

**PENGARUH PELATIHAN DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KLINIK TUMBUH KEMBANG
YAMET PAMULANG**

Oleh :

Fahmi Susanti

Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen

E-mail: fahmi.susanti.arif@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan yang diinginkan agar menemukan “pengaruh Pelatihan serta Komunikasi terhadap kinerja karyawan” pada klinik Yamet, dengan cara “parsial” atau “simultan.” Dalam penyusunan penelitian memakai metode “deskriptif kuantitatif.” Dengan responden sebanyak 50 serta sampel sebanyak 50 karyawan, cara pengambilan sampel, secara sampel yang jenuh setiap responden mendapat kesamaan dalam peluang. Dianalisis dengan metode “regresi linier ganda.” Hasil uji hipotesis pelatihan serta komunikasi, secara parsial nilai t_{hitung} masing-masing sebesar 6,528 dan 9,590 dimana semua nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Untuk pengaruh simultan diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $13,08 > 3,20$. $\alpha = 0,05$ taraf signifikan. Kesimpulan yang diperoleh dengan parsial maupun simultan pelatihan serta komunikasi mempunyai pengaruh yang sangat berarti dengan “kinerja karyawan”. Dengan persamaan regresi linier $\hat{Y} = -0,026 + 0,001X_1 + 0,048X_2$ artinya pelatihan dan komunikasi memiliki kemampuan untuk mempengaruhi kinerjanya karyawan. Nilai koefisien determinasi 0,982 atau sebesar 98,2% menjelaskan bahwa pelatihan dan komunikasi berkemampuan untuk mempengaruhi kinerjanya karyawan sebesar 98,2 % serta kemampuan variabel yang bebas dimana dalam penelitian ini tidak dilakukan penelitian yaitu 1,8% .

”Kata Kunci”: Pelatihan, Komunikasi, “Kinerja Karyawan”

ABSTRACT

The purpose of the research was expected to find the effect of workshop, communication, to employee's performance at the clinic Yamet, either simultaneously or partially. The method used in the preparation of research was quantitative descriptive. The analytical method used was multiple linear regression analysis with a population of 50 and a sample of 50 employees, the research used non probability sampling method as sampling method. The result of hypothesis test for workshop variable and communication, partially had value of t_{hitung} by value 6.528, and 9.590 each which means that all value of $t_{hitung} > t_{table}$. For the result of hypothesis test simultaneously was obtained $F_{hitung} > F_{table}$ by value $13.08 > 3.20$. With level of significance $\alpha = 0.05$. It could be concluded that workshop variable and communication partially either simultaneously did has significant influence to employee's performance. With linear regression formula $\hat{Y} = -0.026 + 0.001X_1 + 0.048X_2$ It means workshop and communication had influence power to employee's performance. Coefficient of determination by value 0.982 or 98.2%. It means that the workshop, communication had influence power to employee's performance by value 98.2% and for the remaining by value 1.8% is another influence from other free-variables which's not included to this research.

Keywords: Workshop, Communication, Employee Performance

PENDAHULUAN.

A. Latar Belakang

Hal sentral di suatu badan yaitu hal kepegawaian. Kualitas sumber daya manusia mencakup aspek lahiriah dan batiniah, yang menentukan kinerja instansi. Semakin tingginya kualitas karyawan diharapkan semakin tinggi kinerja instansi. Konsep Menurut SP.Hasibuan (2008:50) “ sumber daya manusia adalah pokok dan tumpuan bagi perusahaan agar selalu eksis di persaingan yang ada.”

Merunut fakta yang ada untuk meningkatkan profesionalisme sangat diperlukan berbagai kebijakan ,melalui program pelatihan dan faktor lainnya yaitu komunikasi yang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Konsep Mangkuprawira (2004:136) manfaat yang diperoleh dari pelatihan selain mengembangkan perusahaan,dapat membantu dalam loyaltitas, meningkatkan motivasi dan prestasi, memperbaiki hubungan lintas personal.

Konsep Menurut Siagian (2003) “Salah satu aspek penting di pelaksanaan badan organisasi yaitu komunikasi.”

B. Perumusan Masalah

1. Besaran pengaruhnya antara pelatihan dengan kinerjanya karyawan ?
2. Besaran pengaruhnya antara komunikasi dengan kinerjanya karyawan ?
3. Besaran pengaruhnya antara pelatihan serta komunikasi dengan cara (bersama-sama) dengan kinerjanya karyawan ?

C. Pembatasan Masalah

1. Disini dilakukan pemfokusan

diantaranya yaitu yang akan dibahas: pelatihan, komunikasi, kinerja karyawan Klinik Tumbuh Kembang Yamet.

D.Tujuan Penelitian.

Harapannya dapat menjawab hal-hal terkait yaitu:

1. Diketahui pengaruhnya antara pelatihan dengan “kinerjanya karyawan.”
2. Diketahui pengaruhnya antara komunikasi dengan “kinerjanya karyawan.”
3. Diketahui pengaruhnya antara pelatihan serta komunikasi secara bersama dengan “ kinerjanya karyawan”

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manejemen

Konsep Menurut Kartonegoro, (2011:3) MIsi dari suatu pengelolaan manajemen harus menjadi prioritas yang dilakukan sebelum berjalannya kegiatan, yang akan menjadi sasaran utama dalam pencapaian kegiatan. Pengelolaan tersebut sebagai suatu proses kesatuan aktivitas kegiatan dengan harapan bisa terselesaikan dengan lebih baik , konsep ”Merunut Stephen P. Robbins dan Mary Coulter dalam Assauri, Sofjan (2011:8).”

Merunut SP. Hasibuan (208:50) konsep ”Pelaksanaan di dalam Manajemen merupakan terstrukturnya pengetahuan dengan berurutan terdiri dari kreatifitas seni keterampilan dalam mengelola dan mengkaryakan berbagai sumber daya manusia serta sumber daya lainnya dengan maksud tercapainya goal dari kegiatan.”

B. Menajemen SDM

Menajemen SDM menjadi sebidang ilmu yang hadir dan

berkembang guna membantu memberikan pemahaman, penekanan, serta gambaran secara menyeluruh pada pengambilan ahir keputusan yang strategis dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Terjadi penggabungan antara keilmuan psikologi dengan keilmuan manajemen, yaitu sebagai masukan dari proses penyusunan struktur, anggaran, kebijakan, prosedur, program. Berperan sebagai subyeknya yaitu manusia. Konsep Malayu Hasibuan S.P (2008)

B. Pelatihan

Konsep “Ray Sofyandi (2008:113)” pelatihan sebagai berikut ; sebagai cara dalam mengembangkan keterampilan, wawasan pengetahuan pegawai melakukan peran, tugas serta kewajibannya. Organisasi dan manajer menggunakan pelatihan untuk meaksanakan tindakan perbaikan serta pencapaian sasaran.

C. Komunikasi

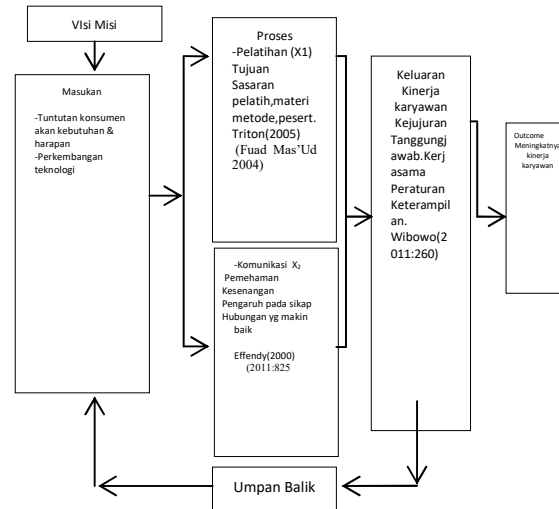
Konsep Stephen P Robbins (2007;311) komunikasi memiliki kontribusi besar untuk suksesnya suatu kegiatan dengan menyampaikan informasi pelaksanaan kegiatan . Adanya pemahaman yang satu dalam berinteraksi adalah salah satu fungsi komunikasi. Keberhasilannya komunikasi bisa dipengaruhi oleh suasana dalam pekerjaan serta bagaimana cara -cara penyampaian.

D. Kinerja Karyawan

Anwar Prabu Mangku Negara (2010:67) konsep mengemukakan : Hasil dari pekerjaan karyawan dapat berupa hasil negative serta hasil kerja

positif ,ini berguna untuk memenuhi tujuan ahir dari usaha.

E. Kerangka Pemikiran



F. Hipotesis Penelitian

Kebenaran-kebenaran jawaban sementara ini harus dilakukan pengujian kembali. Konsep (Riduwan, 2014:35) Mengacu pada model penelitian diatas, :

1. variabel pelatihan memiliki pengaruh baik yang sangat berarti “kepada kinerjanya karyawan.”
2. variabel berkomunikasi memiliki pengaruh baik yang sangat berarti “kepada kinerja karyawan.”
3. pelatihan dan komunikasi memiliki pengaruh baik yang sangat berarti dengan cara simutan “kepada kinerja karyawan.”

METODE PENELITIAN

A. Waktu serta Tempat

Diilakukan di Klinik Tumbuh Kembang Yamet, berlangsung selama 6 bulan, sejak Juni 2018 selesai Desember 2018.

B. Metode Penelitian

Disini mengambil “sampel” secara langsung dari “populasi“.Ini adalah (

deskriptif kuantitatif). Dengan harapan dapat diketahui pengaruhnya Pelatihan, Komunikasi dengan Kinerja karyawan. “Konsep Sugiyono (2007:13) penelitian kuantitatif.” adalah penelitian yang memiliki goal akhir melakukan uji kembali hipotesis. Data dikumpulkan dengan alat instrumen, penganalisaan data sifatnya angka (kuantitatif) dipakai dalam meneliti responden beserta “sampel”

C. Populasi, Sampel

1. Populasi

Merupakan domain bagian suatu objek serta subjek menjadi suatu jumlah serta suatu karakteristik yang sudah dilakukan penetapan. Konsep “Sugiyono (2011:57).” Wiayah Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Klinik Tumbuh Kembang Yamet Tahun 2017 sebanyak 50 orang.

C. Teknik Dalam Penentuan Data

Data primer serta data sekunder merupakan sumber dalam Teknik.

D. Metode Analisis Data

Adapun Metodenya yaitu :

1. Uji Validitas.

Peneliti memakai “korelasi *Product moment*”. Uji ini dipakai dalam melakukan pengukuran kesahan koesionerr.

2. Uji Reabilitas

Uji yang berkaitan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan, Sugiyono(2011:268)

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

Dalam menearitahu, variabel dependent dan

variabel independent mempunyai distribusi data normal atau mendekati.

b. Uji Multikolinieritas

Untuk menguji ada korelasi antara variabel dependent dan variabel independent, $VIF < 10$

c. Uji Heterokedastisitas

Dipakai dalam menearitahu ketidaksamaan varians tiap variabel, Sugiyono (2013:124)

4. Rancangan Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Dipakai dalam menearitahu variabel apakah yang mempengaruhi pelatihan, dan komunikasi kepada kinerja karyawan dengan cara (partial)

b. Koefisien Determinasi

untuk mengetahui % nilai kinerja karyawan sebagai variabel terikat

b. Analisis Regresi

1) Analisis Regresi Sederhana”

Dipakai dalam menearitahu berubahnya nilai saat dinaik/turunkan variabel, Sugiyono

2) Analisis Regresi Berganda”

Dipakai dalam menearitahu ada kah pengaruh di kedua variabel, Gozali (2006)

d. Uji F (Simultan)

Dipakai dalam pengujian Untuk menguji pelatihan, komunikasi, terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Uji Instrumen Penelitian

1. Hasil Uji Validitas

No	"Nilai r Hitung"	"Nilai r Tabel"	Simpulan
pelatihan (X ₁)			
1	0,602	0,280	"Valid"
2	0,658	0,280	"Valid"
3	0,814	0,280	"Valid"
4	0,637	0,280	"Valid"
5	0,722	0,280	"Valid"
6	0,392	0,280	"Valid"
7	0,565	0,280	"Valid"
8	0,639	0,280	"Valid"
Komunikasi (X ₂)			
9	0,601	0,280	"Valid"
10	0,613	0,280	"Valid"
11	0,602	0,280	"Valid"
12	0,658	0,280	"Valid"
13	0,814	0,280	"Valid"
14	0,637	0,280	"Valid"
15	0,722	0,280	"Valid"
16	0,392	0,280	"Valid"
Kinerja karyawan (Y)			
17	0,665	0,280	"Valid"
18	0,424	0,280	"Valid"
19	0,731	0,280	"Valid"
20	0,678	0,280	"Valid"
21	0,775	0,280	"Valid"
22	0,687	0,280	"Valid"
23	0,681	0,280	"Valid"
24	0,455	0,280	"Valid"

Sugiyono (2009:172) "Dipakai dalam menarritahu valid tidaknya tiap variabel ,mengacu pada. " $r_{tabel} product moment, df = (n, n-2).$ " responden sejumlah 50 pegawai akan dihasilkan " $r_{tabel} = 0,280$ signifikansi $< 0,05$. Disimpulkan valid dengan mengacu " $r_{hitung} > r_{tabel}$."

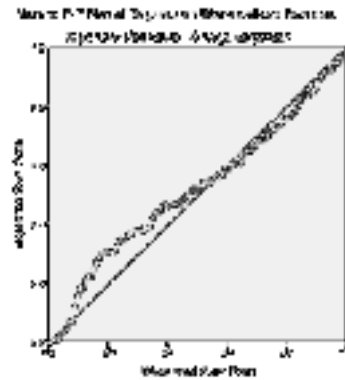
a. "Uji Reliabilitas"

Dalam Gozali(2006: 182) "Akan disimpulkan "reliabel," dengan alasan mempunyai nilai "*Cronbach Alpha* nya yang melebihi 0,6." Setelah diakukan penghitungan didapatkan hasil nilai Conbrachnya melebihi 06 yaitu 0,971. Dan didapatkan " r tabel 0,280 " dan 5% signifikan". Kesimpulannya Conbrach alpha $> 0,60$ (0,971) artinya item-item tersebut bersifat reliable. semuanya reliabel dengan interpretasi kuat sehingga

bisa dijadikan alat pengukur (variabel tersebut).

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas



"Dapat dilihat dari grafik di atas bahwa penyebaran titik mendekati dan titik terbentuk disekitar "garis lurus diagonal, "dapat diartikan bahwa regresi tersebut menghasilkan nilai-nilai reesidu yang normal. Selanjutnya dalam menarritahu kenormalan distribusi data(Nilai signifikan melebihi 0,05) yang terkait tersebut harus dilakukan dengan pengujian 'One Sample' Kolomogorov Smirnov dipakai untuk menarritahu residu tersebut distribusinya dalam keadaan normal ataukah sebaliknya (tidak normal).

"One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test"

		Unstandardized Predicted Value
N		50
"Normal	"Mean"	.0000000
"Parameter ^a	"S. Deviation"	.04907082
"Most Extrem"	"Absolute"	.143
"Difference"	"Positive"	.143
	"Negative"	-.138
"Test Statistic"		1.011
"Asymp. Sig. (2-tailed)"		.258

- a. "Test distribution is Normal."
- b. "Calculated from data."
- c. "Lilliefors Significance Correction."

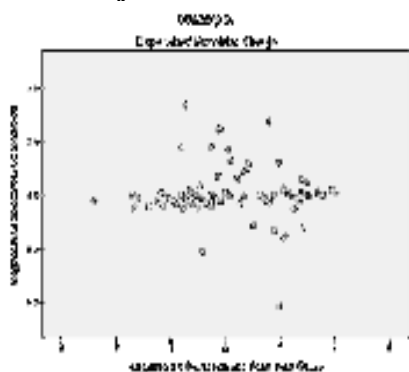
"Jika diihat hasil output test komogrov tersebut dapat dikatatakan nilai residu dalam keadaan normal yaitu "nilai signifikansi 0258 (*Asymp. Sig 2-tailed*) ". Dikarenakan signifikan melebihi nilai 0,05 ($0,258 > 0,05$)."

b. “Hasil Uji Multikolinieritas”

“Model”	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1” (Constant)”		
“Pelatihan”	.643	1.556
“Komunikasi”	.643	1.556

Dari hasil output data didapatkan bahwa gejala -gejala terjadinya korelasi tidak ada dengan mengacu pada “VIF nilainya kurang dari sepuluh (< 10) serta didapatkan nilai toleransi melebihi 0,10 ($> 0,10$). Kesimpulannya tidak adanya korelasi pada masing-masing variabel bebasnya”.

c. “Hasil Uji Heteroskedastisitas”



Disimpulkan permasalahan heteroskedastisitas tidak ada didalam regresi ini. “ titik-titik membentuk pola yang tidak jelas, serta titik-titik tersebut melakukan penyebaran pada bagian atas dan bagian bawah angka 0 sumbu Y, hal tersebut yang terlihat pada hasil keluaran gambaran .

B. “Analisis Verifikatif

Hasil Pengaruh Secara Partial”

1. Hasil Uji Hipotesis

Hasil Pengujian Hipotesis Pelatihan(X₁) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.
1 (Constant)	2.722	.009
Pelatihan	6.528	.000

a. Dependen Variable: Kinerja pegawai

Berdasarkan *output* diperoleh hasil sebagai berikut: Hasil uji parsial menunjukkan variabel pelatihan memiliki “pengaruh” yang baik kepada variabel “ kinerja” dilihat dari nilai t_{hitung} untuk variabel pelatihan (6.528) $>$ nilai t_{tabel} (1,677) dan dihasilkan variabel pelatihan memiliki pengaruh sangat berarti kepada variabel kinerja , signifikansi t untuk variabel pelatihan signifikan (0,000) kurang dari batas “ signifikan” yaitu (0,05), oeh sebab itu Hipotesis 0 ditolak dan Hipotesis a tidak ditolak untuk variabel pelatihan. Dengan demikian, ada pengaruh baik yang sangat berarti antara variabel pelatihan kepada “kinerjanya karyawan.”

“Hasil Koefisien Determinasi (R-Square) / X₁ terhadap Y.”

“Model Summary”

“Model”	“R”	“R Square”	“Adjusted R Square”
1	.991 ^{a1}	.982	.982

^a.a. Predictors: (Constant),” Pelatihan

Berdasarkan *output* tersebut didapatkan hasil “R square” 0,982 dan diubah menjadi persen yaitu 98,2 %. “variabel bebas” lainnya yang memberikan pengaruh tetapi tidak dilakukan penelitian yaitu 1.8%. Hal ini menunjukkan variabel pelatihan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 98,2 %

“Hasil Analisis Regresi / X₁ terhadap Y”

“Coefficients^a”

“Model”		B	Sig.
1	“(Constant)”	-.026	.845
	Pelatihan	.001	.042

a. Dependen Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan *output* pada tabel 4.26, diperoleh hasil "persamaan regresi": $\hat{Y} = -0.026 + 0.001 X_1$

Penjelasannya adalah : Konstanta sebesar -0.026 menyatakan bahwa tanpa variabel pelatihan, kinerja mempunyai nilai yaitu sebesar 0.026. Nilai *coefficients* sebanyak "0.001" yang berarti andaikan pelatihan meningkat sebesar "satu – satuan" akan berdampak peningkatan sebanyak 0,001 pada kinerja.

Pelatihan memiliki kemampuan untuk mempengaruhi hasil kinerja pada "karyawan". Kesimpulan nya adalah pelatihan mempunyai pengaruh kepada hasil kinerja karyawan.

"Hasil Pengujian Hipotesis komunikasi (X₂) terhadap Kinerja karyawan (Y)"

"Coefficients"^a

Model		t	Sig.
		1 (Constant)	2.722
	Komunikasi	9.590	.000

a. Dependen Variable: Kinerja

Berdasarkan *output* tabel diperoleh hasil sebagai berikut: Hasil uji parsial menunjukkan komunikasi memiliki pengaruh baik "(positif)" kepada variabel "kinerja". dilihat dari hasil tersebut (9,590) yaitu nilai t hitung untuk "variabel komunikasi" yang melebihi besaran "t tabel" (1,677) dan didapatkan hasil "variabel " komunikasi mempengaruhi "variabel" kinerja. "signifikansi t " untuk variabel komunikasi yaitu signifikan "0,000 " batasnya kurang besar dari "0,05" oeh sebab itu Hipotesis 0 ditolak serta Hipotesis a tidak ditolak untuk variabel komunikasi. Maka dengan itu secara parsial "variabel" komunikasi memiliki pengaruh yang sangat berarti dengan kinerja karyawan.

"Hasil Koefisien Determinasi (R-Square) / X₂ terhadap Y."

"Model Summary"

"Model"	"R"	"R Square"	"Adjusted R Square"
"1"	.984	.969	.725

a. Predictors: (Constant), komunikasi

Berdasarkan *output* tabel dapat dilihat bahwa nilai *R square* 0,969 dan diubah menjadi persen yaitu 96,9%. Adapun 96,6% adalah besarnya variabel komunikasi dalam me mpengaruhi "variabel" kinerja. Variabel bebas lainnya yang memberikan pengaruh tetapi tidak dilakukan penelitian yaitu 3,1%

"Hasil Analisis Regresi / X₂ terhadap Y"

"Coefficients"^a

"Model"		"Unstandardized Coefficients"	
		B	"Std. Error"
1	"(Constant)"	-0.26	.845
	komunikasi	.048	.000

a. Dependen Variable: Kinerja

Berdasarkan *output* pada tabel diperoleh hasil "persamaan regresi" $\hat{Y} = -0.026 + 0.048 X_2$ Penjelasannya adalah : Konstanta sebesar -0.026 menyatakan bahwa tanpa variabel komunikasi, kinerja mempunyai nilai yaitu sebesar -0.26. Nilai *coefficients* yaitu 0.048 . yang berarti andaikan komunikasi meningkat sebesar "1 satuan" akan berdampak peningkatan sebanyak 0,048. Pada persamaan tersebut dapat dilihat bahwa komunikasi memiliki kemampuan mempengaruhi kinerja. Kesimpulannya adalah komunikasi berpengaruh kepada "kinerja."

4. Hasil Pengujian Pengaruh Pelatihan, Komunikasi terhadap kinerja karyawan

ANOVA^a

Model	"F"	"Sig."
1 "Regression"	130.803	.000 ^b

“Residual”		
“Total”		

a. Dependen “Variable”: Kinerja

“b. Predictors: (Constant “pelatihan, komunikasi

Berdasarkan *output* tabel “nilai”(130.803) yaitu F hitung melebihi besaran dari nilai “F_{tabel}” (3,20) adapun “signifikan”. α (0,000) yang tidak melebihi “alpha 5% (0,05).” Kesimpulannya didapatkan bahwa Hipotesis 0 tidak diterima serta Hipotesis a tidak ditolak.. maka dengan cara simultan pelatihan, komunikasi memiliki pengaruh yang sangat berarti kepada “kinerja.”

“Hasil Koefisien Determinasi (R-Square) / X₁, X₂, X₃ “terhadap Y

“Model”	“R”	“R Square”	“Adjusted R Square”
1	.991 ^a	.982	.982

“a. Predictors: (Constant pelatihan, komunikasi”

“b. Dependen Variable: Kinerja “

Hasil *output* yaitu R Square 0,982 dan diubah menjadi persen yaitu 98,2 %. Artinya bahwa persentase pengaruh pelatihan, dan komunikasi terhadap kinerjanya besarnya 98,2%, variabel bebas lainnya besarnya yaitu 1,8% tetapi tidak dilakukan penelitian .

“Hasil Analisis Regresi / X₁, X₂, terhadap Y”

“Coefficients” ^a		
Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	-.026	.131
Pelatihan	.001	.001
Komunikasi	.048	.002

a. Dependen Variable: Kinerja

Berdasarkan *output* hasil “persamaan regresi”: $\hat{Y} = -0.026 + 0,001 X_1 + 0,048 X_2$.” artinya pelatihan serta komunikasi memiliki pengaruh kepada “kinerja”. Angkakonstanta 0.026 menyatakan bahwa tanpa variabel pelatihan dan komunikasi Y nilai besarnya 0.026. nilai *coefisien*

0,048 yang berarti andaikan pelatihan meningkat sebesar ”satu-satuan” dan variabel pelatihan tetap, akan berdampak peningkatan pada kinerja sebanyak 0,048 .Dengan bertambahnya 1 satuan pada variabel komunikasi serta variabel ”pelatihan” tetap akan berdampak 0,048 pada peningkatan kinerja. Kesimpulannya pelatihan serta komunikasi memiliki pengaruh kepada ”kinerja”.

Pembahasan

Merujuk pada hasil yang diperoleh dari deskripsi penganalisaan dilakukanlah pembahasan berdasar frekuensi pemilihan opsi pada setiap pernyataan pada variabel independen dan dependen (variabel pelatihan ,komunikasi dan Kinerja) yang diajukan kepada responden penelitian sebagai berikut:

1. Variabel pelatihan (X₁)

Hasil Hipotesis disimpulkan pelatihan mempunyai”pengaruh” yang sangat berarti kepada “kinerja”. Pembahasan pada “penelitian” ini memperkuat pendapat beberapa peneliti yang lain. Beberapa diantaranya yaitu Syahrizal (2016), yang bisa disimpulkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh baik yang sangat berarti kepada “kinerjanya” pegawai.

2. Variabel ” Motivasi” (X₂)

Kesimpulan yang bisa didapa dari Hipotesis yaitu komunikasi memiliki “pengaruh” sangat berarti kepada “Kinerjanya karyawan”. Pembahasan pada “penelitian” ini bisa memperkuat pendapat beberapa peneliti yang lainnya. Beberapa diantaranya yaitu Rizki dani (2009), dimana bisa disimpulkan yaitu motivasi memiliki pengaruh baik yang sangat berarti kepada “kinerjanya” pegawai.

3. Variabel “Pelatihan”(X₁) dan komunikasi (x₂)

Hasil Hipotesis diperoleh kesimpulan bahwa pelatihan dan komunikasi memiliki “pengaruh” yang sangat berarti kepada “Kinerjanya karyawan”. Di pembahasan ini yang bisa disimpulkan yaitu pelatihan, dan komunikasi bersama-sama memiliki pengaruh baik yang sangat berarti kepada “kinerja” pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Pelatihan mempunyai “pengaruh” yang sangat berarti kepada “kinerja”. Besaran berpengaruhnya dari pelatihan yaitu 98.2%. Serta besaran yang mempengaruhi di variabel bebas yang lainnya yang tidak dilakukan penelitian yaitu 1.8%. Persamaan regresi linier $\hat{Y} = -0.026 + 0.001 X_1$.

Komunikasi mempunyai “pengaruh” yang sangat berarti kepada “kinerja”. Besaran berpengaruhnya dari pelatihan yaitu 96,9%. Serta besaran yang mempengaruhi variabel bebas yang lainnya yang tidak dilakukan penelitian yaitu 3.1%. Persamaan regresi linier $\hat{Y} = -0.026 + 0.048 X_2$.

Pelatihan dan komunikasi secara bersama-sama memiliki “pengaruh” yang sangat berarti kepada “kinerja”. Besaran pengaruhnya dari pelatihan serta komunikasi yaitu 982%. Serta besaran yang mempengaruhi berasal dari variabel bebas yang lainnya yang tidak dilakukan penelitian yaitu 1.8%. Persamaan regresi linier $\hat{Y} = -0.026 + 0,001 X_1 + 0,048 X_2$.

B. Saran

Bagi klinik Yamet merujuk pada jawaban yang diperoleh di kuesioner daam ketiga variabel didapatkan temuan sebagai berikut:

1. Pelatihan

9 responden (18%) menyatakan ragu-ragu pada sub indikator ketersediaan fasilitas penunjang program pelatihan, disarankan kepada pimpinan Klinik Yamet agar pengembangan dan pelatihan karyawan harus dilaksanakan berkelanjutan guna meningkatkan kompetensi dan komitmen sehingga tercapai strategi bisnis.

2. Komunikasi

9 responden (18%) menyatakan ragu-ragu pada sub indikator efisiensi komunikasi, Disarankan pimpinan klinik Yamet untuk lebih meningkatkan keakraban antar karyawan secara bekesinambungan, sehingga interaksi, koordinasi di lingkungan kerja dapat terjalin dengan baik

3. Kinerja

9 responden (18%) menyatakan ragu – ragu pada sub indikator prakarsa, di sarankan untuk memotivasi karyawan dalam berinovasi dalam karya dengan memberikan penghargaan pada yang berprestasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2006, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Rosdakarya, Bandung
- _____, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*, Remaja Rosdakrya, Bandung.
- Arikunto, Suharsismi., 2011, *Prosedur Suatu Penelitian; Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi V, Rineka Cipta, Jakarta.
- Efendy, 2000, *Ilmu Teoridan Filsafat*

- Komunikasi*, PT Rosda Karya, Bandung
- Tarigan, Robins, "Ekonomi Regional Teori dan Aplikasi", Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta, 2015.
- Ghozali, Imam, 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gison, James, 2006, *Perilaku Organisasi*, Graha Ilmu Spector, Yogyakarta.
- Gorda, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Widya Kriya Gematama, Denpasar.
- Kertonegoro, 2011, *Prinsip dan Teknik Manajemen*, Bandung
- Mangkuprawira, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Galia Indonesia, Jakarta
- Ray dalam Sofyandi, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu. Yogyakarta
- Stephen Robbins, 2007, *Perilaku organisasi*, PT Indeks kelompok gramedia, Jakarta
- Sugiyono, 2007, *Sattistika Untuk Penelitian*, CV Alfabetha, Bandung
- , 2011, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabetha, Bandung
- SP Hasibuan, 2008, *Manajemen Dasar*, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Stephen P Robbin dan Mary Coulter dalam Assauri, 2011,
- Sukirno, Sadono, "Makro Ekonomi Teori Pengantar Edisi Ketiga", PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004.
- Sirojuzilam, "Disparitas Ekonomi dan Perencanaan Regional, Ketimpangan Ekonmi Wilayah Barat dan Wilayah Timur Provinsi Sumatera Utara", Pustaka Bangsa Press, Jakarta, 2008.