

# **PENGARUH PELATIHAN KERJA, KEMAMPUAN BERKOMUNIKASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. INDO BISMAR**

**Sandra Fania**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email : [sandrafaniaaa@gmail.com](mailto:sandrafaniaaa@gmail.com)

---

## **ABSTRAK**

Dalam sebuah perusahaan atau organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan positif. Tidak luput dengan sumber daya manusia yang dimana berperan penting untuk perkembangan dan mencapai tujuan perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa dan membuktikan pengaruh pelatihan kerja, kemampuan berkomunikasi, dan budaya organisasi secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan perusahaan pada PT. Indo Bismar. Desain penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan subjek penelitian adalah karyawan pada PT. Indo Bismar Surabaya. Sumber data penelitian adalah menggunakan data primer yang diperoleh secara langsung dengan menggunakan angket atau kuesioner yang kemudian dikumpulkan, diolah dan disajikan oleh peneliti. Pada pengumpulan data ini menggunakan kuisisioner dan wawancara dalam penelitian, dimana skala pernyataan yang digunakan adalah skala likert. Teknik analisis dengan menggunakan Analisis regresi linier berganda bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Kemampuan berkomunikasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan. Budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan. Dan pelatihan kerja, kemampuan berkomunikasi, dan budaya organisasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. PT. Bismar Indo Surabaya dalam meningkatkan kegiatan, hendaknya lebih memperhatikan Pelatihan Kerja karena hal ini merupakan faktor yang paling penting dalam meningkatkan kinerja.

**Kata Kunci : Pelatihan Kerja, Kemampuan Berkomunikasi, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan**

## **ABSTRACK**

*In a company or organization requires employees who have good and positive performance. Do not escape human resources which play an important role in the development and achievement of company goals. The purpose of this study was to analyze and prove the effect of job training, communication skills, and organizational culture simultaneously and partially on the performance of company employees at PT. Indo Bismar. This research design uses quantitative methods with research subjects are employees at PT. Indo Bismar Surabaya. The source of research data is using primary data obtained directly by using a questionnaire which is then collected, processed and presented by the researcher. In collecting this data using questionnaires and interviews in research, where the statement scale used is the Likert scale. The analysis technique uses multiple linear regression analysis with the help of the SPSS program. The results of the study show that job training has a significant and positive effect on employee performance. Communication skills have a significant and positive effect on employee performance. Organizational culture has a significant and positive effect on employee performance. And job training, communication skills, and organizational culture together have a significant influence on employee performance. PT. Bismar Indo Surabaya in increasing activities, should pay more attention to Job Training because this is the most important factor in improving performance.*

**Keywords : Job Training, Communication Skills, Organizational Culture, Employee Performance**

## PENDAHULUAN

PT. Indo Bismar adalah sebuah perusahaan swasta yang bergerak dibidang telekomunikasi yang menyediakan beberapa elektronik seperti HP, Laptop, Komputer, PC, Printer, Layar Proyektor, Proyektor, Mouse laptop/computer, Keyboard, Flashdisk. Perangkat elektronik seperti ini turut kian dibutuhkan oleh masyarakat terutama kalangan pelajar. Di era milenial alat komunikasi sangat diperlukan. Seiring dengan perkembangan jaman hampir semua alat komunikasi dipadukan dengan teknologi. Dengan kemajuan teknologi memudahkan untuk mendapatkan informasi dari berbagai sumber manapun.

Dalam sebuah perusahaan atau organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan positif. Tidak luput dengan sumber daya manusia yang dimana berperan penting untuk perkembangan dan mencapai tujuan perusahaan. Jika perusahaan mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki kekreatifan, dan dikelola dengan secara baik. Maka secara tidak langsung sebuah perusahaan memiliki aset penting berupa kinerja karyawan yang tinggi dan perusahaan semakin dekat dengan pencapaian tujuan.

Memiliki karyawan yang mempunyai kinerja kerja yang baik dan tinggi juga perlu adanya bentuk pelatihan kerja bagi karyawan baru maupun lama. Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya.

Pelatihan kerja memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan pemahaman yang berkaitan dengan tuntutan pekerjaan. Selain itu membantu kebutuhan operasional perusahaan ditujukan agar karyawan dapat memahami cara bekerja secara efisien. Selain diadakannya pelatihan kerja dengan tujuan karyawan dapat memahami cara bekerja yang baik, diperlukan juga kemampuan berkomunikasi. Karyawan memiliki kemampuan berkomunikasi diperuntungkan juga bagi perusahaan. Menurut Mangkunegara (2013:145) komunikasi mampu diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Dimana pada saat menyampaikan informasi secara cepat, singkat dan jelas merupakan suatu kemampuan komunikasi yang efektif.

Pada saat sedang menjalankan suatu pekerjaan didalamnya tidak terjadi salah paham atau missed komunikasi. Kemampuan komunikasi ini merupakan suatu proses penyampaian pesan atau informasi dalam pekerjaan tidak terjadi secara langsung maupun secara langsung, yang dilakukan antara pihak satu dengan pihak lainnya. Pada saat ini kemampuan berkomunikasi menjadi bahan pertimbangan untuk pemilihan calon karyawan.

Selain memiliki kinerja yang baik dan kemampuan dalam berkomunikasi, juga perlu adanya penerapan budaya organisasi pada perusahaan agar dalam mencapai hasil kinerja yang maksimal. Budaya organisasi salah satu aspek dan peran penting yang mampu memberikan banyak manfaat dalam aktifitas karya disebuah organisasi maupun perusahaan. Budaya organisasi merupakan kebiasaan, karakteristik, norma, aturan yang dipahami dan disepakati oleh seluruh anggota/karyaan pada perusahaan. Jika diterapkan secara baik dan konsisten maka, dapat membantu sumber daya manusia menjadi lebih baik dan dapat berubah secara cepat.

Untuk menghasilkan kinerja karyawan yang berkualitas diperlukan tindakan yang konkrit, konsisten dan berkesinambungan. Tahapan konkrit yang dimaksudkan seperti pelatihan, kemampuan berkomunikasi, dan budaya organisasi. Jika faktor-faktor itu diperhatikan maka akan menghasilkan kinerja karya yang profesional. Kurangnya pelatihan akan membuat kesalahan pada system dan alat operasional perusahaan. Bukan hanya itu saja, jika tidak diimbangi dengan kemampuan berkomunikasi maka hal tersebut tidak akan terjadi secara maksimal. Budaya organisasi berpengaruh karena kebiasaan yang setaip hari akan dilakukan kepada kinerja karyawan. Hal yang dibahas tersebut termasuk berkesinambungan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH PELATIHAN KERJA, KEMAMPUAN BERKOMUNIKASI DAN BUDAYA ORGANISASI TEHADAP KINERJA DI PT. INDO BISMAR”**. Tujuan penelitian yang dilakukan pada PT. Indo Bismar kota Surabaya adalah sebagai berikut: 1) Menganalisa dan membuktikan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan pada PT. Indo Bismar, 2) Menganalisa dan membuktikan kemampuan berkomunikasi

berpengaruh secara terhadap kinerja kartawan pada PT. Indo Bismar, 3) Menganalisa dan membuktikan budaya organisasi kerja berpengaruh secara terhadap kinerja karyawan PT. Indo Bismar dan 4) Menganalisa dan membuktikan pelatihan kerja, kemampuan berkomunikasi, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyaan di PT. Indo Bismar.

## **Landasan Teori**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2019:10) mengatakan Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sedangkan Hamali (2016:2) menyatakan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian tenaga kerja. Manajemen sumber daya manusia merupakan organisasi perusahaan yang penting dalam mengatur peranan tenaga kerja. Agar karyawan bisa melakukan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan dan keinginan perusahaan yang berjalan secara efektif dan efisien. Sehingga mewujudkan keinginan dan tercapainya tujuan perusahaan secara maksimal.

### **Pelatihan Kerja**

Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelyang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Menurut Rivai (2017:169) pelatihan merupakan proses sistematis mengubah tingkah laku seseorang untuk mencapai tujuan organisasi, yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.

### **Kemampuan Berkomunikasi**

Menurut Mangkunegara (2017 : 145), Komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Robbins dan Judge (2019:223) mengatakan bahwa komunikasi merupakan perpindahan dan pemahaman arti. Dalam sebuah organisasi/perusahaan kemampuan berkomunikasi sangatlah penting bahkan menjadi tuntutan dalam hal pekerjaan. Menjalni komunikasi secara efektif, singkat, jelas dalam menyampaikan suatu informasi dan berkesinambungan akan meningkatkan produktivitas dan kepercayaan dalam melakukan tindakan pekerjaan yang akan menghasilkan suatu peningkatan citra organisasi/perusahaan bahkan membantu mempromosikan dan meningkatkan target penjualan baik produk/jasa.

### **Budaya Organisasi**

Menurut Robbins dan Judge 2016:357 budaya organisasi merupakan suatu system makna yang dianut oleh para anggota dalam sebuah organisasi dan membedakan organisasi tersebut dengan lainnya. Penelitian Krietner (2016:33) mengatakan Budaya Organisasi adalah suatu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam. Budaya organisasi salah satu aspek dan peran penting yang mampu memberikan banyak manfaat dalam aktifitas karyaan disebuah organisasi maupun perusahaan. Budaya organisasi merupakan kebiasaan, karakteristik, norma, aturan yang dipahami dan disepakati oleh seluruh anggota/karyaan pada perusahaan. Jika diterapkan secara baik dan konsisten maka, dapat membantu sumber daya manusia menjadi lebih baik dan dapat berubah secara cepat. Budaya organisasi merupakan terjemahan dari organization culture yang didefinisikan dalam berbagai pengertian. Beberapa arti dari budaya organisasi dikemukakan oleh para ahli.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai dalam suatu organisasi/perusahaan dan sesorang karyawan atau suatu proses dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab

masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum.

### **Hubungan Antar Variabel**

#### **Hubungan Antara Variabel Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Widodo (2015:82) pelatihan merupakan suatu aktivitas perorangan untuk meningkatkan kemampuan dalam hal keahlian, pengetahuan secara sistematis sehingga memiliki kemampuan dalam meningkatkan kinerja yang professional sesuai dengan bidangnya.

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Pelatihan sangat berpengaruh dalam kinerja karyawan dimana tuntutan kualitas dari perusahaan dan pelanggan, maka perlu adanya pelatihan-pelatihan yang di berikan agar berkerja sesuai dengan permintaan dan kebutuhan yang di perlukan oleh perusahaan.

#### **Hubungan Antara Variabel Kemampuan Berkomunikasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2013:145) komunikasi mampu diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lian tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Jika menurut Mangkunegara (2014:9) mengemukakan pendapat bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan dan tanggung jawab pekerjaannya. Dapat disimpulkan bahwa kinerja yang tinggi didukung oleh komunikasi yang efektif, bertukar gagasan, interaksi antara karyawan, menyampaikan informasi dengan baik

#### **Hubungan Antara Variabel Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

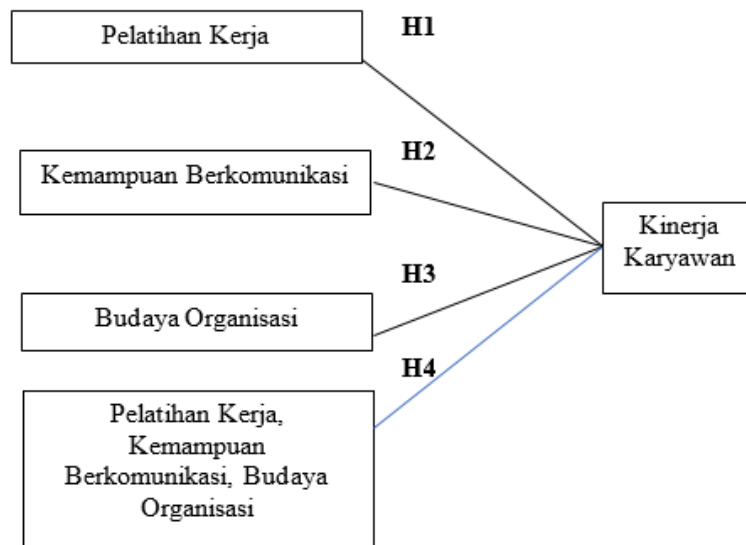
Menurut Krietner dan Kinicki dalam Zuki (2016:33) mengatakan budaya Organisasi adalah suatu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam. Budaya organisasi salah satu aspek dan peran penting yang mampu memberikan banyak manfaat dalam aktifitas karyaannya disebuah organisasi maupun perusahaan. Budaya organisasi merupakan kebiasaan, karakteristik, norma, aturan yang dipahami dan disepakati oleh seluruh anggota/karyawan pada perusahaan. Budaya organisasi berpengaruh karena kebiasaan yang setiap hari akan dilakukan oleh kinerja karyawan.

#### **Hubungan Bersama-sama antar Variabel Pelatihan Kerja, Kemampuan Berkomunikasi, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah suatu standar tolak ukur yang sering digunakan oleh perusahaan dalam mengevaluasi performa karyawannya. Komponen yang juga digunakan dalam menilai kinerja karyawannya adalah tingkat kehadiran atau absensi, dedikasi terhadap tugas, loyalitas pada perusahaan dan pekerjaannya. Agar terciptanya kinerja karyawan yang professional maka sebelumnya perlu diadakan pelatihan kerja yang dapat dipahami karyawan tentang tugas dan cara penanganan pada alat operasional perusahaan. Dengan adanya pelatihan harus juga diimbangi dengan kemampuan berkomunikasi yang efektif sehingga mempercepat suatu proses produktifitas karyawan terhadap perusahaan. Dan bukan hanya itu saja, budaya organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena dengan terbentuknya suatu kebiasaan yang baik maka akan menghasilkan kebiasaan, dan karakteristik yang baik.

### **Kerangka Konseptual**

Berdasarkan pada latar belakang yang dikemukakan diatas, maka kerangka pikir yang akan dijadikan pegangan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



### Keterangan :

- Pengaruh secara parsial (masing-masing) variabel Pelatihan Kerja, Kemampuan Berkomunikasi dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Indo Bismar
- Pengaruh secara simultan (bersama – sama) variabel Pelatihan Kerja, Kemampuan Berkomunikasi dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Indo Bismar

### Hipotesis

Berdasarkan uraian dan hasil penelitian yang di kembangkan oleh para ahli dan penelitian terdahulu di atas, penulis mengambil hipotesis sebagai berikut:

- H<sub>1</sub>: Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Bismar
- H<sub>2</sub>: Kemampuan Berkomunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Bismar
- H<sub>3</sub>: Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Bismar
- H<sub>4</sub>: Pelatihan Kerja, Kemampuan Berkomunikasi, dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan secara simultan (Bersama-sama) terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Bismar.

### METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode penelitian merupakan pedoman untuk memecahkan rumusan masalah terhadap segala permasalahan. Adapun tujuan melakukan penelitian ini guna untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja (X1), kemampuan berkomunikasi (X2), dan budaya organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Penelitian ini dilakukan di PT. Indo Bismar, Jl. Bendul Merisi Airdas No.15, Surabaya, Jawa Timur. Tempat ini dipilih sebagai pertimbangan peneliti bahwa perusahaan tersebut berupaya meningkatkan kinerja karyawan yang berhubungan dengan Pelatihan Kerja, Kemampuan Komunikasi, dan Budaya Organisasi.

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif, dimana data kuantitatif merupakan data yang berupa bilangan, nilainya bisa berubah-ubah atau yang memiliki sifat variatif melalui perhitungan ilmiah berasal dari sampel atau responden melalui survey maupun kuesioner. Sumber data yang digunakan adalah data primer berupa angket atau kuesioner yang kemudian dikumpulkan, diolah dan disajikan oleh peneliti. Sedangkan data sekunder adalah buku-buku kuliah, skripsi orang lain, internet dan sebagainya setelah itu digunakan sebagai pelengkap dari data primer.

Populasi penelitian adalah karyawan accounting sebanyak 27 karyawan, operasional sebanyak 50 karyawan, marketing sebanyak 15 karyawan dan divisi pendidikan sebanyak 20 karyawan. Seluruh populasi pada kantor pusat PT. Indo Bismar Surabaya yang berjumlah sebanyak 112 orang. Sedangkan sampel penelitian adalah Karyawan operasional sebanyak 50 karyawan, marketing sebanyak 15 karyawan dan divisi Pendidikan sebanyak 20 karyawan. Jadi sampel kuota yang diambil berdasarkan karakteristik yang diinginkan sebanyak 85 orang karyawan.



Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuisioner dan wawancara dalam penelitian, dimana skala pernyataan yang digunakan adalah skala likert. Pengertian dari skala likert merupakan skala yang digunakan untuk meminta responden menandai persetujuan atau ketidaksetujuan terhadap masing-masing dari serangkaian pernyataan dengan pengukurannya yang memiliki bobot skala likert 1-5. Memilih skala skor 1-5 bertujuan untuk memudahkan responden memberikan penilaian atas pertanyaan yang diajukan oleh peneliti.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini menjadi variabel independen (X) atau variabel bebas, yaitu: Pelatihan Kerja (X1); Kemampuan Berkomunikasi (X2); dan Budaya Organisasi (X3), sedangkan Variabel Terikat (*Dependent Variabel*) atau variabel independent yang diteliti adalah kinerja karyawan (Y).

Pelatihan Kerja adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Indikator dari pelatihan kerja menurut Mangkunegara (2013:62) diantaranya adalah sebagai berikut: a) Tujuan pelatihan, b) Jenis pelatihan, c) Materi, d) Metode yang digunakan, e) Waktu dan f) Kualifikasi peserta.

Kemampuan berkomunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Menurut Wibowo (2017:166) adapun indikator komunikasi sebagai berikut : a) Komunikator, b) Komunikan dan c) Media / Sauran.

Budaya organisasi berkaitan dengan nilai yang dianut oleh anggota organisasi, nilai-nilai tersebut menginspirasi individu untuk menentukan tindakan dan perilaku yang diterima oleh organisasinya. Menurut Tika Pabundu (2014:125) adapun beberapa indikator yang dapat mempengaruhi budaya organisasi adalah sebagai berikut: a) Kemampuan Berkomunikasi, b) Mengutamakan misi perusahaan, c) Proses pembelajaran dan d) Motivasi.

Sedangkan Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Robbins (2014:229) indikator sebagai pengukur kinerja karyawan secara individual. Adapun indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut : a) Kualitas, b) Kuantitas, c) Ketepatan waktu, d) Efektivitas, e) Kemandirian dan f) Komitmen kerja.

## Metode Analisis Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif dan analisis statistik yang dibantu dengan SPSS (*Statistical Product And Service*) program ini memiliki kemampuan analisis statistik cukup tinggi untuk menguji hipotesis, sehingga mudah dipahami saat melakukan proses pengoprasian. Penelitian ini menggunakan program aplikasi IBM SPSS versi 23 dengan Teknik analisis regresi linier berganda untuk mengolah data.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

### Uji Validitas dan Reliabilitas

#### Uji Validitas

Berikut hasil pengujian validitas dengan perhitungan koefisien korelasi *Pearson Product Moment*. Untuk mempermudah analisis digunakan bantuan komputer program SPSS. Hasil analisis yaitu nilai sig dibandingkan dengan taraf signifikan sebesar 0.05.

**Tabel 1 Uji Validitas**

| Variabel        | Pernyataan | Koefisien Korelasi | rsig  | Kesimpulan |
|-----------------|------------|--------------------|-------|------------|
| Pelatihan Kerja | X1.1       | 0,417              | 0.000 | Valid      |
|                 | X1.2       | 0,664              | 0.000 | Valid      |
|                 | X1.3       | 0,684              | 0.000 | Valid      |
|                 | X1.4       | 0,813              | 0.000 | Valid      |
|                 | X1.5       | 0,882              | 0.000 | Valid      |
|                 | X1.6       | 0,873              | 0.000 | Valid      |
|                 | X1.7       | 0,842              | 0.000 | Valid      |
|                 | X1.8       | 0,811              | 0.000 | Valid      |
|                 | X1.9       | 0,751              | 0.000 | Valid      |

| Variabel                | Pernyataan | Koefisien Korelasi | r <sub>Sig</sub> | Kesimpulan |
|-------------------------|------------|--------------------|------------------|------------|
|                         | X1.10      | 0,643              | 0.000            | Valid      |
|                         | X1.11      | 0,575              | 0.000            | Valid      |
|                         | X1.12      | 0,515              | 0.000            | Valid      |
| Kemampuan Berkomunikasi | X2.1       | 0,630              | 0.000            | Valid      |
|                         | X2.2       | 0,681              | 0.000            | Valid      |
|                         | X2.3       | 0,831              | 0.000            | Valid      |
|                         | X2.4       | 0,867              | 0.000            | Valid      |
|                         | X2.5       | 0,846              | 0.000            | Valid      |
|                         | X2.6       | 0,739              | 0.000            | Valid      |
| Budaya Organisasi       | X3.1       | 0,601              | 0.000            | Valid      |
|                         | X3.2       | 0,597              | 0.000            | Valid      |
|                         | X3.3       | 0,709              | 0.000            | Valid      |
|                         | X3.4       | 0,793              | 0.000            | Valid      |
|                         | X3.5       | 0,866              | 0.000            | Valid      |
|                         | X3.6       | 0,863              | 0.000            | Valid      |
|                         | X3.7       | 0,727              | 0.000            | Valid      |
|                         | X3.8       | 0,603              | 0.000            | Valid      |
| Kinerja Karyawan        | Y.1        | 0,533              | 0.000            | Valid      |
|                         | Y.2        | 0,763              | 0.000            | Valid      |
|                         | Y.3        | 0,781              | 0.000            | Valid      |
|                         | Y.4        | 0,854              | 0.000            | Valid      |
|                         | Y.5        | 0,788              | 0.000            | Valid      |
|                         | Y.6        | 0,793              | 0.000            | Valid      |
|                         | Y.7        | 0,684              | 0.000            | Valid      |
|                         | Y.8        | 0,671              | 0.000            | Valid      |
|                         | Y.9        | 0,487              | 0.000            | Valid      |
|                         | Y.10       | 0,430              | 0.000            | Valid      |
|                         | Y.11       | 0,433              | 0.000            | Valid      |
|                         | Y.12       | 0,454              | 0.000            | Valid      |

Sumber: Hasil SPSS

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas indikator dari variabel Pelatihan Kerja, Kemampuan Berkomunikasi, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan menunjukkan valid, karena nilai korelasi lebih besar dari  $r_{Sig}$  sehingga dinyatakan bahwa semua variabel penelitian telah valid.

### Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas konstruk dilakukan untuk mengukur konstruk tersebut handal atau tidak (Ghozali, 2011: 47). Dikatakan reliable jika *Cronbach Alpha* > 0.6, berikut hasil pengujian reliabilitas:

**Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel                | Alpha | Alpha | Kesimpulan |
|-------------------------|-------|-------|------------|
| Pelatihan Kerja         | 0.914 | 0.6   | Reliabel   |
| Kemampuan Berkomunikasi | 0.861 | 0.6   | Reliabel   |
| Budaya Organisasi       | 0.869 | 0.6   | Reliabel   |
| Kinerja Karyawan        | 0.876 | 0.6   | Reliabel   |

Sumber: Hasil SPSS

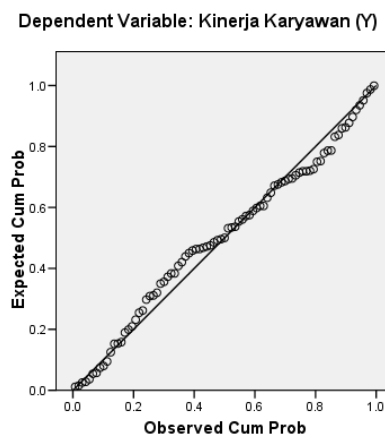
Berdasarkan Tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa hasil pengujian reliabilitas indikator dari variabel Pelatihan Kerja, Kemampuan Berkomunikasi, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan menunjukkan reliabel semua, karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.6 sehingga dinyatakan bahwa semua indikator telah reliabel.

**Uji Asumsi Klasik**  
**Uji Normalitas**

Untuk menguji normalitas, penelitian ini menggunakan analisis grafik normal P-P plot. Analisis menggunakan grafik normal P-P plot yakni dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dengan distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Berikut ini hasil pengujiannya.

**Tabel 3 Uji Normalitas**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Hasil pengujian menggunakan grafik normal P-P plot menunjukkan bahwa adanya titik-titik data yang menyebar di sekitar garis diagonal, dan dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini terdistribusi secara normal dan model regresi memenuhi asumsi normalitas

**Uji Multikolinieritas**

**Tabel 4 Uji Multikolinieritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                           | Collinearity Statistics |       |
|-------|---------------------------|-------------------------|-------|
|       |                           | Tolerance               | VIF   |
| 1     | Pelatihan Kerja (X1)      | .736                    | 1.358 |
|       | Kemampuan Komunikasi (X2) | .636                    | 1.572 |
|       | Budaya Organisasi (X3)    | .772                    | 1.296 |

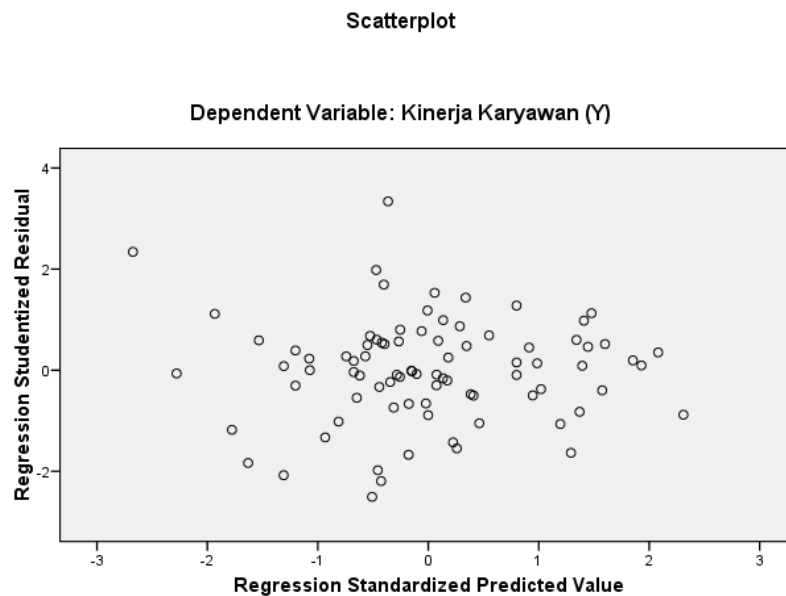
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Pengolahan data SPSS

Pada penelitan ini variabel Pelatihan Kerja, Kemampuan Berkomunikasi, dan Budaya Organisasi, memiliki nilai tolerance diatas 0,10. Sedangkan nilai VIF lebih kecil daripada 10,00 hal ini menunjukkan bahwa pada penelitian tidak terjadi multikolonieritas.



## Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 2 Heteroskedastisitas**  
Sumber : *Pengolahan Data SPSS*

Dari output diatas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik meyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedatisitas dalam model regresi pada penelitian ini.

### Hasil Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Pelatihan Kerja, Kemampuan Berkomunikasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

### Persamaan Regresi

Berdasarkan dari hasil perhitungan pengolahan data dengan bantuan komputer program SPSS *for windows* maka diperoleh persamaan regresi linier berganda pada tabel 4.10.

**Tabel 5 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

|                      | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |
|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
|                      | B                           | Std. Error | Beta                      |
| (Constant)           | 1,131                       | 0,238      |                           |
| Pelatihan Kerja      | 0,211                       | 0,061      | 0,274                     |
| Kemampuan Komunikasi | 0,217                       | 0,064      | 0,293                     |
| Budaya Organisasi    | 0,323                       | 0,059      | 0,430                     |

(Sumber : Hasil SPSS)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diatas, diperoleh persamaan regresi linier berganda yang signifikan sebagai berikut:

$$Y = 1,131 + 0,211 X_1 + 0,217 X_2 + 0,323 X_3$$

Dimana :

- Y = Kinerja Karyawan
- X<sub>1</sub> = Pelatihan Kerja
- X<sub>2</sub> = Kemampuan Berkomunikasi
- X<sub>3</sub> = Budaya Organisasi

Dari nilai perolehan persamaan model regresi linear berganda diketahui bahwa variabel yang terdiri dari Pelatihan Kerja, Kemampuan Komunikasi, dan Budaya Organisasi menunjukkan nilai koefisien regresi positif, hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh dengan arah positif atau hubungan searah dari variabel yang terdiri dari Pelatihan Kerja, Kemampuan Komunikasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pelatihan Kerja mempunyai nilai sebesar 0,211, artinya apabila variabel Pelatihan Kerja naik satu satuan akan menambah Kinerja Karyawan sebesar 0,211 satuan.

Kemampuan Komunikasi mempunyai nilai sebesar 0,217, artinya apabila variabel Kemampuan Komunikasi naik satu satuan akan menambah Kinerja Karyawan sebesar 0,217 satuan.

Budaya Organisasi mempunyai nilai sebesar 0,323, artinya apabila variabel Budaya Organisasi naik satu satuan akan menambah Kinerja Karyawan sebesar 0,323 satuan.

### Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) bertujuan untuk mengetahui tingkat ketepatan perkiraan dalam analisis regresi. Semakin besar nilai R<sup>2</sup>, maka semakin besar variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel-variabel independen

**Tabel 6 Hasil Analisis Koefisien Determinasi**

| R     | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|----------|-------------------|----------------------------|
| 0,787 | 0,619    | 0,605             | 0,36873                    |

Sumber : Hasil SPSS

Nilai koefisien determinasi atau R<sup>2</sup> digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel tak bebas atau variabel terikat yaitu variabel Kinerja Karyawan. Hasil dari perhitungan SPSS diperoleh nilai R<sup>2</sup> = 0,619 yang berarti bahwa sebesar 61,9% Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Pelatihan Kerja, Kemampuan Komunikasi, dan Budaya Organisasi. Sedangkan sisanya 38,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji t

Untuk mengetahui atau menguji pengaruh variabel bebas secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap variabel terikat. Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS dapat diketahui nilai t, seperti yang tertera pada Tabel 7 dibawah ini.

**Tabel 7 Hasil Perhitungan Uji t**

| Model Anova          | t <sub>hitung</sub> | t Sig. |
|----------------------|---------------------|--------|
| Pelatihan Kerja      | 3,430               | 0,001  |
| Kemampuan Komunikasi | 3,411               | 0,001  |
| Budaya Organisasi    | 5,508               | 0,000  |

Sumber : Hasil SPSS

### Uji Parsial Antara Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Untuk menguji hipotesis digunakan uji t yang menunjukkan pengaruh secara parsial variabel Pelatihan Kerja (X<sub>1</sub>) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y).

Hipotesis :

- 1)  $H_0 : \beta_1 = 0$  (Artinya, variabel Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan)  
 $H_1 : \beta_1 \neq 0$  (Artinya, variabel Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan)
- 2) Dengan nilai  $\alpha$  sebesar 0.05
- 3) Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis:  
Jika Sig. > 0.05, maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak (tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat)
- 4) Kesimpulan :  
Berdasarkan tabel 4.12 besarnya nilai signifikansi variabel bebas Pelatihan Kerja pada uji t adalah 0,001 atau < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga variabel bebas Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

### **Uji Parsial Antara Variabel Kemampuan Berkomunikasi ( $X_2$ ) Terhadap Variabel Kinerja karyawan ( $Y$ )**

Untuk menguji hipotesis digunakan uji t yang menunjukkan pengaruh secara parsial variabel Kemampuan Berkomunikasi ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja karyawan ( $Y$ ).

Hipotesis :

- 1)  $H_0 : \beta_2 = 0$  (Artinya, variabel Kemampuan Berkomunikasi ( $X_2$ ) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan)  
 $H_1 : \beta_2 \neq 0$  (Artinya, variabel Kemampuan Berkomunikasi ( $X_2$ ) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan)
- 2) Dengan nilai  $\alpha$  sebesar 0.05
- 3) Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis:  
Jika Sig. > 0.05, maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak (tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat)
- 4) Kesimpulan :  
Berdasarkan tabel 4.12 besarnya nilai signifikansi variabel bebas Kemampuan Komunikasi pada uji t adalah 0,001 atau < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga variabel bebas Kemampuan Komunikasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

### **Uji Parsial Antara Variabel Budaya Organisasi ( $X_3$ ) Terhadap Variabel Kinerja karyawan ( $Y$ )**

Untuk menguji hipotesis digunakan uji t yang menunjukkan pengaruh secara parsial variabel Budaya Organisasi ( $X_3$ ) terhadap variabel Kinerja karyawan ( $Y$ ).

Hipotesis :

- 1)  $H_0 : \beta_3 = 0$  (Artinya, variabel Budaya Organisasi ( $X_3$ ) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan)  
 $H_1 : \beta_3 \neq 0$  (Artinya, variabel Budaya Organisasi ( $X_3$ ) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan)
- 2) Dengan nilai  $\alpha$  sebesar 0,05
- 3) Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis:  
Jika Sig. > 0.05, maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak (tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat)
- 4) Kesimpulan :  
Berdasarkan tabel 4.12 besarnya nilai signifikansi variabel bebas Budaya Organisasi pada uji t adalah 0,000 atau < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga variabel bebas Budaya Organisasi ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

## Uji F

Untuk mengetahui atau menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama / serempak (simultan) terhadap variabel terikat maka digunakan uji F. berdasarkan hasil uji F sesuai dengan hasil perhitungan SPSS dapat dilihat pada Tabel dibawah ini.

**Tabel 8 Hasil Perhitungan Uji t**

| ANOVA <sup>b</sup> |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 17.912         | 3  | 5.971       | 43.913 | .000 <sup>a</sup> |
|                    | Residual   | 11.013         | 81 | .136        |        |                   |
|                    | Total      | 28.925         | 84 |             |        |                   |

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X3), Pelatihan Kerja (X1), Kemampuan Komunikasi (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil SPSS

### 1) Hipotesis

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$  artinya Pelatihan Kerja, Kemampuan Berkomunikasi, dan Budaya Organisasi secara simultan atau secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan.

$H_1 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$  artinya Pelatihan Kerja, Kemampuan Berkomunikasi, dan Budaya Organisasi secara simultan atau secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan.

### 2) Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis:

Jika Sig. > 0,05, maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak (tidak ada pengaruh secara bersama variabel bebas terhadap variabel terikat)

### 3) Menentukan F hitung

Dari hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai Fhitung sebesar 43,913.

### 4) Menentukan nilai signifikansi

Dari hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai Sig sebesar 0,000.

### 5) Kriteria pengujian

### 6) Dalam penelitian ini menggunakan dua kriteria pengujian, yaitu :

$H_0$  diterima apabila Fhitung < Ftabel

$H_0$  ditolak apabila Fhitung > Ftabel

$H_0$  diterima apabila nilai signifikansi > 0,05

$H_0$  ditolak apabila nilai signifikansi < 0,05

Berdasarkan tabel 4.13 diperoleh nilai Fhitung sebesar 43,913. dengan nilai Sig sebesar 0,000.

Hal ini menunjukkan bahwa nilai Sig lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel Pelatihan Kerja, Kemampuan Berkomunikasi, dan Budaya Organisasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan.

## Pembahasan

### Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Pelatihan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, karena nilai Sig. sebesar 0.001 yang berarti lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian hipotesis pertama yang berbunyi "Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Bismar" adalah terbukti dan dapat dinyatakan diterima. Pelatihan merupakan suatu aktivitas perorangan untuk meningkatkan kemampuan dalam hal keahlian, pengetahuan secara sistematis sehingga memiliki kemampuan dalam meningkatkan kinerja yang professional sesuai dengan bidangnya (Widodo, 2015:82). Pelatihan sangat berpengaruh dalam kinerja karyawan dimana tuntutan kualitas dari perusahaan dan pelanggan, maka perlu adanya pelatihan-pelatihan yang di berikan agar berkerja sesuai dengan permintaan dan kebutuhan yang di perlukan oleh perusahaan.

Pengaruh kedua variabel tersebut adalah positif. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang searah yang artinya, semakin banyak adanya kegiatan pelatihan kerja maka akan semakin meningkat

Kinerja Karyawan pada karyawan PT. Indo Bismar, sebaliknya semakin rendah kegiatan pelatihan kerja akan dapat menurunkan kinerja karyawan PT. Indo Bismar. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Yossy Kanta Marga (2016) dan Setya bayu ariyanto (2020) yang menyatakan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kemampuan Berkomunikasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Kemampuan Komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, karena nilai Sig. sebesar 0.001 yang berarti lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian hipotesis kedua yang berbunyi “Kemampuan Berkomunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Bismar” adalah terbukti dan dapat dinyatakan diterima. Komunikasi mampu diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud (Mangkunegara, 2013:145). Kinerja yang tinggi didukung oleh komunikasi yang efektif, bertukar gagasan, interaksi antara karyawan, menyampaikan informasi dengan baik.

Pengaruh kedua variabel tersebut adalah positif. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang searah yang artinya, semakin tinggi kemampuan komunikasi karyawan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan PT. Indo Bismar, sebaliknya semakin rendah kemampuan komunikasi akan dapat menurunkan kinerja karyawan PT. Indo Bismar. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Siti Nur Lailatul Fitriyah (2017); Lia puspita ayu (2021) dimana secara uji parsial terhadap variabel komunikasi interpersonal memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, karena nilai Sig. sebesar 0.000 yang berarti lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian hipotesis ketiga yang berbunyi “Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Bismar” adalah terbukti dan dapat dinyatakan diterima. Budaya organisasi adalah suatu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam (Krietner dan Kinicki dalam Zuki (2016:33)). Budaya organisasi berpengaruh karena kebiasaan yang setiap hari akan dilakukan oleh kinerja karyawan.

Pengaruh kedua variabel tersebut adalah positif. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang searah yang artinya, semakin tinggi Budaya Organisasi maka akan semakin meningkat Kinerja Karyawan PT. Indo Bismar, sebaliknya semakin rendah Budaya Organisasi akan dapat menurunkan Kinerja Karyawan PT. Indo Bismar. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Yossy Kanta Marga (2016); Daiwan jaya pratama (2020); Setya bayu ariyanto (2020); dan Rezky Pratama Putra (2019) yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun bertolak belakang dengan Titis Jiwaningtyas (2021) yang membuktikan bahwa uji parsial budaya organisasi tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Pelatihan Kerja, Kemampuan Berkomunikasi, dan Budaya Organisasi secara simultan (Bersama-sama) Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pelatihan kerja, kemampuan berkomunikasi, dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, karena nilai Sig. sebesar 0.000 yang berarti lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian hipotesis keempat yang berbunyi “Pelatihan Kerja, Kemampuan Berkomunikasi, dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan secara simultan (Bersama-sama) terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Bismar” adalah terbukti dan dapat dinyatakan diterima. Pengaruh seluruh variabel pelatihan kerja, kemampuan berkomunikasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah positif. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang searah yang artinya, semakin tinggi pelatihan kerja, kemampuan berkomunikasi, dan budaya organisasi maka akan semakin meningkat Kinerja Karyawan PT. Indo Bismar, sebaliknya semakin rendah pelatihan kerja, kemampuan berkomunikasi, dan budaya organisasi akan dapat menurunkan Kinerja Karyawan PT. Indo Bismar.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Kesimpulan penelitian ini adalah: 1) Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bismar Indo Surabaya. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama “Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bismar Indo Surabaya”, dapat dinyatakan diterima, 2) Kemampuan Berkomunikasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bismar Indo Surabaya. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua “Kemampuan Berkomunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bismar Indo Surabaya”, dapat dinyatakan diterima, 3) Budaya Organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bismar Indo Surabaya. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua “Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bismar Indo Surabaya”, dapat dinyatakan diterima dan 4) Pelatihan Kerja, Kemampuan Berkomunikasi, dan Budaya Organisasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Sedangkan saran yang dapat diberikan adalah 1) PT. Indo Bismar Surabaya dalam meningkatkan kegiatan, hendaknya lebih memperhatikan Pelatihan Kerja karena hal ini merupakan faktor yang paling penting dalam meningkatkan kinerja, 2) Diharapkan pemimpin PT. Bismar Indo Surabaya dapat menjadi pemimpin yang baik yang mampu memberikan pelatihan dan mampu berkomunikasi dan berperilaku dengan baik agar kinerja karyawan dapat meningkat dan 3) Untuk menyempurnakan hasil penelitian ini bagi peneliti lain yang ingin mengadakan penelitian yang sama, maka disarankan untuk menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Alif Luthviana Sari 2018 “Pengaruh pelatih kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan unit konstruksi PT. Telkom Akses Surabaya”.
- Ariyanto, S. B. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi , Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV , Pangestu Percetakan Desain Grafis di Mojokerto*.
- Ayu, L. P. (2021). “Pengaruh Komunikasi Dan Involvement Terhadap Employee Relations Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan CV. Allsolutions Surabaya. *Undergraduate thesis*, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Daiwan jaya pratama (2020) “pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses di Surabaya wilayah kebalen”.
- Fitriyah, S. N. L. (2017). “Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Komitmen Organisasi, Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri Cabang Mulyosari Surabaya. *Undergraduate thesis*, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (8<sup>th</sup> ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Edisi Sembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : Center for Academic Publishing.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempat belas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.
- Jiwaningtyas, T. (2021). “Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Jatim KCP Rungkut Surabaya”. *Undergraduate thesis*, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Raja Grafindo Persada Radar Banten.
- Kreitner dan Kinicki, (2016). *Organizational Behavior*, McGraw-Hill, Yogyakarta
- Kusuma, A. (2021). “Analisis Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya Divisi Produksi Instalasi Ngagel”. *Undergraduate thesis*, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.



- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: deepublish.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015), *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rfika Aditama, Bandung.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. The Mold 14. Bandung: Penerbit Rosda.
- Marga, Y. K. (2016). Pengaruh Pelatihan, Kecerdasan Emosional, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelayaran Tempuran Emas Surabaya. *E-Jurnal Manajemen Kinerja*, 2 (1), 22–36.
- Mukminin, A., Habibi, A., Prasajo, L. D., & Yuliana, L. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Instansi Pendidikan. In *Didaktis: Jurnal Pendidikan dan Ilmu Pengetahuan* (Vol. 21, Issue 1). <https://doi.org/10.30651/didaktis.v21i1.6649>
- Rivai, V. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Ed. 3. Jakarta: PT Rajawali press
- Robbin & Judge. (2016). *Perilaku Organisasi* Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat.
- Robbins, S. P (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. Boston, MA: Prentice Hall.
- Robbins, S.P. (2016). *Organizational Behavior*. 17<sup>th</sup> Edition, Pearson Education Limited, Upper Saddle River.
- Robbins, S.P. (2019). *Organizational Behavior*. 18<sup>th</sup> Ed. Pearson. Education Limited, Upper Saddle River.
- Sedarmayanti. (2017). “Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja”. Jakarta: PT. Refika Aditama.
- Sugiono, (2016). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiono. (2012). *Metode Penelitian*. Alfabeta.
- Sugiono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono.(2018) *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung:Alfabeta
- Tika, Pabundu. 2014. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Umar daniel, Ferry (2020). “Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Spa Kepompong Cantik Di Bali. *Undergraduate Thesis*, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Wibowo, F. S. P. (2017). “Analisis Kemampuan Guru Terhadap Teknologi Informasi dan Komunikasi”. *Journal Elementary School Education*. 1 (1), 11-25.
- Widodo, E. S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Zuki Kurniawan. (2016). *Sumber Daya Manusia dalam Organisasi & Manajemen: Konsep dan Dimensi Peningkatan Produktivitas Kerja (Pertama)*. CV Budi Utama.