



Pengaruh komunikasi dan pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Pegadaian Kanwil Medan

The effect of communication and training on employee productivity at PT. Pawnshop Medan Regional Office

Antonia Boleng¹

Prodi Manajemen Universitas Quality¹

Universitas Quality, Jl. Ringroad-Ngumban Surbakti No. 18 Medan, Kode Pos
20132, Indonesia,

Email/ HP: niakopong17@gmail.com/ 085260475692

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi dan pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Pegadaian Kanwil Medan. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lain. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan. Metode pengambilan sampel menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel adalah 60 rang. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner, observasi dan wawancara, data sekunder dikumpulkan dari laporan penelitian sebelumnya, jurnal, dan makalah yang terkait. Adapun uji analisis yang digunakan antara lain analisis data, analisis deskriptif, dan analisis statistik. uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikoleniaritas, uji heteroskedastisitas), uji hipotesis (uji t, uji f, dan uji koefisien determinasi (R²). Pengolahan data dilakukan pada SPSS versi 22. Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai yang

dibuktikan dengan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ sebesar $5,585 > 2,000$ dan untuk pelatihan secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai yang dibuktikan dengan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$. $t \text{ hitung}$ sebesar $2,327 > 2,000$. Sedangkan secara simultan variabel komunikasi dan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai, dibuktikan dengan hasil perhitungan $f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$ yaitu sebesar $51,008 > 2,37$. yang artinya secara simultan variabel komunikasi dan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi dan pelatihan memberi kontribusi sebesar 62,9% terhadap produktivitas kerja pegawai sedangkan sisanya 38% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci: komunikasi, pelatihan, produktivitas kerja pegawai.

Abstract

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of communication and training on employee productivity at PT. Pegadaian Kanwil Medan. This research is a type of quantitative research that aims to analyze the relationship between one variable and another variable or how a variable affects other variables. The population in this study were all employees. The sampling method used quantitative methods with the number of samples was 60 people. Primary data was collected through questionnaires, observations and interviews, secondary data was collected from previous research reports, journals, and related papers. The analytical tests used include data analysis, descriptive analysis, and statistical analysis. validity and reliability test, classical assumption test (normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test), hypothesis test (t test, f test, and coefficient of determination test (R^2)). Data processing was carried out on SPSS version 22. partial communication has an effect on employee work productivity as evidenced by $t \text{ count} > t \text{ table}$ of $5,585 > 2,000$ and partially training has no effect on employee productivity as evidenced by $t \text{ count} > t \text{ table}$. $t \text{ count}$ of $2,327 > 2,000$. Meanwhile simultaneously communication and training variables affect employee work productivity, as evidenced by the results of the calculation of $f \text{ count} > f \text{ table}$

that is equal to $51,008 > 2.37$, which means that communication and training variables simultaneously affect employee productivity. Based on the results of research conducted, it can be concluded that communication and training variables give cont thousands of 62,9% of the work productivity of employees while the remaining 38% is influenced by other variables.

Keywords: communication, training, employee productivity.

PENDAHULUAN

Menjelang era perdagangan bebas, semakin ketatnya persaingan antar perusahaan dari tahun ke tahun menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetensi dengan perusahaan lain. Salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan adalah meningkatkan sumber daya yang ada di perusahaan tersebut, karena faktor penting turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan adalah manusia. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan sangat di tentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat, kreativitas dan semangat bagi perusahaan serta memegang peran penting dalam fungsi operasional perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Produktivitas kerja dalam perusahaan ini secara garis besar dapat dilihat dari pencapaian tujuan suatu perusahaan yakni tingkat pendapatan yang di peroleh PT. Pegadaian Kanwil Medan dalam kurun tahun 2019-2021 yang dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1 Produktivitas Kerja Pada PT. Pegadaian Kanwil Medan

Tahun	Jumlah Pegawai(or ang)	Jumlah Nasabah (orang)	Target Pendapatan (Rupiah)	Realisasi Pendapatan (Rupiah)	% Pencapai an Target Perusaha an
2019	32	4.852	8.000.000.0000	7.154.000.000	89,43

2020	35	5.270	8.000.000.000	6.667.700.000	83,35
2021	37	5.315	8.000.000.000	6.199.500.000	77,49

Dari tabel diatas dapat dilihat tingkat pendapatan perusahaan dalam kurun tahun 2019-2021. Tingkat pendapatan perusahaan dalam kurun waktu tiga tahun terakhir yakni dari tahun 2019 sampai tahun 2021 menunjukan penurunan juga target pendapatan yang diharapkan oleh perusahaan dalam kurun tahun 2019-2021 tidak tercapai. Faktor lain yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja adalah komunikasi. Dalam sebuah perusahaan, komunikasi merupakan salah satu faktor penting untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Untuk mendukung dan meningkatkan produktivitas, diperlukan adanya komunikasi yang efektif, sehinggakinerja karyawan dapat berjalan dengan maksimal. Faktor yang mempengaruhi komunikasi,

Pelaksanaan kegiatan pelatihan didasarkan pada ketentuan dan aturan yang berlaku menyeluruh pada PT. Pegadaian, yang kepada kebutuhan dan kriteria masing-masing cabang dan kanwil, terhadap rencana dan pelaksanaan kegiatan pelatihan dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian serta kecakapan dari para unsur pelaksanaan terutama dalam melakukan pelayanan terhadap para konsumennya. Berikut rekapitulasi peserta pelatihan yang di adakan oleh PT. Pegadaian Kanwil Medan:

Tabel 1.2 Rekapitulasi peserta pelatihan dan komunikasi tahun 2022

Jenis pelatihan dan Komunikasi	Pelaksanaan	Anggota	Target	Realisasi
Training Akademi Gadai dan Emas	14 Okt s/d 16 Nov 2021	Manager	2 orang	2 orang
Training Akademi Gadai dan Emas (II)	18 Okt s/d 22 Nov 2021	Assistant Manager Muda II	3 orang	2 orang
Training Akademi Operasional dan Penjualan	24 s/d 2 Sept 2021	Staff ADM & Umum , Kasir	7 orang	4 orang

Dari tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa realisasi jumlah peserta pelatihan di tahun 2022 pada PT Pegadaian Kanwil Medan belum memenuhi target perusahaan. Hal ini menunjukan adanya Pemasalahan yang diperkirakan terjadi karena karyawan

tidak memiliki semangat yang tinggi dalam mengikuti pelatihan, materi yang disampaikan pada saat pelatihan kurang masih saja ada beberapa karyawan tidak menyelesaikan tugas dengan tepat waktu serta masih ada juga beberapa karyawan setelah mengikuti pelatihan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan mudah dan cepat.

BAHAN DAN METODE

Populasi adalah himpunan keseluruhan karakteristik dari objek yang diteliti (Sedarmayanti dan Syarifudin, 2011:121). Berdasarkan pengertian ini populasi bisa berupa semua individu yang mewakili pola kalakuan tertentu atau sebagian kelompok itu . Populasi ini adalah semua pegawai di kantor PT. Pegadaian kanwil Medan yang berjumlah 60 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang di miliki oleh populasi. Menurut Sugiyono (2017:142) menjelaskan pengertian Sampling Total. “ Sampling total adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel ”. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 100 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. dengan merujuk pendapat Sugiyono tersebut, maka peneliti bermaksud menjadikan seluruh populasi sebagai objek penelitian karena jumlah populasi yang akan diteliti kurang dari 100.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2011:8) yaitu: “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menghasilkan data yang akurat yaitu dengan menggunakan *skala Likert*. Sugiyono (2014:134) menyatakan bahwa “Skala Likert digunakan untuk mengukur suatu sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena sosial”. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis instrumen angket atau kuesioner.

Uji reabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Hasil uji ini akan dinyatakan dalam koefisien alpha yang berkisar antara angka 0 s.d 1. Semakin mendekati 1 sebuah alat ukur dikatakan semakin reliabel dan sebaliknya. Kemudian Sekarang (Sugiono, 2013:248) membagi tingkatan reliabilitas dengan kriteria sebagai berikut : jika *alpha* atau *r* hitung (1) 0,8-1,0 = reliabilitas baik, (2) 0,6-0,799 = reliabilitas diterima, (3) kurang dari 0,6 = reliabilitas kurang baik.

Analisis Deskriptif

Yaitu analisis dengan mendiskripsikan hasil jawaban responden mengenai pernyataan dari kuersoner. Setiap pernyataan kuesioner terdiri dari 5 alternatif jawaban.

Analisis statistik

Yaitu dengan menggunakan metode statistika. Dalam penelitian ini penulis menganalisis pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Oleh sebab itu penulis menggunakan analisis statistik yang biasa disebut analisis regresi linier berganda (*multiple*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data yang dikumpul dari 60 responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini diperoleh informasi mengenai karakteristik responden dari segi usia sebagaimana disajikan pada tabel berikut :

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

jenis kelamin	Frequency	Percent %
Laki-laki	25	41,7
Perempuan	35	58,3
Total	60	100

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah) SPSS

Dari Tabel 4.1 di atas, menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 25 orang (41,7 %) dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 35 orang (58,3 %). Hal ini menunjukkan bahwa lebih banyak pegawai perempuan yang bekerja di PT. Pegadaian dibandingkan laki-laki.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan data yang terkumpul dari responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini diperoleh informasi mengenai karakteristik responden dari segi usia sebagaimana disajikan pada tabel berikut :

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frequency	Percent%
< 25 Tahun	5	8,3
25 – 40 Tahun	49	81,7
> 40 tahun	6	10,0
Total	60	100,0

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)SPSS

Dari tabel 2 di atas, dapat dilihat usia responden yang bekerja di PT. Pegadaian sangat bervariasi. Mulai dari usia kurang dari 25 tahun sampai dengan usia di atas 40 tahun. Jumlah responden yang dominan adalah usia 25 – 40 tahun yaitu sebanyak 49 orang (81,7 %), sedangkan jumlah responden yang paling sedikit adalah usia > 25 tahun yaitu sebanyak 5 orang (8,3 %).

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan data yang terkumpul dari 60 responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini diperoleh informasi mengenai karakteristik responden berdasarkan lama bekerja di PT. Pegadaian sebagaimana disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4 Karakteristik Respopnden Berdasarkan Lama Bekerja di PT.

Pegadaian

Lamabekerja	Frequency	Percent%
<5 Tahun	10	16,7
5-10 Tahun	10	16,7
>10 Tahun	40	66,7
Total	60	100,0

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)SPSS

Dari tabel 4 di atas, dapat dilihat jumlah responden berdasarkan lama bekerja di PT. Pegadaian. Jumlah responden yang paling dominan adalah >10 tahun yaitu sebanyak 40 orang (66,7%), sedangkan yang paling kecil adalah < 5 tahun yaitu sebanyak 10 orang (16,7%).

Deskripsi Jawaban Responden

Berdasarkan data yang terkumpul dari 60 responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini diperoleh informasi mengenai frekuensi jawaban responden tentang komunikasi, pelatihan, dan produktivitas kerja pegawai pada tabel berikut :

Tabel 5 Frekuensi Jawaban Responden tentang komunikasi

Q	SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	f	%
1					3	5	23	38,3	34	56,6	60	99,9
2					4	6,67	28	46,6	28	46,6	60	99,87
3					6	10	26	43,3	28	46,6	60	99,9
4					2	3,33	27	45	31	51,6	60	99,93
5					3	5	30	50	27	45	60	100
6					4	6,67	27	45	29	48,3	60	99,97
7					1	1,66	22	36,6	37	61,6	60	99,86
8					1	1,66	25	41,6	34	56,6	60	99,86

Tabel 6. Frekuensi Jawaban Responden tentang pelatihan

Q	SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1					5	8,33	29	48,3	26	43,3	60	99,93
2			1	2	11	18,3	27	45	21	35	60	99,96
3					4	6,67	32	53,3	24	40	60	99,97
4					2	3,33	32	53,3	26	43,3	60	99,93
5					5	8,33	37	61,6	18	30	60	99,93

6					4	6,67	31	51,6	25	41,6	60	99,87
7					2	3,33	31	51,6	27	45	60	99,93
8					3	5	23	38,3	34	56,6	60	99,9

Tabel 7. Frekuensi Jawaban Responden tentang Produktivitas kerja pegawai

Q	SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1					2	3,33	26	43,3	32	53,3	60	99,93
2					1	1,66	28	46,6	31	51,6	60	99,86
3					4	6,67	24	40	32	53,3	60	99,97
4					1	1,66	15	25	44	73,3	60	99,96
5					4	6,67	25	41,6	31	51,6	60	99,87
6					1	1,66	18	30	41	68,3	60	99,96
7					2	3,33	17	28,3	41	68,3	60	99,93
8					2	3,33	24	40	34	56,6	60	99,93

Uji validitas digunakan untuk mengukur seberapa cermat suatu instrumen berfungsi sebagai alat ukur. Suatu instrumen dikatakan valid apabila dapat mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Adapun hasil dari uji validitas terdapat pada Tabel 8 berikut:

Tabel 8. Uji Validitas

Variabel Penelitian	Alat Ukur	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Kriteria
KOMUNIKASI (X1)	X1.1	,532**	0,25	Valid
	X1.2	,658**	0,25	Valid
	X1.3	,631**	0,25	Valid
	X1.4	,663**	0,25	Valid
	X1.5	,589**	0,25	Valid
	X1.6	,629**	0,25	Valid
	X1.7	,650**	0,25	Valid
	X1.8	,755**	0,25	Valid
PELATIHAN (X2)	X2.1	,407**	0,25	Valid
	X2.2	,443**	0,25	Valid
	X2.3	,560**	0,25	Valid
	X2.4	,539**	0,25	Valid
	X2.5	,610**	0,25	Valid
	X2.6	,590**	0,25	Valid
	X2.7	,557**	0,25	Valid
	X2.8	,616**	0,25	Valid
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI (Y)	Y1	,851**	0,25	Valid
	Y2	,866**	0,25	Valid
	Y3	,810**	0,25	Valid
	Y4	,834**	0,25	Valid
	Y5	,815**	0,25	Valid

	Y6	,851**	0,25	Valid
	Y7	,822**	0,25	Valid
	Y8	,860**	0,25	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS

Berdasarkan uji validitas terhadap 60 responden atas instrumen pertanyaan yang digunakan untuk masing-masing variabel tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Uji validitas variabel X1

Berdasarkan uji validitas diatas maka dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan yang berhubungan terhadap variabel X1 (komunikasi) dikatakan valid, karena nilai r hitung $> r$ tabel.

2. Uji validitas variabel X2

Berdasarkan uji validitas di atas maka dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan yang berhubungan terhadap variabel X2 (Pelatihan) dikatakan valid, karena nilai r hitung $> r$ tabel.

3. Uji validitas variabel Y, berdasarkan uji validitas di atas maka dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan yang berhubungan terhadap variabel Y (Produktivitas Kerja Pegawai) dikatakan valid karena nilai r hitung $> r$ tabel.

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau kontsrtuk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$. Hasil uji reliabilitas terhadap penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 9 berikut :

Tabel 9. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Pertanyaan	Cronbach Alpha	Keterangan
1	X1	8	,800	Reliable
2	X2	8	,876	Reliable
3	Y	8	,812	Reliable

Sumber : Data Olahan SPSS

Berdasarkan hasil uji reliabilitas:

- pada variabel X1 terhadap 8 item pertanyaan diperoleh Cronbach's Alpha sebesar 0,800 sehingga seluruh pertanyaan yang berkaitan dengan variabel X1 dinyatakan reliabel, karena nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$.

- Untuk variabel X2 diperoleh Cronbach's Alpha sebesar 0,876 sehingga seluruh pertanyaan yang berkaitan dengan variabel X2 dikatakan reliabel, karena nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$.
- untuk variabel Y diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,812 sehingga seluruh pertanyaan yang berkaitan dengan variabel Y dikatakan reliabel, karena nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$.

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel memiliki distribusi normal. Untuk menguji apakah data penelitian ini berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan menggunakan *Kolmogrov – Smirnov* (KS) test.

Uji *Kolmogrov_Smirnov* (K-S) dilakukan dengan membuat hipotesis :

Ho : Data residual tidak berdistribusi normal

Ha : Data residual berdistribusi normal

Untuk menentukannya maka kriterianya adalah :

Ho diterima apabila nilai signifikansi (*Asymp.Sig*) $< 0,05$

Ha diterima apabila nilai signifikansi (*Asymp.Sig*) $> 0,05$

Uji Multikolenieritas bertujuan untuk menguji apakah terdapat kolerasi antara variabel bebas (*Independen*). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat proplem Multikolenieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Deteksi terhadap ada tidaknya Multikolenieritas, yaitu dengan menganalisis nilai tolerance serta Variabel Inflation Factor (VIF). Jika nilai VIF < 10 dan nilai tolerance $> 0,1$ maka menandakan tidak terjadinya Multikolenieritas.

Tabel 11. Uji Multikolenieritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
TX1	,533	1,876
TX2	,533	1,876

a. Dependent Variable: TY

Sumber :Data olahan SPSS

Dari ketentuan tabel 11 uji Multikolenieritas maka di ketahui nilai VIF variabel Komunikasi (X_1) dan Pelatihan (X_2) adalah $1,876 < 10$ dan nilai Tolerance adalah $0,533 > 0,1$ maka data tersebut tidak terjadi multikolenieritas

Uji heteriskesdasitisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi menunjukkan variasi antar variabel tersebar dan tidak sama.

Uji pengaruh simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent secara bersama-sama atau simultan memengaruhi variabel dependent. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 13:

Tabel 13. Hasil Uji Simultan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	529,264	2	264,632	51,008	,000 ^b
Residual	295,720	57	5,188		
Total	824,983	59			

a. Dependent Variable: TY

b. Predictors: (Constant), TX2, TX1

Uji statistik secara simultan ditunjukkan oleh perbandingan nilai F hitung dengan F tabel. Nilai F tabel dengan derajat kepercayaan 95% adalah sebesar 2,37. Pada Tabel 4.11 di atas terlihat bahwa pada persamaan F hitung $51,008 > F$ tabel 2,37. Ini berarti bahwa kedua variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependent.

Tabel 14. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,801 ^a	,642	,629	2,278

a. Predictors: (Constant), TX2, TX1

b. Dependent Variable: TY

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa besarnya koefisien kolerasi ($R = 0,801$) dan didapatkan nilai Adjusted R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,629 yang artinya pengaruh variabel indenpenden X^1 dan X^2 terhadap variabel dependen (Y) sebesar 62,9%.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan uji hipotesis yang dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial variabel Komunikasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y), artinya apabila dilakukan komunikasi semakin baik dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
2. Secara parsial variabel Pelatihan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y), artinya apabila dilakukan Pelatihan pencapaian target semakin baik dan hasil kerja pegawai dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Secara simultan variabel Komunikasi (X_1) dan Pelatihan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) . Artinya apabila komunikasi dan pelatihan secara bersama-sama akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada PT. Pegadaian Kanwil Medan. Karna hasil determinan sebesar 0,629 yang artinya pengaruh variabel indenpenden X_1 dan X_2 terhadap variabel dependen (Y) sebesar 62,9%.

DAFTAR PUSTAKA

- A.S Moenir, 2002, Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia, Jakarta : Bumi Aksara
- Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Carrell dan Kuzmits. 1982. Pelatihan Tenaga Kerja. PT Pradnya, Jakarta
- Corrie. 2018. Pendekatan Komunikasi dalam Iklan. Diakses Mei 11, 2020, dari Pakar Komunikasi.com: <https://pakarkomunikasi.com/pendekatan-komunikasi-dalam-iklan>

Effendy, Onong Uchjana. 2015. Ilmu, Komunikasi Teori dan Praktek Komunikasi. Bandung: PT. Citra Aditia Bakti

Elbadiansyah. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesatu. Malang: IRDH.

Hamali, A. Y. 2018. Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT Buku Seru.

Handoko, T. Hani. 2012. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. BPFE

Koesomowidjojo, S. R. 2021. Dasar-dasar Komunikasi. Jakarta: Penerbit Bhuana Ilmu Populer Kelompok Gramedia.

Marwansyah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta,CV

Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta.

Sutardji. 2016. Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Yogyakarta; Dee Publish.

Veithzal Rivai. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.

Yusuf, Burhanuddin. 2015. Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.