

Pengaruh Komunikasi, Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Departemen Store Thamrin Plaza Medan

Iman Enuar Halawa¹, Marni Irawaty Manalu², Siti Syfa Meutia³, Maya Agustina Tanjung⁴

¹²³S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Prima Indonesia
 Jl. Sekip, Petisah Tengah, Kota Medan, Sumatera Utara, Indonesia

Email: sitisyfameutiaa@gmail.com,¹ imanenuard@gmail.com,² marniirawaty@gmail.com,³

*Koresponden: mayaagustina667@yahoo.com,⁴

Kata Kunci:

Komunikasi, Pelatihan, Kompetensi, Kinerja.

ABSTRAK

PT. Matahari Departemen Store merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang retail. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh komunikasi, pelatihan, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian menggunakan kuantitatif. Dan teknik sampling yang digunakan adalah *sampling random*. Berdasarkan hasil menyatakan jikalau komunikasi, pelatihan, dan kompetensi secara simultan maupun parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana nilai *Ajusted R Square* sebesar 0,693 hal ini berarti 69,3% dari variasi variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel komunikasi, pelatihan, kompetensi sedangkan sisanya sebesar 30,7% mendapat pengaruh dari variabel lainnya yang tidak bisa diterangkan pada penelitian ini.

Kata kunci: Komunikasi; Pelatihan; Kompetensi; Kinerja.

Keyword:

Communication, Training, Competence, Performance.

ABSTRACT

PT. Matahari Department Store is a company engaged in retail. This study aims to determine and analyze the effect of communication, training, and competence on employee performance. The research method uses quantitative. And the sampling technique used is random sampling. Based on the results, it is stated that communication, training, and competence simultaneously or partially have a positive and significant influence on employee performance. Where the value of *Ajusted R Square* is 0.693, this means that 69.3% of the variation in employee performance variables can be explained by variations in the communication, training, competence variables while the remaining 30.7% is influenced by other variables that cannot be explained in this study.

Keywords: Communication; Training; Competence; Performance.

DOI : <https://doi.org/10.30596/ijbe.xxxxxxx>



Published by Manegggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Indonesia | Copyright © 2020 by the Author(s) | This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>, which

permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

PENDAHULUAN

PT. Matahari Departemen Store Thamrin Plaza Medan adalah perusahaan ritel yang menyediakan pakaian, aksesoris, perlengkapan kecantikan, dan perlengkapan rumah untuk konsumen yang menghargai mode dan nilai tambah. Sebagai perusahaan retail terkemuka pilihan masyarakat, sama halnya dengan Matahari Departement Store yang tersebar di puluhan kota di Indonesia, Matahari Department Store Thamrin Plaza Medan berupaya mempertahankan eksistensinya sebagai perusahaan retail terkemuka, baik melalui promo, doorprize, dan juga pelayanan demi kenyamanan konsumen.

Karyawan dituntut untuk bekerja disiplin sesuai standar operasional pekerjaan demi terwujudnya tujuan perusahaan, serta aturan yang berlaku di perusahaan. Sebagai perusahaan ritel yang mengharapkan keuntungan yang besar dalam penjualan produknya, namun justru mengalami kerugian yang disebabkan karena tidak tercapainya target penjualan perusahaan. Tidak tercapainya target penjualan ini diakibatkan oleh berbagai faktor, salah satunya adalah faktor kinerja karyawan. Kinerja karyawan di PT. Matahari Departemen Store Thamrin Plaza Medan dinilai masih kurang optimal, terlihat dari menurunnya penjualan produk perusahaan, khususnya pada penjualan produk pakaian wanita.

Kinerja merupakan salah satu faktor utama dalam keberhasilan perusahaan untuk terus tumbuh dan berkembang serta dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Kinerja karyawan yang baik tentunya menunjang untuk tercapainya tujuan dan target perusahaan. Kinerja karyawan di PT. Matahari Departemen Store Thamrin Plaza secara keseluruhan masih belum optimal terlihat dari tidak stabilnya penjualan produk perusahaan. Hal itu disebabkan oleh berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun faktor-faktor tersebut antara lain : komunikasi, pelatihan, dan kompetensi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi. Komunikasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan di dalam sebuah perusahaan. Komunikasi kerja pada perusahaan PT. Matahari Departemen Store Thamrin Plaza Medan masih kurang diperhatikan dengan baik oleh karyawan. Karyawan masih kurang baik dalam berkomunikasi. Hal ini membuat karyawan seringkali salah pengertian saat berkomunikasi terlebih saat menyampaikan informasi maupun saat menerima informasi. Hal ini memicu penurunan kinerja para karyawan.

Pelatihan yang baik juga merupakan faktor pendukung untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan karyawan di PT. Matahari Departemen Store Thamrin Plaza Medan masih belum optimal. Pelatihan dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan mutu karyawan. Pelatihan ini juga diperlukan agar karyawan semakin termotivasi untuk secara terus-menerus berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerjanya, minimal sesuai dengan yang ditentukan oleh perusahaan.

Hal ini diperlukan untuk meningkatkan daya saing perusahaan dengan

perusahaan lain yang sejenis. Namun perusahaan dengan perusahaan lain yang sejenis. Namun karyawan belum sepenuhnya mengikuti pelatihan yang ada dengan baik sehingga menyebabkan kinerja dan produktivitas karyawan menurun. Kompetensi kerja karyawan di PT. Matahari Departemen Store Thamrin Plaza Medan belum mendukung karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan baik dan tepat. Pendidikan dan pengalaman kerja yang masih belum mendukung jabatan karyawan saat ini sehingga menyebabkan pengetahuan tidak dapat membantu agar karyawan melaksanakan tugasnya dengan baik. Keterampilan karyawan sulit berkembang karena ditempatkan bukan dengan kesesuaian kemampuan ataupun keterampilan yang dimiliki karyawan. Hal ini juga salah satu faktor menurunnya kinerja dan produktivitas karyawan dalam perusahaan ini.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul "Pengaruh Komunikasi, Pelatihan, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Departemen Store Thamrin Plaza Medan"

METODE

Dalam penelitian ini metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:7), metode ini disebut sebagai metode pasivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Dalam penelitian ini adalah bersifat explanatory, Menurut Sugiyono (2012:55), Penelitian explanatory adalah penelitian yang bertujuan menelaah kualitas antar variable yang menjelaskan suatu fenomena tertentu.

Populasi dan sampel penelitian berjumlah adalah 240 karyawan dan 30 karyawan di ambil dari populasi untuk pengujian validitas dan reliabilitas. Untuk menentukan jumlah sampel,peneliti menggunakan rumus Slovin, yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi Jumlah Karyawan

e = Persen Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir sebanyak 5%

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, menurut Sugiyono (2010:116).

$$n = \frac{300}{1 + 300(5\%)^2}$$

$$= \frac{300}{1 + 300 \times 0.05^2} = 240$$

Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 240 karyawan dan 30 karyawan di ambil dari populasi untuk pengujian validitas dan reliabilitas.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan:wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi. Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif. Adapun definisi Operasional dan Pengukuran Variabel terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari tabel berikut ini:

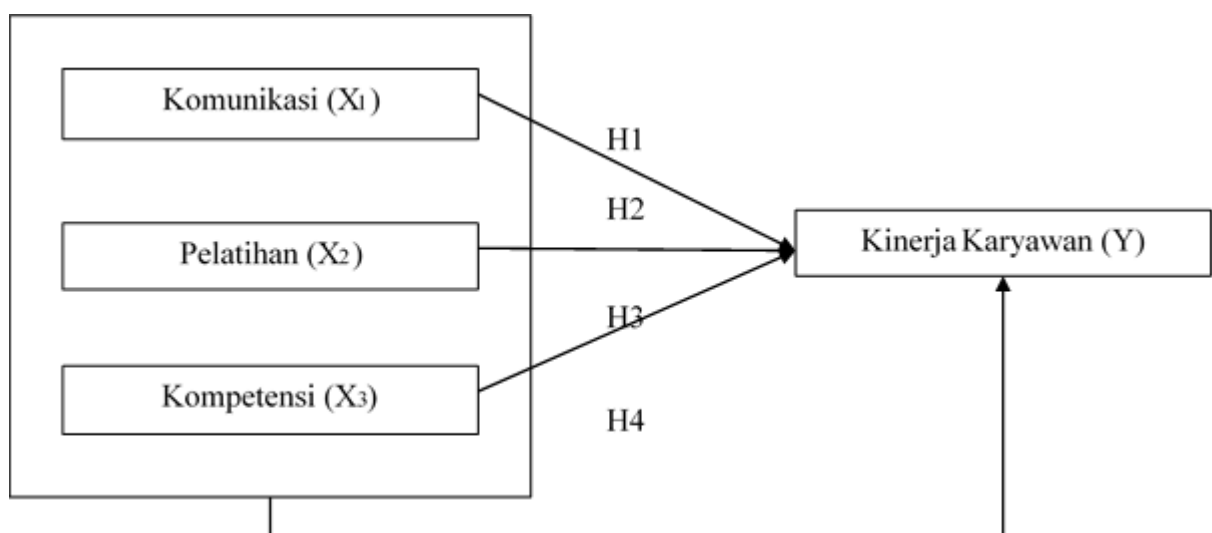
Tabel 1. Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala Pengukuran
Komunikasi (X1)	Komunikasi adalah proses pemindahan informasi ,pengertian,dan pemahaman dari seseorang,suatu tempat,atau sesuatu kepada sesuatu,tempat atau orang lain. Sumber:Andrew E.Sikula (1981:94)	1.Kejelasan 2.Ketepatan 3.Konteks 4.Alur 5.Budaya	Skala Likert
Pelatihan (X2)	Pelatihan merupakan upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan/keterampilan/sikap melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan efektivitas kinerja kegiatan atau berbagai kegiatan. Sumber : Caple (2009)	1.Metode Pelatihan 2.Materi Pelatihan 3.Pelatih 4.Peserta Pelatihan 5.Sarana Pelatihan Sunber : Dewi (2009 : 3)	Skala Likert
Kompetensi (X3)	Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang yang menghasilkan	1.Pengetahuan (Knowledge) 2.Pemahaman	Skala Likert

	pekerjaan yang efektif dan/atau kinerja yang unggul. Sumber : George Klemp (1980:21)	(Understanding) 3.Kemampuan (Skill) 4.Nilai (Value) 5.Sikap (Attitude) 6.Minat (Interest)	
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberuikan kepadanya. Sumber : Mangkunegara (2008:18)	1.Jumlah Pekerjaan 2.Kualitas Pekerjaan 3.Ketepatan Waktu 4.Kehadiran 5.Kemampuan Bekerja sama Sumber : Bangun (2012:233)	Skala Likert

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil



H1 : Komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Departemen Store Thamrin Plaza Medan.

H2 : Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Departemen Store Thamrin Plaza Medan.

H3 : Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Departemen Store Thamrin Plaza Medan.

H4 : Pelatihan, Motivasi dan Kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Departemen Store Thamrin Plaza Medan.

Uji Validitas

Uji validitas dapat juga dilakukan dengan menghitung korelasi antar skor masing-masing butir pertanyaan dan total skor.

Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dan nilai positif maka butir pertanyaan valid.

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dan nilai negatif maka butir pertanyaan tidak valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel

No	Variabel	Pertanyaan	Total Correlation	Sig. (2-tailed)	Keterangan
1.	Komunikasi	X1.1	0,886	0,000	Valid
		X2.1	0,765	0,000	Valid
		X3.1	0,515	0,004	Valid
		X4.1	0,768	0,000	Valid
		X5.1	0,815	0,000	Valid
2.	Pelatihan	X1.2	0,880	0,000	Valid
		X2.2	0,900	0,000	Valid
		X3.2	0,814	0,000	Valid
		X4.2	0,885	0,000	Valid
		X5.2	0,877	0,000	Valid
3.	Kompetensi	X1.3	0,769	0,000	Valid

		X _{2.3}	0,818	0,000	Valid
		X _{3.3}	0,868	0,000	Valid
		X _{4.3}	0,818	0,000	Valid
		X _{5.3}	0,695	0,000	Valid
		X _{6.3}	0,690	0,000	Valid
4.	Kinerja Karyawan	Y ₁	0,880	0,000	Valid
		Y ₂	0,777	0,000	Valid
		Y ₃	0,692	0,000	Valid
		Y ₄	0,624	0,000	Valid
		Y ₅	0,597	0,000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Hasil pengujian instrumen dari variabel komunikasi, pelatihan, kompetensi dan kinerja karyawan memiliki nilai *r hitung* yang lebih besar dari *r tabel* (0,361) dan nilai *sig.* dibawah 0.05. Berdasarkan hasil instrumen setiap variabel diatas dapat di simpulkan bahwa baik instrumen variabel komunikasi, pelatihan, kompetensi dan kinerja karyawan yang di gunakan adalah valid dan dapat di gunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2016:47), uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Cronbach's alpha < 0,6 = reliabilitas buruk.

1. Cronbach's alpha 0,6-0,79 = reliabilitas diterima.

Cronbach's alpha 0,8 = reliabilitas baik.

Tabel III.

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Komunikasi	0,803	5	Reliabel
Pelatihan	0,917	5	Reliabel
Kompetensi	0,865	6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,751	5	Reliabel

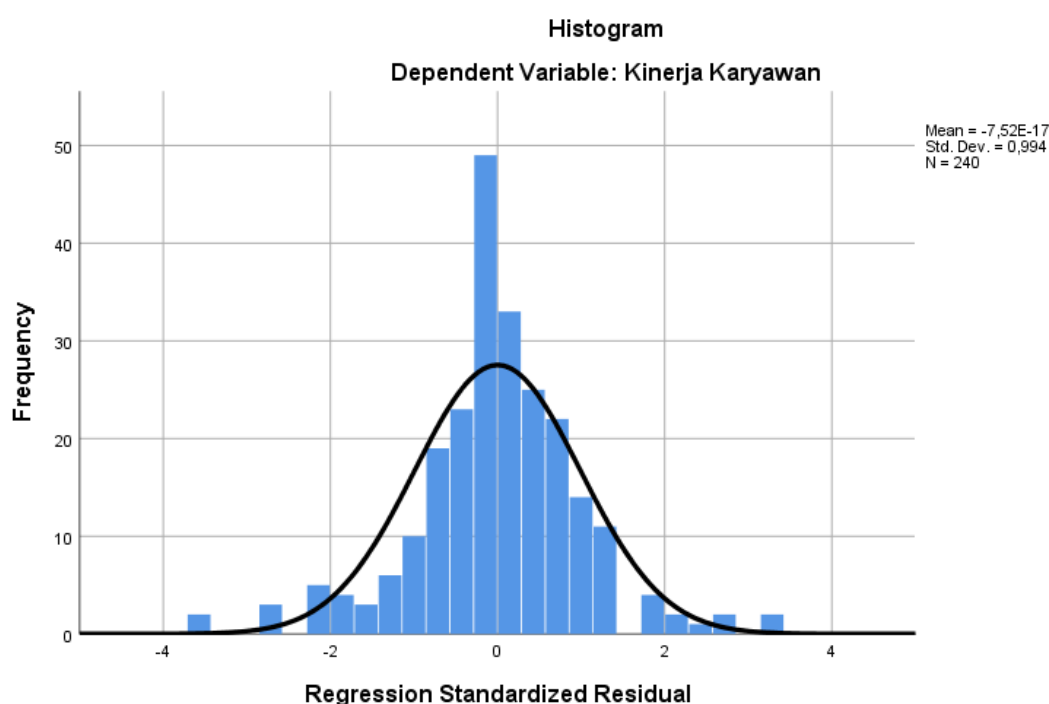
Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diatas maka nilai *Cronbach's Alpha* seluruh nilai variabel adalah di atas 0,60, artinya bahwa variabel

komunikasi, pelatihan, kompetensi dan kinerja karyawan dalam penelitian ini telah lolos dalam uji reliabilitas dan dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013:160), Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data residu berdistribusi normal atau tidak. Adapun cara untuk mengetahuinya yaitu di lihat dari grafik histogram.



Gambar 1. Uji Normalitas Histogram

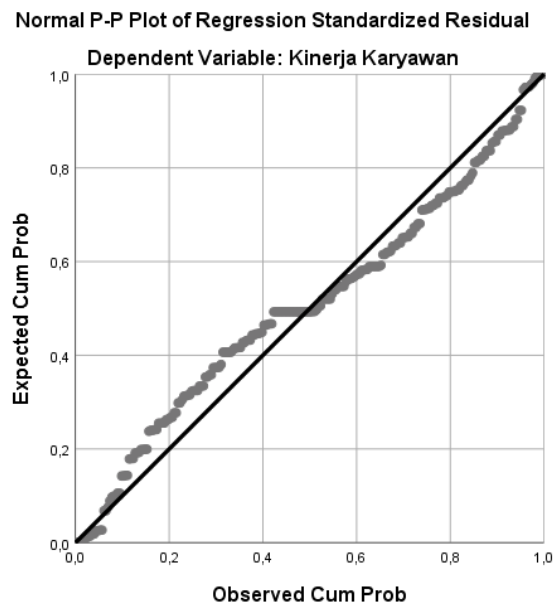
Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Grafik histogram pada gambar 1 menunjukkan data riil membentuk garis kurva cenderung simetri (U) tidak melenceng ke kiri atau ke kanan maka dapat di simpulkan bahwa data berdistribusi secara normal.

Gambar 2. Grafik Normalitas P-P Plot

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Gambar 2 menunjukkan grafik *Normalitas P-P Plot* dimana data terlihat menyebar disekitar garis diagonal dan sebagian besar mendekati garis diagonal. Berdasarkan hasil grafik diatas dapat di simpulkan bahwa data berdistribusi normal.



Gambar 2. Grafik Normalitas P-P Plot

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Gambar 2 menunjukkan grafik *Normalitas P-P Plot* dimana data terlihat menyebar disekitar garis diagonal dan sebagian besar mendekati garis diagonal. Berdasarkan hasil grafik diatas dapat di simpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Berikut ini adalah hasil uji normalitas secara statistik menggunakan *Kolmogorov Smirnov*.

Tabel 3.

Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		240
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,08225216
Most Extreme Differences	Absolute	,093
	Positive	,066
	Negative	-,093
Test Statistic		,093
Exact Sig. (2-tailed)		,028

Point Probability	,000
-------------------	------

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Pada tabel 3 diperoleh nilai signifikan $0.028 > 0,05$. Dengan demikian dari hasil uji statistik menggunakan *Kolmogorov Smirnov* dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dapat juga dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 4.
Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	2,324	,859		2,706	,007		
	Komunikasi	,143	,069	,133	2,069	,040	,311	3,211
	Pelatihan	,323	,070	,339	4,626	,000	,239	4,181
	Kompetensi	,369	,056	,419	6,565	,000	,316	3,166

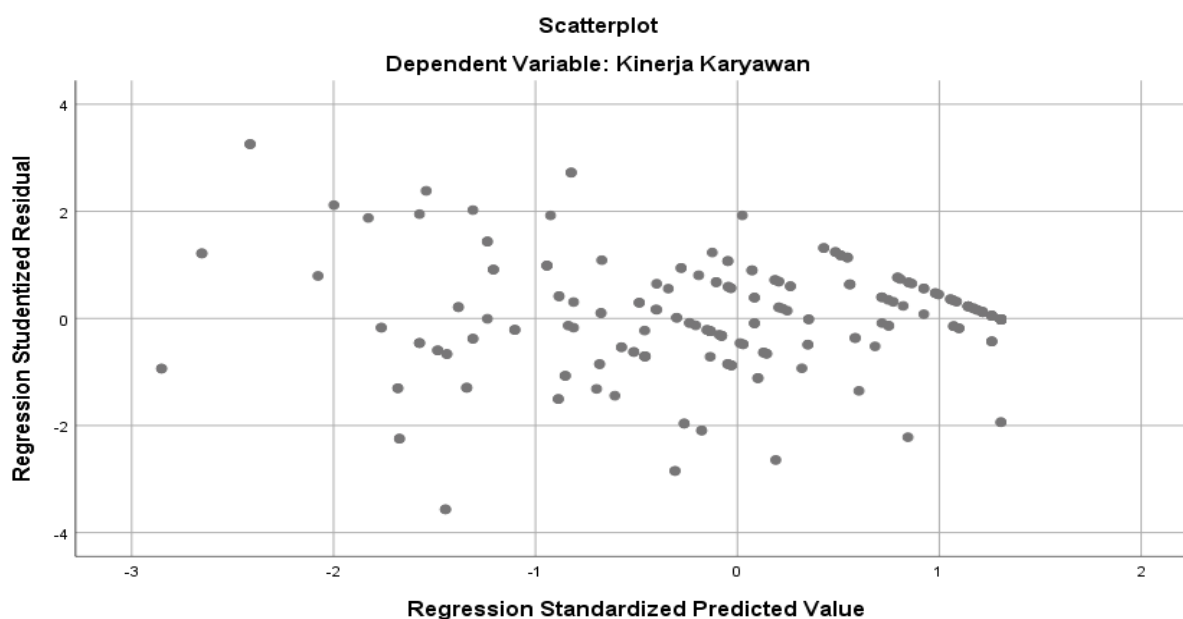
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Tabel 4 menunjukkan bahwa komunikasi, pelatihan, kompetensi dan kinerja karyawan nilai *tolerance* $> 0,01$. Nilai VIF untuk variabel komunikasi, pelatihan, kompetensi dan kinerja karyawan < 10 dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji perbedaan *variance* residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, yaitu :



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Dari grafik menunjukkan titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas baik di atas maupun dibawah angka nol (0) pada sumbu Y, tidak berkumpul di satu tempat, sehingga dari grafik *scatterplot* dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Berikut adalah uji Gletjer untuk mengetahui terjadi atau tidak heteroskedastisitas, dengan kriteria uji Glejser yaitu:

- a. Jika r lebih besar 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas
- b. Jika r lebih kecil 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas

Tabel 5.

Uji Gletjer

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,352	,032		10,912	,000
	Komunikasi	-,002	,003	-,076	-,763	,446
	Pelatihan	-,007	,003	-,303	-2,668	,008
	Kompetensi	-,004	,002	-,174	-1,758	,080

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Pada tabel 5 diatas menunjukkan nilai signifikan tiap variabel > 0,05, yaitu : variabel komunikasi sebesar 0,446, variabel pelatihan sebesar 0,008 dan variabel kompetensi sebesar 0,80, sehingga pada data tersebut tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Data Penelitian

Model Penelitian

Analisis regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

Tabel 6.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,324	,859		2,706	,007
	Komunikasi	,143	,069	,133	2,069	,040
	Pelatihan	,323	,070	,339	4,626	,000
	Kompetensi	,369	,056	,419	6,565	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

$$Y = 2,324 + 0,143 X_1 + 0,133 X_2 + 0,323 X_3 + e$$

Penjelasan regresi linier berganda diatas adalah :

1. Konstanta sebesar 2,324 menyatakan bahwa jika tidak ada atau konstan maka variabel komunikasi, pelatihan, kompetensi dan terkait kinerja karyawan pada sebesar 2,324 satuan.
2. Koefisien regresi variabel komunikasi sebesar 0,143 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa apabila setiap kenaikan variabel komunikasi 1 satuan akan meningkatkan variabel terikat kinerja karyawan sebesar 0,143 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.
3. Koefisien regresi pelatihan sebesar 0,323 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa apabila setiap kenaikan variabel pelatihan 1 satuan akan meningkatkan variabel terikat kinerja karyawan sebesar 0,323 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.
4. Koefisien regresi variabel kompetensi sebesar 0,369 dan bernilai positif, hal ini menyatakan variabel terkait kinerja karyawan sebesar 0,369 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.

Koefisien Determinasi Hipotesis

Berikut hasil koefisien determinasi yaitu:

Tabel 7.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,835 ^a	,697	,693	2,095

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Tabel 7 nilai *Ajusted R Square* sebesar 0,693 hal ini berarti 69,3% dari variasi variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel komunikasi, pelatihan, kompetensi sedangkan sisanya sebesar 30,7% mendapat pengaruh dari variabel lainnya yang tidak bisa diterangkan pada penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

Tabel 8.

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2379,246	3	793,082	180,620	,000 ^b
	Residual	1036,250	236	4,391		
	Total	3415,496	239			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Komunikasi, Pelatihan

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa F_{hitung} senilai 180,620 lebih besar dari nilai F_{tabel} 0,558 dengan sig. 0,000 < 0,05. Hasil terkait menunjukkan bahwa secara bersama-sama H_1 diterima dan H_0 ditolak. Artinya variabel komunikasi (X_1), pelatihan (X_2) dan kompetensi (X_3) secara bersama-sama dan

signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Matahari Departemen Store Thamrin Plaza Medan.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh tiap variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 9.
Coefficients^a

Model		Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2,324	,859		2,706	,007
	Komunikasi	,143	,069	,133	2,069	,040
	Pelatihan	,323	,070	,339	4,626	,000
	Kompetensi	,369	,056	,419	6,565	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel III.11. diatas menunjukkan bahawa:

1. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,069 > 1,977$ dan signifikan $0,040 > 0,05$, berarti bahwa secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departemen Store Thamrin Plaza Medan.
2. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,626 > 1,977$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, berarti bahwa secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departemen Store Thamrin Plaza Medan.
3. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $6,565 > 1,977$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, berarti bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departemen Store Thamrin Plaza Medan.

Pembahasan

Pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departemen Store Thamrin Plaza Medan

Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,069 > 1,977$ dan signifikan $0,040 > 0,05$, berarti bahwa secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departemen Store Thamrin Plaza Medan. Menurut

Bangun (2012:360), komunikasi merupakan alat yang sangat penting untuk menyampaikan atau menerima informasi kepada atau dari pihak lain.

Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departemen Store.

Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $4,626 > 1,977$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, berarti bahwa secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departemen Store Thamrin Plaza Medan. Menurut Bangun (2012:201), pelatihan merupakan tanggung jawab manajer untuk mengembangkan karyawan dalam sebuah perusahaan.

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departemen Store Thamrin Plaza Medan

Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $6,565 > 1,977$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, berarti bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departemen Store Thamrin Plaza Medan. Menurut Fahmi (2017:52), kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki seorang individu yang memiliki nilai jual dan itu terapkan dari hasil kreatifitas serta inovasi yang dihasilkan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $2,069 > 1,977$ dan signifikan $0,040 > 0,05$, berarti bahwa secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departemen Store Thamrin Plaza Medan.
2. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $4,626 > 1,977$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, berarti bahwa secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departemen Store Thamrin Plaza Medan.
3. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $6,565 > 1,977$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, berarti bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departemen Store Thamrin Plaza Medan.
4. Hasil pengujian diperoleh nilai f hitung $(180,620) > f$ tabel $(2,67)$ dan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti bahwa secara simultan komunikasi, pelatihan, dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departemen Store Medan.

Saran

Saran-saran yang berguna dari hasil penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti, diharapkan dapat mempraktekkan hasil penelitian di perusahaan tempat peneliti bekerja.
2. Bagi PT. Matahari Departemen Store Thamrin Plaza Medan, kinerja karyawan secara keseluruhan sangat dipengaruhi oleh komunikasi, pelatihan, dan kompetensi. Peningkatan ketiga variabel tersebut mampu mempermudah serta meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal untuk mencapai tujuan dan target perusahaan. Maka disarankan agar perusahaan dapat meningkatkan dan memperbaiki ketiga variabel tersebut di dalam perusahaan.
3. Bagi Universitas Prima Indonesia, disarankan agar dapat mempublikasikan hasil penelitian ini yang nantinya dapat dijadikan sebagai bahan acuan bagi peneliti selanjutnya.
4. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambah variabel lain di luar dari variabel yang diteliti oleh peneliti.

REFERENSI

- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, 2012
- Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, 2009
- Ernanda, Yovie, et al. *Pengaruh pelatihan, Kedisiplinan Karyawan serta lingkungan Kerja fisik Pada PT. Matahari Departement Store*. Warta Dharmawangsa 14.4 (2020): 637-653.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi SPSS*. Cetakan Keempat, Semarang : Undip, 2012.
- Irham Fahmi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesatu, 2016.
- R. Supomo, Eti Nurhayati. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, 2018.
- Raihanah Daulay, dkk. *Manajemen*, USU press, 2016.
- Sugiono. *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Keenam belas, Bandung : Alfabeta, 2012
- Tanjung, Maya Agustina, Sepviany Sepviany, and Calvin Calvin. *Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Sumber Karunia Medan*. Cermin: Jurnal Penelitian 4.2 (2020): 410-425.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Cetakan Keempat, Jakarta: Grafindo Persada, 2014