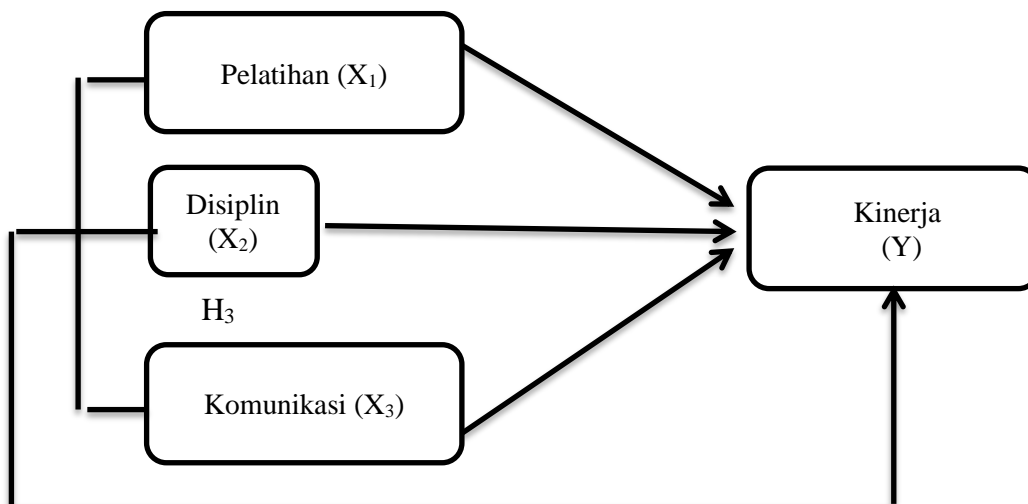
Hubungan kerja yang menyenangkan dan mampu memperbaiki semangat dan kesungguhan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan. PT. Sany Toga Gemilang Medan merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri produk jenis plastik. Perusahaan ini berada di Jalan Setia Luhur No. 188 A-B, (Toga Centre), Dwikora, Medan Helvetia. Dalam kegiatan operasionalnya, perusahaan berupaya mendorong kinerja karyawan untuk mewujudkan tujuan organisasi.

LANDASAN TEORI

Menurut Bangun (2012:201), Pelatihan adalah proses untuk mempertahankan atau memperbaiki keterampilan karyawan untuk menghasilkan pekerjaan efektif. Menurut Mangkunegara (2013:44), indikator pelatihan adalah: tujuan dan sasaran, para pelatih (trainer's), materi pelatihan, metode pelatihan, peserta pelatihan.

Menurut Darmawan (2013:41) “disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak”. Menurut Hasibuan (2013:194-198) “indikator kedisiplinan adalah: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan.

Menurut Mangkunegara (2013:145), “pengertian komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain, dan orang tersebut dapat menginterprestasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud”.



Sumber: Data diolah, 2020

Gambar 1. Alur Penelitian

Menurut Umam (2010:229), terdapat beberapa aspek yang harus dipahami membangun komunikasi yang efektif untuk indikator pada variable ini antara lain: kejelasan, ketepatan, konteks, alur, budaya. Menurut Sutrisno (2010:172), “kinerja adalah hasil kinerja dari karyawan yang dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi”.

Menurut Wibowo (2014:86) indikator kinerja: tujuan, standar, umpan balik, alat atau sarana, kompetensi. Berdasarkan beberapa landasan teori yang di uraikan tersebut mengenai variabel kompetensi, disiplin kerja dan pelatihan serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada Gambar 1.

METODE

Penelitian ini dilakukan pada PT Sany Toga Gemilang yang beralamat di Jalan Setia Luhur No. 188 A-B, (Toga Centre), Dwikora, Medan Helvetia. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan Juli 2019 Juli 2020. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, jenis penelitian yang digunakan deskriptif kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, kuisisioner dan studi dokumentasi.

Analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Populasi adalah seluruh karyawan yang berjumlah 186 orang. Penentuan sampel penelitian menggunakan rumus Slovin, sehingga diperoleh 127 orang sampel dan 30 responden untuk uji validitas diambil diluar daripada sampel. Masing-masing defenisi operasional variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini:

Uji validitas

Uji validitas menurut Ghozali (2009:49) pada dasarnya instrumen penelitian, menunjukkan pada seperangkat alat yang digunakan untuk mengukur suatu fenomena sesuai dengan variabel yang diteliti.

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data yang valid. Jika valid berarti instrumen dapat digunakan mengukur yang hendak diukurnya (ketetapan alat ukur).

Tabel 2.Rangkuman hasil uji validitas

Variabel	Jumlah Item	Jumlah Valid	Keterangan
Pelatihan (X ₁)	10	10	Valid
Disiplin Kerja (X ₂)	10	10	Valid
Komunikasi (X ₃)	10	10	Valid
Kinerja (Y)	10	10	Valid

Sumber: Data diolah,2020

Uji reliabilitas

Menurut Ghozali (2009:130), kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian dilakukan dengan mencoba instrumen sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan teknik tertentu, dalam hal ini teknik yang digunakan adalah *cronbach Alpha (a)*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai $a > 0,70$. Hasil uji reliabilitas instrumen variabel penelitian dapat dilihat pada tabel III.7.4 berikut:

Tabel 3. Hasil pengujian reliabilitas instrument penelitian

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Pelatihan (X ₁)	0,833	10	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0,877	10	Reliabel
Komunikasi (X ₃)	0,859	10	Reliabel
Kinerja (Y)	0,911	10	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 3 tersebut, dapat dijelaskan bahwa variabel pelatihan memiliki nilai reliabilitas 0,833, nilai reliabilitas variabel disiplin kerja sebesar 0,877, variabel komunikasi memiliki reliabilitas 0,859 dan variabel kinerja memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,911. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel dependen dan independen pada penelitian reliabel. Hal ini dapat dilihat dari nilai *Cronbach's alpha* masing-masing variabel yang lebih besar dari 0,60.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji asumsi klasik

Sebelum menguji hipotesis, dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa alat uji regresi linier berganda dapat digunakan atau tidak. Apabila uji asumsi klasik telah terpenuhi, maka alat uji statistik regresi berganda dapat digunakan. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, multikolinieritas dan juga uji heteroskedastisitas.

Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Penulis menganalisis untuk melihat residual probabilitas plot sebagai pembanding distribusi kumulatif dan distribusi normal.

Tabel 4. Tabel *One Sampel Kolmogorov-Smirnov*

		Unstandardized Residual
N		127
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,40137491
Most Extreme Differences	Absolute	,069
	Positive	,062
	Negative	-,069
Test Statistic		,069
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4 tersebut, di jelaskan bahwa nilai signifikan (Asymp.Sig) adalah 0,200, yang nilainya lebih besar dari signifikan 5% (0,05), sehingga dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.

Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan dalam menguji sebuah model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas yang mana hal ini dapat dilihat dari nilai VIF dengan

ketentuan jika nilai VIF > 10, data diidentifikasi punya persoalan multikolinier dan sebaliknya jika VIF < 10 dan *tolerance* > 0,1, dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Dalam sebuah penelitian, seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen sehingga model regresi dikategorikan baik. Pengujian multikolinieritas pada penelitian ini hasilnya dapat dilihat pada Tabel 5.

Berdasarkan Tabel 5 tersebut diatas, dapat dijelaskan bahwa nilai tolerance masing-masing variabel independen X₁ sebesar 0,399, X₂ sebesar 0,148 dan X₃ sebesar 0,159 nilainya > 0,1 dan nilai VIF masing-masing variabel bebas X₁ adalah 2,508, X₂ sebesar 6,780 dan X₃ sebesar 6,273 lebih kecil dari 10, maka data tersebut dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Tabel 5. Hasil uji multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2,202	,628		3,505	,001		
1 Pelatihan	,441	,032	,514	13,678	,000	,399	2,508
Disiplin	,168	,054	,192	3,099	,002	,148	6,780
Komunikasi	,307	,055	,330	5,548	,000	,159	6,273

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah, 2020

Uji heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dalam sebuah penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi suatu penelitian telah terjadi kesamaan variansi residual, jika variansi pengamatan tetap maka disebut homokedastisitas dan sebaliknya jika pengamatan berbeda maka disebut heteroskedastisitas.

Model yang baik dalam sebuah penelitian adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Adapun metode yang digunakan peneliti dalam menguji data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut dengan menggunakan pengujian metode *Glejser*:

Tabel 6. Hasil uji heteroskedastisitas metode *glejser*

	B	Std. Error	Beta	t	sig
1 (Constant)	1,037	,397		2,610	,010
Pelatihan	-,001	,020	-,007	-,048	,961
Disiplin	-,026	,034	-,178	-,759	,449
Komunikasi	,029	,035	,187	,832	,407

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai signifikan tiap variabel independen X₁ sebesar 0,961, X₂ adalah 0,449 dan X₃ yaitu 0,407 bernilai > dari nilai signifikannya 0,05 sehingga data tersebut dinyatakan terbebas dari masalah heteroskedastisitas. Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai sig. tiap variabel independen X₁ sebesar

0,995, X_2 sebesar 0,666 dan X_3 sebesar 0,704 lebih besar dari nilai signifikansinya 0,05 maka data tersebut dinyatakan terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

Statistik deskriptif

Berdasarkan analisis statistik deskriptif, karakteristik sampel pada penelitian ini yang terdiri dari; jumlah sampel (N), rata-rata sampel (*mean*), nilai maksimum, nilai minimum serta nilai standar deviasi untuk masing-masing variabel. Terlihat pada tabel 7. Berdasarkan Tabel 7 menunjukkan bahwa analisis statistik deskriptif masing-masing variabel penelitian yang terdiri dari; Pada variabel pelatihan (X_1), dengan total sampel 127 responden dengan jumlah penilaian rata-rata adalah 26,79, standar deviasi adalah 6,1209, nilai terbesar adalah 39 yang terdapat pada responden nomor 50 dan nilai terkecil adalah 16 yang terdapat pada responden nomor 45. Variabel disiplin kerja (X_2) memiliki total sampel sebanyak 127 orang dengan jumlah penilaian rata-rata adalah 27,50 dimana standar deviasi adalah 6,051, nilai terbesar adalah 39 yang terdapat pada responden nomor 71 dan nilai terkecil yaitu 16 yang terdapat pada responden nomor 48.

Tabel 7. Analisis statistik deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pelatihan	127	16	39	26,79	6,209
Disiplin	127	16	39	27,50	6,051
Komunikasi	127	17	39	27,00	5,722
Kinerja	127	17	37	26,93	5,320
Valid N (listwise)	127				

Sumber: Data diolah, 2020

Komunikasi (X_3) memiliki total responden yaitu 127 orang karyawan, dimana jumlah penilaian rata-rata sebesar 27,00 kemudian standar deviasi yaitu adalah 5,722, nilai terbesar adalah 39 yang terdapat pada responden nomor 118 dan nilai minimum yaitu sebesar 17 yang terdapat pada responden nomor 116. Variabel kinerja karyawan (Y) dengan sebanyak 127 orang responden sebagai sampel memiliki jumlah penilaian rata-rata sebesar 26,90 dimana standar deviasi adalah 5,320, serta nilai terbesar yaitu 37 yang terdapat pada responden nomor 118 dan nilai terkecil yaitu sebesar 17 yang terdapat pada responden nomor 48.

Analisis persamaan regresi linier berganda

Model analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen pada variabel dependen. Hasil koefisien regresi linier berganda variabel-variabel independen (X) terhadap variabel Y ditampilkan sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil uji regresi linier berganda

	B	Std. Error	Beta	t	Sig
1 (Constant)	2,202	,628		3,505	,001
Pelatihan	,441	,032	,514	13,678	,000
Disiplin	,168	,054	,192	3,099	,002
Komunikasi	,307	,055	,330	5,548	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 8 dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,202 + 0,441X_1 + 0,168X_2 + 0,307X_3 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas dapat dijelaskan hal-hal sebagai berikut: Nilai konstanta (a) sebesar 2,202 artinya bahwa jika tidak terdapat variabel pelatihan, disiplin kerja dan komunikasi maka nilai kinerja sebesar 2,202 satuan. Variabel pelatihan sebesar 0,441 bernilai positif yang artinya dimana setiap peningkatan pelatihan 1 satuan, berarti variabel kinerja juga meningkat sebesar 0,440 satuan. Variabel disiplin sebesar 0,168 adalah positif memiliki arti dimana jika variabel disiplin naik 1 satuan, maka nilai variabel kinerja akan naik sebesar 0,168 satuan. Variabel komunikasi sebesar 0,307 bernilai positif yang artinya bahwa setiap kenaikan variabel komunikasi 1 satuan, nilai kinerja juga otomatis akan naik senilai 0,307 satuan.

Koefisien determinansi hipotesis (R^2)

Untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variansi variabel dependen Koefisien determinansi (R^2) digunakan, dimana nilai R^2 berkisar antara $0 < R^2 < 1$. Jika koefisien determinansi semakin besar, maka semakin baik kemampuan varian dari variabel independen menerangkan variabel dependen. Nilai tersebut ditentukan dengan nilai R square seperti pada tabel berikut:

Tabel 9. Nilai koefisien determinansi (R square)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,965 ^a	,931	,929	1,418

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Pelatihan, Disiplin

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 9 tersebut, nilai *adjusted R square* yaitu 0,929 meimiliki makna kemampuan variansi dari pelatihan kerja, disiplin kerja serta komunikasi mampu menjelaskan variansi variabel kinerja yaitu senilai 92,9% serta selisihnya 7,1% adalah variabel independen lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti pengembangan karir, pendidikan, stres kerja, seleksi dan lain-lain.

Pengujian hipotesis secara simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis secara simultan (Uji F) berfungsi untuk mencari tahu pengaruh atau hubungan positif dan signifikansi variabel independen yaitu kompetensi kerja, disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Tabel 10. Hasil uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3318,917	3	1106,306	549,922	,000 ^b
	Residual	247,445	123	2,012		
	Total	3566,362	126			

Sumber: Data diolah, 2020

Model hipotesis yang digunakan dalam uji F akan ditampilkan sebagai berikut: $H_0: b_1, b_2, b_3 = 0$ (Pelatihan, disiplin kerja dan komunikasi secara simultan tidak

berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sany Toga Gemilang. $H_1: b_1, b_2, b_3 \neq 0$ (Pelatihan, disiplin kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sany Toga Gemilang). Hasil pengujian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Berdasarkan Tabel 10 dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} adalah sebesar 549,922 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,68. 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, disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sany Toga Gemliang.

Pengujian hipotesis secara parsial (uji t)

Uji parsial (uji t) dilakukan untuk menguji secara parsial variabel bebas yang terdiri dari kompetensi, disiplin kerja dan pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil uji t hipotesis

	B	Std. Error	Beta	t	Sig
1 (Constant)	2,202	,628		3,505	,001
Pelatihan	,441	,032	,514	13,678	,000
Disiplin	,168	,054	,192	3,099	,002
Komunikasi	,307	,055	,330	5,548	,000

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 11, hasil uji parsial masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut. Variabel pelatihan Uji hipotesis parsial dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa t_{hitung} variabel pelatihan (X_1) memiliki nilai sebesar 13,505 signifikansinya bernilai 0,000 dengan demikian hasil penelitian menunjukkan hipotesis H_1 diterima karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($13,505 > 1,979$) serta nilai signifikan adalah $< 0,05$ artinya adalah variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sany Toga Gemilang.

Variabel disiplin kerja Uji hipotesis parsial dari tabel tersebut dapat dilihat nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja (X_2) memiliki nilai sebesar 3,099 signifikansinya 0,002 demikian penelitian menunjukkan hipotesis H_1 diterima karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,099 > 1,979$) serta nilai signifikan adalah $< 0,05$ yang artinya bahwa disiplin kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sany Toga Gemilang. Variabel komunikasi Uji hipotesis parsial tabel tersebut dapat dilihat nilai t_{hitung} variabel komunikasi (X_3) yaitu sebesar 5,548 signifikannya adalah 0,000 dengan itu penelitian menunjukkan hipotesis H_1 diterima disebabkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,548 > 1,979$) dan signifikan lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja di PT Sany Toga Gemilang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sany Toga Gemilang. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sany Toga Gemilang. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sany Toga Gemilang. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa pelatihan, disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sany Toga Gemilang. Nilai koefisien determinansi *adjusted R²* dari kompetensi kerja, disiplin dan pelatihan menjelaskan variabel kinerja pada PT Sany Toga Gemilang sebesar 92,9% dan sisanya sebesar 7,1% dijelaskan oleh variabel-variabel independen lain yang tidak diteliti.

Saran

Adapun saran yang ingin penulis sampaikan berdasarkan kesimpulan sebelumnya adalah sebagai berikut. Dengan penelitian yang dilakukan ini maka peneliti berharap dapat memperoleh lebih banyak pengetahuan mengenai pengaruh pelatihan, disiplin kerja dan komunikasi terhadap performa kerja pada sebuah organisasi. Dengan penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat menambah jumlah hasil karya mahasiswa yang dapat dijadikan referensi yang baik bagi peneliti selanjutnya. Diharapkan PT Sany Toga Gemilang dapat memperbaiki kegiatan pelatihan kerja sehingga hasil pemberian pelatihan kerja dapat membuat karyawan lebih mengerti pekerjaannya dan mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik, memperbaiki peraturan dan mempertegas sanksi bagi karyawan yang melanggar aturan perusahaan sehingga disiplin kerja dapat meningkat serta meningkatkan komunikasi yang baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Sebagai bahan acuan dan agar dapat diamati variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi, seleksi, kompensasi, pengawasan dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga: Jakarta
- Darmawan, H. Didit. (2013). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Pena Semesta: Surabaya
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Universitas Diponegoro: Semarang .
- Hasibuan, Malayu S. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosdakarya: Bandung.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. CV Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Bisnis*. CV Alfabeta: Bandung.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasinya*. Graha Ilmu: Yogyakarta
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Cv. Andi Offset: Yogyakarta.
- Sopiah. (2016). *Metode Penelitian Bisnis*. CV Alfabeta: Bandung.

- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group: Jakarta
- Umam, Khaerul. (2010). *Perilaku Organisasi Cetakan Kedua*. CV. Pustaka Setia: Bandung.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Cetakan Keempat, Edisi Revisi. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja Cetakan Keempat*, Edisi Revisi. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.