

# PENGARUH DISIPLIN KERJA, PELATIHAN, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT PCI ELEKTRONIK INTERNASIONAL

Eka Rili Novisagita<sup>1</sup>, Yvonne Wangdra<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam

<sup>2</sup>Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

e-mail: [pb150910215@upbatam.ac.id](mailto:pb150910215@upbatam.ac.id)

## ABSTRACT

*This study was to determine the effect of work discipline, training, and communication on the performance of employees of PT. PCI Electronics International. The population of this study was 500 employees, The number of samples is calculated using Slovin formula. So, the sample in this study was 163. Data analysis methods used are descriptive analysis, data quality test, classic assumption test, regression, and hypothesis testing with the help of SPSS. The results of data analysis in this study shows that work discipline has a significant positive affect on employee performance with a t value of 5.939 > t table 1.65449, training has a significant positive affect on employee performance with a t value of 2.956 > t table 1.65449, communication significantly positive affect on employee performance with a value of t value 3.979 > t table 1.65449. Lastly, independent variables work discipline, training, and communication simultaneously affect employee performance with an F count of 42.479 > F table 2.66. The results of the determinant coefficient analysis obtained 0.445 or 44.5%, which means the contribution of work discipline variables, training, and communication to employee performance by 44.5% the rest is influenced by other variables outside of this study.*

**Keywords:** Communication; Discipline; Perormance; Training;

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) di perseroan merupakan asset yang penting bagi perseroan. Organisasi bisa beroperasi secara lancar jika ada orang dengan satu maksud yang selaras yakni berkemauan membuat tempat dia bekerja serta mencari nafkah untung dan bisa berkembang dari tahun ke tahun berikutnya. Pernyataan yang didukung oleh Wilson (2012:4) menyatakan bahwa didalam organisai SDM ialah satu diantara sumber daya yang menyimpan fungsi utama guna menggapai maksud organisasi. Perseroan memerlukan pegawai yang dapat bekerja dengan lebih baik serta cepat hingga dibutuhkan pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi (Mariani, 2017). Satu diantara aspek berpengaruh dalam sumber daya manusia ialah aspek kedisiplinan.

Disiplin ialah suatu sikap menghargai yang terdapat di diri pegawai pada suatu kebijakan dan ketetapan perseroan (Siagian, 2018:1). Disiplin kerja mampu dipandang selaku suatu yang besar kegunaannya, baik untuk keperluan organisasi perseroan ataupun kepentingan tenaga kerjanya. Untuk organisasi terdapatnya

disiplin kerja hendak terjamin terjaganya tata tertib serta kemudahan pelaksanaa kerja, hingga didapat hasil yang optimum. Adapun untuk pegawai hendak didapat atmosfer kerja yang membahagiakan maka menaikkan semangat kerja dalam melaksanakan jobnya. Di PT. PCI Elektronik Internasional masalah disiplin yang menjadi sorotan utama adalah mengenai absensi karyawan. Karena kehadiran karyawan akan mempengaruhi output harian yang di hasilkan. Di dalam dunia kerja pengembangan Sumber Daya Manusia yang berkelanjutan melalui pelatihan yang di desain atau dibuat dengan sedemikian rupa, selaras bersama keperluan perseroan baik jangka pendek ataupun jangka Panjang. Pelatihan ialah kegiatan yang bertujuan mereparasi dan mengembangkan sikap, perilaku, keahlian, serta ilmu para pegawai selaras bersama kemauan perseroan (Siagian, 2018).

Di tempat kerja, karyawan dan pemimpin tidak terlepas dari komunikasi yang agar mampu melakukan tugasnya masing-masing. Komunikasi yang bagus antara pemimpin dan pegawai mampu memunculkan dampak positif

untuk kelajuan masyarakat (Wasiman, 2018 :2). Untuk menjalankan komunikasi yang baik dan efektif, di perlukan transmisi data dan keterampilan tertentu dari pengirim data dan akseptor informasi keterampilan itu meliputi keterampilan membaca, menulis, mendengar, berbicara serta lainnya. Dengan keterampilan itu hendak berhasilnya transfer informasi. Kurangnya komunikasi dapat mengakibatkan adanya gap antara atasan dan bawahan. (Mariani, 2017) memaparkan komunikasi yang tepat dan efektif antara karyawan dan pimpinan sangat penting bagi keberhasilan tercapaian tujuan organisasi.

Berdasar pemaparan tersebut, maksud dilakukannya studi ini guna membuktikan apakah ditemukan pengaruh disiplin kerja, pelatihan serta komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT PCI Elektronik Internasional.

## **KAJIAN TEORI**

### **2.1 Disiplin Kerja**

Disiplin kerja dimaknai selaku kesadaran serta kemauan orang guna mematuhi aturan perseroan serta norma sosial yang berlaku, yakni dinyatakan pegawai kerap hadir tepat waktu serta mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik (Hasibuan, 2017 :21). Pada penelitian ini terdapat macam-macam indikator kedisiplinan karyawan dalam suatu organisasi (Mariani, 2017:3551) yaitu :

1. Waktu kedatangan karyawan
2. Kepatuhan akan tata tertib perusahaan
3. Pemberian sanksi untuk karyawan yang melanggar tata tertib
4. Adanya pemberitahuan apabila tidak masuk kerja

### **2.2 Pelatihan**

Pelatihan dan pengembangan bagi SDM ialah suatu aksi guna meningkatkan nilai SDM supaya jadi sumber daya yang berbobot, dari segi ilmu, keahlian kerja, taraf profesionalisme yang tinggi ketika bertugas supaya mampu menaikkan daya guna menggapai maksud perusahaan Bersama hasil yang baik menurut (Yani, 2012 :83). Pada penelitian ini, indikator-indikator pelatihan kerja (Anggereni, 2019 :608) meliputi:

1. Rekrutmen dan seleksi
2. Materi pelatihan dan tuntutan pekerjaan
3. Ketepatan metode pelatihan
4. Proses dan pelaksanaan pelatihan
5. Evaluasi pelaksanaan pelatihan

6. Kompensasi karyawan setelah pelatihan
7. Dampak pelatihan terhadap kinerja karyawan

### **2.3 Komunikasi**

Pelatihan serta pengembangan untuk SDM ialah satu aksi guna meningkatkan muatan sumber daya manusia supaya jadi sumber daya yang berkualitas baik, dari segi ilmu, keahlian kerja, taraf profesionalisme yang tinggi ketika bertugas supaya mampu menaikkan daya guna menggapai maksud perseroan dengan hasil yang baik (Agung et al., 2013 :2103). Indikator-indikator Komunikasi yakni:

1. Pengetahuan.
2. Keterampilan.
3. Sikap.

### **2.4 Kinerja Karyawan**

kinerja ialah capaian kerja atau aksi individu atau golongan di suatu organisasi diakibatkan oleh macam faktor guna menggapai maksud organisasi saat masa tertentu. Capaian kerja yang mampu digapai individu atau golongan di perseroan selaras tugas serta tanggung jawabnya (Siagian, 2018 :6). Parameter guna menilai kinerja karyawan individual terdapat empat, terdiri dari:

1. Kualitas.
2. Kuantitas.
3. Ketepatan waktu.
4. Efektivitas.

### **2.5 Penelitian Terdahulu**

Dengan mengetahui judul yang digunakan yaitu disiplin kerja, pelatihan, serta komunikasi pada kinerja karyawan pada riset ini, maka adapun beberapa penelitian terdahulu yang diambil kemudian dipakai untuk pegangan yang mendukung terlaksananya penelitian ini: Studi yang dilaksanakan (Siagian, 2018)

diketahui bahwa ada pengaruh langsung signifikan disiplin kerja pada motivasi kerja senilai 0,463 yang berarti jika disiplin kerja dinaikan senilai 1%, motivasi kerja naik sebesar 0,463% pada PT.Sat Nusa Persada Tbk.

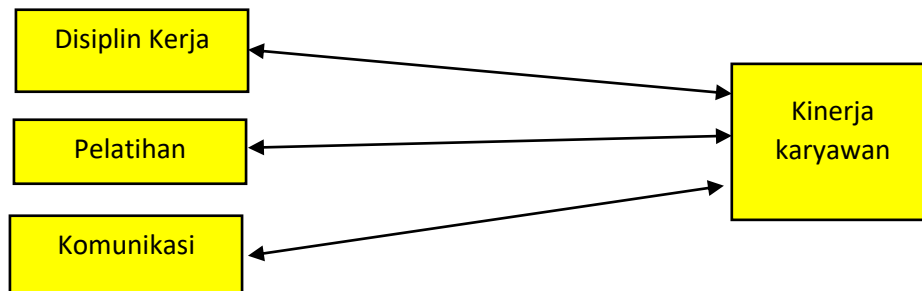
Penelitian yang dilakukan oleh (Pratama Aditio, 2018) hasil penelitian memperlihatkan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) mempunyai angka 0,740 mengartikan kinerja pegawai bisa dijabarkan variabel gaya kepemimpinan motivasi serta komunikasi, senilai 74%, selebihnya yakni 26% diakibatkan faktor yang tidak terdapat di studi ini.

Serta penelitian yang dilaksanakan (Wasiman, 2018) diketahui terdampak langsung

signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Capaian studi memperlihatkan koefisien determinasi ( $R^2$ ) mempunyai angka 0,740 mengartikan kinerja pegawai mampu dijabarkan

gaya kepemimpinan, motivasi serta komunikasi yakni 74%, lebihnya yakni 26% diakibatkan faktor yang tidak terdapat di studi ini.

## 2.6 Kerangka Pemikiran



**Gambar 1** Kerangka Pemikiran

( Sumber : Data Penelitian 2020 )

## 2.7 Hipotesis

H1: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PCI Elektronik Internasional.

H2: Pelatihan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PCI Elektronik Internasional.

H3: Komunikasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PCI Elektronik Internasional.

H4: Disiplin kerja, pelatihan, serta komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PCI Elektronik Internasional.

## METODELOGI PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan di PT.PCI Elektronik Internasional perseroan yang bergelut disektor manufaktur PCBA yang berlokasi di kawasan Panbil Industrial Estate Factory C Lot 02-03 Muka Kuning Batam. Pada studi ini berpusat pada variabel disiplin kerja, pelatihan, serta komunikasi terhadap kinerja karyawan. Populasi pada penelitian ini berjumlah 500 karyawan bagian produksi. Dikarenakan keterbatasan waktu dan materi pada penelitian ini, peneliti memakai teknik sample random sampling dan pengambilan sampel menggunakan rumus slovin, dan ditentukan jumlah sampel sebanyak 163 responden. Proses studi dimulai dengan mengumpulkan data yang akan diolah, dengan menyebarkan kuesioner kepada responden sejumlah 163 responden. Proses olah data

analisis regresi linear berganda dilaksanakan melalui aplikasi pengolahan data statistika yaitu software SPSS versi 25.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Profil Responden

Responden yang dimiliki pada pelaksanaan penelitian ini sebanyak 163, yang terdiri 61 responden ataupun 37,4% laki-laki, 102 responden ataupun 62,6% berjenis kelamin perempuan. Responden yang berumur 11-20 tahun yakni 8, responden yang berusia 21 hingga 30 tahun berjumlah 144, responden yang umur 31 hingga 40 berjumlah 6, serta responden umur 41 hingga 50 tahun yakni 5. Berdasarkan pendidikan terakhir responden, sebanyak 146 atau 89,6% responden berpendidikan SMA, 4 atau 2,5% responden mempunyai pendidikan Diploma, serta 13 atau 8,0% responden berpendidikan Sarjana. Dan seluruh responden merupakan karyawan bagian produksi.

### Uji Kualitas Data

#### Hasil Uji Kualitas Data

Uji validitas menggunakan metode *pearson product moment* tingkat signifikan kesalahan sebesar 0,05 bersama total sampel ( $n$ ) yakni 163 responden hingga diraih  $r$  tabel senilai 0,15379. Hasil uji korelasi *pearson* terhadap variabel disiplin kerja ( $X1$ ), pelatihan ( $X2$ ), serta

komunikasi (X3.) serta variabel Kinerja karyawan (Y.), memperlihatkan bahwa  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel hingga dapat diartikan seluruh variabel dinyatakan valid. Hasil kesimpulan dari dilakukan uji kualitas data adalah pernyataan pada variabel kinerja yang dirasakan benar adanya oleh seluruh responden, dan menggambarkan adanya perbedaan jawaban dari masing-masing responden sehingga data ini dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

### Uji Reliabilitas

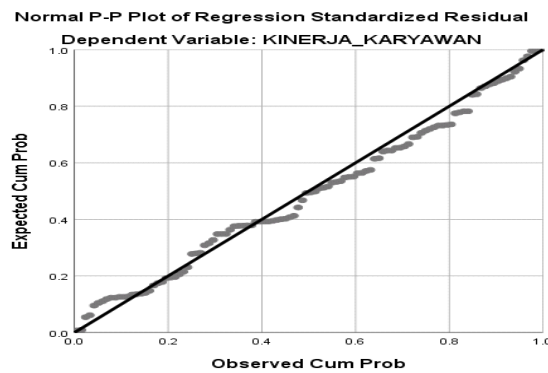
Berdasarkan uji reliabilitas variabel di studi ini, variabel disiplin kerja, pelatihan, serta komunikasi sebagai variabel (X), serta disiplin kerja sebagai variabel (Y) dikatakan reliabel dan

dapat dipercaya sebab punya nilai  $\alpha > r$  tabel. Hal ini dibuktikan dengan dilakukannya pengujian yang berulang terhadap variabel yang sama dan tetap konsisten.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan memperlihatkan setiap pernyataan yang telah ditemukan berdistribusi normal. Peneliti melakukan uji normalitas data menggunakan diagram histogram serta grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual. Uji normalitas melalui histogram serta P-Plot disajikan pada visual:



**Gambar 2** Histogram dan Grafik P-Plot

( Sumber :Hasil Perhitungan SPSS,2020 )

Menerangkan berarti data penelitian terolah dengan normal. Kemudian peneliti menguji menggunakan cara selanjutnya untuk menguji normalitas data yaitu dengan tes

Kolmogrov-Sminrov. Dengan cara memvalidasi dan menentukan hasil tes standar yang perlu dilakukan oleh tes Kolmogrov-Sminrov dengan tingkat signifikansi  $>$  0,05.

### Uji Multikolinieritas

**Tabel 1.** Uji Multikolinearitas

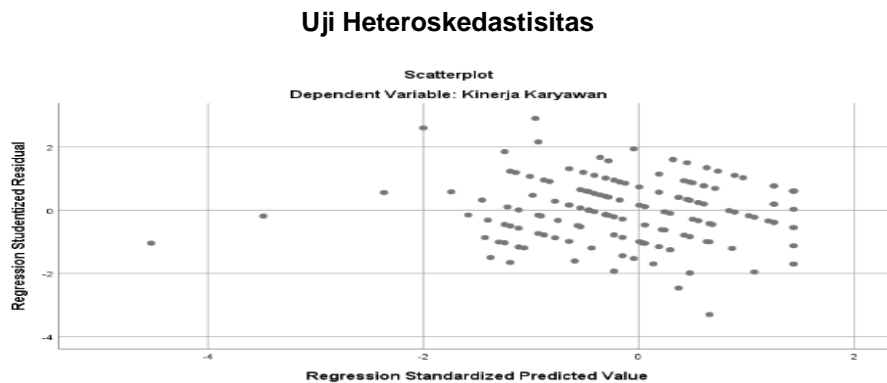
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
Disiplin kerja	,104	9,579
Pelatihan	,633	1,580
Komunikasi	,121	8,283

a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan ( sumber : Hasil perhitungan SPSS,2020 )

Didasarkan dari tabel di atas, dapat dilihat jika nilai VIF X1 sebesar 9.579, X2 sebesar 1.850, X3 sebesar 8,283. Dapat di Tarik

kesimpulan jika data ini tidak mengalami gejala multikolinieritas, disebabkan dari nilai VIF leboh

rendah antara 10 dan nilai toleransi nya lebih besar dari 0,1.



**Gambar 3** Diagram Regression standardized residual scatterplot  
( Sumber :Hasil Perhitungan SPSS,2020 )

Berdasarkan pemaparan gambar disamping, adanya penyebaran yang ditarik kesisi positif hasil pengujian memperlihatkan focus terlihat sehingga data hasil uji berdistribusi normal.

**Uji Regresi Linear Berganda**  
**Tabel 2.** Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	41,88	1,174		3,566	,000
Disiplin Kerja.	,931	,157	1,086	5,939	,000
Pelatihan	,283	,096	0,219	2,956	,004
Komunikasi	,850	,214	0,677	3,979	,000

Dependent Variable: kinerja karyawan  
( Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS,2020)

Berdasar pemrosesan data tersebut didapat persamaan regresi yaitu :

$$Y = 4,188 + 0,931 X1 + 0,283 X2 + 0,850 X3$$

Penjabaran dari persamaan regresi diatas sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 41,88 menjelaskan bahwa X1 (disiplin kerja), X2(pelatihan), dan X3 (komunikasi) bernilai nol, maka Y (kinerja karyawan) memiliki nilai sebesar 41,88.
- Nilai koefisien regresi pada variabel disiplin kerja (X1) adalah bernilai positif

dengan nilai 0,931 ini menunjukkan hubungan variabel disiplin kerja (X1) dengan variabel kinerja (Y) adalah searah. Jika variabel disiplin kerja (X1) meningkat sebesar 1% atau 1 poin, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,931.

- Nilai koefisien regresi pada variabel pelatihan (X2) adalah bernilai positif dengan nilai 0,283 ini menunjukkan hubungan variabel pelatihan (X2) dengan variable kinerja searah. Jika variabel pelatihan (X2) meningkat sebesar 1% atau 1 poin, maka kinerja

karyawan akan meningkat sebesar 0,283.

- Nilai koefisien regresi pada variabel komunikasi (X3) adalah bernilai positif dengan nilai 0,850 ini menunjukkan

hubungan variabel komunikasi (X3) dengan variabel kinerja searah. Jika variabel komunikasi (X3) meningkat sebesar 1% atau 1 poin, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,850.

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**  
**Tabel 3.** Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,667	,445	,434	1,750

( Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2020 )

Hasil yang terdapat pada tabel 3 menjelaskan bahwa nilai *Adjust R Square* sebesar 0,434 atau 43,4% itu mampu dapat dijelask bahwa variabel X1 (disiplin kerja), X2. (pelatihan), X3. (komunikasi) secara simultan

terhadap variabel Y (kinerja karyawan) ialah 43,4%, sementara terdapat sisa nya yaitu sebesar 56,6% pengaruh dari variabel lainnya yang tidak dijelaskan didalam studi ini.

**Hasil Uji T**  
**Tabel 4.** Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	4.188	1.174		3.566	0.000
	Disiplin kerja	0.931	0.157	1.086	5.939	0.000
	Pelatihan	0.283	0.096	0.219	2.956	0.004
	Komunikasi	0.850	0.214	0.677	3.979	0.000

a. Dependent Variable: disiplin kerja  
( Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2020 )

Berdasarkan tabel 4 diatas uji masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Variabel disiplin kerja memiliki nilai t hitung 5,939 > t tabel 1,65449 nilai sig 0,000 < 0,05, ini menunjukkan bahwa Ha ditolak dan Ho diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
- Variabel pelatihan memiliki nilai t hitung 2,956 > t tabel 1,65449 nilai sig 0,004 <

0,05 ini menunjukkan bahwa Ha ditolak dan Ho diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

- Variabel komunikasi memiliki nilai t hitung 3,979 > t tabel 1,65449 nilai sig 0,000 < 0,05 ii menunjukkan bahwa Ha ditolak dan Ho diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel disiplin kerja.

**Hasil Uji F**  
**Tabel 5. Hasil Uji F**

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	390.188	3	130,063	42,497	,000b
	Residual	486.831	159	3,062		
	Total	877.018	162			

( Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2020 )

Sesuai tabel tersebut dapat dilihat angka signifikansi guna pengaruh variabel disiplin kerja (X1.), pelatihan (X3), Komunikasi (X3.) simultan pada Kinerja karyawan (Y) ialah  $0,000 < 0,05$  dan nilai Fhitung  $42,497 > Ftabel 2,66$ , maka mampu dikonklusikan bahwa H4 diterima bermakna terdapat pengaruh X1,X2,X3 simultan pada Y.

### Pembahasan

#### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil Uji T hitung erdasarkan pengujian sebelumnya maka H1 diterima maknanya disiplin kerja berdampak positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Angka koefisien. Dapat dimaknai nilai koefisien berpengaruh positif terhadap disiplin kerja memiliki nilai satu poin ataupun 1 persen sehingga hendak memberikan kenaikan nilai untuk kinerja pegawai yakni 0,931 begitu juga sebaliknya. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu oleh (Siagian, 2018) yang berjudul: Pengaruh disiplin kerja budaya organisasi, kompetensi da motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sat Nusa Batam Tbk. Data ini dapat dilihat dari absensi karyawan, hasil karena menaati setiap aturan dan tugas yang menjadi tanggung jawabnya serta pencapaian target pekerjaan. Apabila karyawan memiliki sikap disiplin kerja yang baik peningkatan pada kinerja dan tingkat keberhasilan guna memenuhi setiap hal yang menjadi sasaran perusahaan .

#### **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

Pelatihan mempunyai dampak pada kinerja karyawan dia PT. PCI Elektronik Internasional sesuai olah data sebelumnya lalu H2 diterima itu maknanya pelatihan berdampak positif dan signifikan pada variabel kinerja karyawan, angka signifikansi yakni  $0,000 < 0,05$  dan  $2,956 > t$  tabel 1,6544. Angka koefisien variabel pelatihan yakni 0,28 yang artinya variabel pelatihan mempunyai nilai satu poin ataupun 1 persen sehingga

memberikan kenaikan angka pada kinerja karyawan yakni 0,28 begitu juga sebaliknya. Dalam hal ini karyawan yang mendapatkan pelatihan yang bagus hendak menaikkan kinerja karyawan sedang karyawan yang mendapatkan pelatihan yang kurang hendak berdampak di capaian kerja ataupun taraf kerja pegawai itu sendiri. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Anggereni, 2019) menyatakan bahwa pelaksanaan program pelatihan meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan, sehingga semakin sering program pelatihan dilaksankakan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawannya.

#### **Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasar data diatas dapat diketahui variabel komunikasi (X3) bersama angka koefisien yakni 0,850 mempunyai pengaruh positif pada kinerja karyawan angka signifikansi yakni  $0,000 < 0,05$  serta memiliki angka t hitung  $3,979 > t$  tabel 1,65449. Angka koefisien variabel komunikasi yakni 0,850 artinya variabel pelatihan mempunyai nilai 1 poin ataupun 1% hendak memberikan kenaikan angka pada kinerja karyawan yakni 0,28 begitu juga sebaliknya. Sehingga apabila komunikasi antar karyawan dan pimpinan berjalan dengan efektif akan lebih mudah memahami tugas yang diberikan atasan dan dapat menjalankan pekerjaan dengan baik. Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh. (Anggereni, 2019) menyatakan bahwa karyawan yang mempunyai kompetensi komunikasi yang baik akan mampu memperoleh dan mengembangkan tugas yang dikerjakannya, sehingga tingkatg kinerja karyawan semakin baik. Seperti dikemukakan oleh(Mariani, 2017) menyatakan bahwa komunikasi yang baik maka hasil kerja yang dilakukan baik.

## Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Apabila dilihat dari segi statistik, ditarik sebuah kesimpulan bahwa variabel independen yang diambil oleh peneliti secara bersama-sama memberikan pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu, peneliti menerima hipotesis  $H_3$  dan dengan tegas menolak hipotesis  $H_0$ . Pernyataan ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Efnita, 2018) besarnya disiplin kerja akan menunjukkan besar tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan, akan meningkatkan kinerja karyawan. Sesuai yang dikemukakan oleh (Anggereni, 2019) melalui pelatihan yang berkesinambungan akan meningkatkan keterampilan kerja sesuai standar perusahaan. Hasil uji penelitian yang dilakukan oleh Sembiring, (2015) menyatakan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu ada nya peningkatan disiplin kerja, pelatihan, dan komunikasi yang baik.

### SIMPULAN

Simpulan yang didapat pada penelitian ini adalah:

1. Disiplin kerja memiliki dampak baik serta yang nyata pada hasil kerja.
2. Pelatihan berdampak baik dan jelas pada hasil kerja, serta dapat meningkatkan kinerja apabila dilaksanakan secara berkesinambungan.
3. Komunikasi berdampak positif, signifikan pada hasil kerja perusahaan tersebut, apabila komunikasi antar karyawan dan pimpinan berjalan dengan efektif akan lebih mudah memahami tugas yang diberikan atasan dan dapat menjalankan pekerjaan dengan baik.
4. Disiplin kerja, Pelatihan serta komunikasi bernilai positif dan jelas berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan.

### DAFTAR PUSTAKA

Agung, I. G., Maya, A., Salit, I. G., & Netra, K. (2013). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali. *E-*

*Journal Manajemen Universitas Udayana*, 2(4), 469–481.

- Anggereni, N. W. E. S. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(2), 606. <https://doi.org/10.23887/jipe.v10i2.20139>
- Efnita, T. (2018). Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pt Bank Pembangunan Daerah (Bpd) Sumatera Barat). *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 6(2), 92. <https://doi.org/10.33884/jimupb.v6i2.683>
- Hasibuan. (2017). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (Duapuluh s).
- M. Yani. (2012). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.
- Mariani, I., & Mang, L. (2017). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(7), 3544–3569.
- Pratama Aditio, M. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial , Pengalaman Kerja , Pelatihan Kerja dan The Effect of Financial Compensation , Work Experience , Work Training , End Job Stress on The Performance of Tax Inspectors. *JURNAL AKUNTANSI & EKONOMIKA*, 8.
- Sembiring, R. (2015). Pengaruh Komunikasi , Kepemimpinan , Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nipsea Paint and Chemicals co. ltd. *Jurnal Agribisnis Sumatra Utara (Agrica)*, 8(1), 42–47.
- Siagian, M. (2018a). Effect of Leadership, Training, and Human Resources Competency To Employee Performance Through Motivation As Intervening Variables. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 6(2), 92–102. <https://doi.org/10.31846/jae.v6i2.73>
- Siagian, M. (2018b). Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. sat nusapersada tbk batam. *Jurnal AKRAB JUARA*, 3(1), 1–18.
- Wasiman. (2018). *Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit swasta di kota batam*
- Wilson, B. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Tim Perti 1 (ed.)). Erlangga.