

Pengaruh Faktor Komunikasi, Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Sales Promotion Pada PT.Yamaha Suraco Jaya Abadi Motor

Jumarni¹ H Abd Rahman Rahim² H Muchriady Muchran³

^{1, 2} Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Makassar

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh Faktor Komunikasi, Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Sales Promotion Pada Pt. Yamaha Suraco Jaya Abadi Motor. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sampel jenuh atau mengambil seluruh jumlah populasi dengan jumlah responden 80 sampel. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu pendekatan yang menekankan analisis pada data-data angka yang diolah dengan metode statistik, dengan teknik analisis data partial last square smart-PLS. Hasil penelitian (1) Faktor Komunikasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja sales promotion pada PT. Yamaha Suraco Jaya Abadi Motor, (2) Pengalaman Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas kerja sales promotion pada PT. Yamaha Suraco Jaya Abadi Motor, (3) Pelatihan kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja sales promotion pada PT. Yamaha Suraco Jaya Abadi Motor.

Keywords: Komunikasi, Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja, Produktivitas.

Copyright (c) 2023 Jumarni

✉ Corresponding author :

Email Address : Jumarni1@gmail.com

PENDAHULUAN

Bagi suatu perusahaan sumber daya manusia ialah aset yang paling berharga bagi perusahaan itu sendiri karena sumber daya manusia memegang peranan paling penting dan potensial bagi keberhasilan suatu perusahaan mengingat sumber daya manusia merupakan penentu kegiatan perusahaan baik perencanaan, pengorganisasian, serta pengambilan keputusan. Manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset yang utama, melalui fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik (Sinambela, 2016 : 9)

Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan dari kualitas orang-orang didalamnya. Sumber daya manusia akan bekerja secara optimal jika perusahaan dapat mendukung kemajuan karir mereka dengan melihat apa sebenarnya kompetensi mereka. Biasanya, pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi akan mempertinggi produktivitas kerja karyawan sehingga produktivitas karyawan pun lebih tinggi pula dan berujung pada puasanya

pelanggan dan organisasi akan diuntungkan. Hal ini karena karyawan punya peran langsung untuk mengerjakan berbagai kegiatan yang diinginkan oleh organisasi.

Komunikasi yang terjalin baik antara pimpinan dan karyawan serta antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Pelaksanaan kegiatan suatu perusahaan tanpa adanya komunikasi yang baik dapat mengakibatkan tidak efektif dan efisiennya kinerja dalam suatu perusahaan dan akan berpengaruh langsung terhadap kegiatan-kegiatan lainnya sehingga proses keseluruhan kegiatan didalam perusahaan akan terhambat. Konflik bahkan sering terjadi dalam perusahaan disebabkan oleh komunikasi yang kurang baik. Seperti halnya yang terjadi di PT. SURACO JAYA ABADI MOTOR, sebagian karyawannya masih kurang kompeten dalam menyampaikan produk, hal ini disebabkan karena faktor komunikasinya, sehingga para konsumen kurang paham atas bagaimana produk yang disampaikan.

Perusahaan harus memiliki kemampuan untuk memberikan informasi tentang bagaimana kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Bagian ke karyawan dalam perusahaan akan lebih cenderung memilih calon pelamar yang sudah berpengalaman karena dipandang lebih mampu dan matang dalam melaksanakan tugas-tugas yang akan diberikan nantinya. Hal yang terjadi juga saat ini di PT. SURACO JAYA ABADI MOTOR adalah karyawan dengan pengalaman kerja yang lama atau karyawan senior sudah mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, namun berbeda dengan karyawan dengan pengalaman kerja yang baru, mereka kurang mampu menyelesaikan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Semakin lama karyawan bekerja pada suatu perusahaan, maka semakin banyak pengalaman yang dimiliki pada karyawan tersebut (Rahmawati, 2016).

Seiring berkembangnya ilmu dan pengetahuan yang makin maju maka perusahaan dituntut untuk lebih dapat menjadikan karyawannya lebih terampil dan terlatih dalam mengerjakan tugasnya. Oleh karena itu perusahaan berinisiatif untuk mengadakan program pelatihan bagi karyawan, karena pelatihan membuat mereka lebih percaya diri sehingga menimbulkan rasa puas dalam bekerja dan lebih dihargai, serta mampu berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan bagian penjualan. Namun pada pengerjaannya pelatihan yang telah disediakan di PT SURACO JAYA ABADI hanya dilakukan oleh beberapa karyawan saja lalu setelah itu karyawan yang lainnya hanya formalitas saja mengikuti pelatihan tersebut dengan mengerjakan kuis pada course disetiap harinya.

METODOLOGI

Metode penelitian yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan perolehan data melalui observasi metode Observasi, Kuesioner (Angket). Penelitian ini dilakukan di PT. Suraco Jaya Motor. Pada penelitian ini penulis memakai dua variabel: variabel bebas (*variabel independen*) yaitu komunikasi, pengalaman kerja dan pelatihan kerja,

dan variabel terikat (*variabel dependen*) yaitu produktivitas kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh *sales promotion* yang bekerja di PT. Suraco Jaya Abadi Motor yang berjumlah 80 orang dan sampel sebanyak 80 orang *sales* (sampel jenuh). Analisis data menerapkan uji validitas, uji reabilitas, uji hipotesis

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Pengujian Validitas berdasarkan Loading Factor

	KOMUNIKASI X1	PELATIHAN X3	PENGALAMAN KERJA X2	PRODUKTIVITAS Y
KM1	0.783			
KM2	0.761			
KM3	0.873			
KM4	0.924			
KM5	0.804			
KM6	0.892			
KM7	0.826			
KM8	0.878			
KM9	0.899			
PEL4		0.900		
PEL5		0.947		
PEL6		0.917		
PEL7		0.944		
PEL8		0.960		
PEL9		0.936		
PK2			0.955	
PK3			0.930	
PK4			0.941	
PK5			0.862	
PK6			0.930	
PK7			0.970	
PK8			0.952	
PRDUK1				0.825
PRDUK2				0.812
PRDUK3				0.895
PRDUK4				0.828
PRDUK5				0.810
PRDUK6				0.784
PRDUK7				0.708
PRDUK8				0.777
PRDUK9				0.806
PRDUK10				0.777

Sumber Olah Data: Smart PLS 2022

Berdasarkan tabel di atas pengujian validitas loading factor pada tabel 4.7 Dan gambar 1 Di ketahui seluruh nilai loading > 0,04 yang berarti telah memenuhi syarat Validitas berdasarkan nilai loading

Tabel 2. Uji Validitas Berdasarkan *Average Variance Extracted* (AVE)

	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
KOMUNIKASI X1	0.724
PELATIHAN X3	0.873
PENGALAMAN KERJA X2	0.874
PRODUKTIVITAS Y	0.646

Berdasarkan tabel *Average Variance Extracted* (AVE) di ketahui seluruh nilai AVE > 0,5, dari tabel dan gambar di atas sudah menunjukkan nilai AVE setiap Variabel > 0,5 sehingga telah memenuhi syarat reabilitas berdasarkan *Average Variance Extracted* (AVE) dan dapat di lanjutkan pada pengujian *Composite Reability*

Tabel 3. Uji Validitas Berdasarkan Composite Reability

	Reliabilitas Komposit
KOMUNIKASI X1	0.959
PELATIHAN X3	0.976
PENGALAMAN KERJA X2	0.980
PRODUKTIVITAS Y	0.948

Sumber Olah Data: Smart PLS 2022

Berdasarkan tabel Composite Reability yang telah di sajikan menunjukkan nilai Composite Reability > 0,70 maka dapat di simpulkan bahwa Nilai CR telah memenuhi syarat reabilitas berdasarkan Composite Reability dan dapat di lanjutkan pada pengujian Cronbach's Alpha

Tabel 4. Uji Validitas Berdasarkan Cronbach's Alpha (CA)

	Cronbach's Alpha
KOMUNIKASI X1	0.952
PELATIHAN X3	0.971
PENGALAMAN KERJA X2	0.976
PRODUKTIVITAS Y	0.941

Hasil olah data smart PLS 2022

Tabel 5. Uji Validitas Diskriminan

	KOMUNIKASI X1	PELATIHAN X3	PENGALAMAN KERJA X2	PRODUKTIVITAS Y
X1	0.851			
X3	0.449	0.934		
X2	0.346	0.476	0.935	
Y	0.432	0.856	0.454	0.804

Sumber Olah Data : Smart PLS 2022

Berdasarkan pengujian validitas diskriminan, nilai akar kuadrat AVE dari suatu Variabel laten, di dibandingkan dengan nilai korelasi antara variabel laten tersebut dengan variabel laten lebih besar di dibandingkan nilai korelasi antara variabel laten tersebut dengan variabel laten lainnya. Sehingga disimpulkan telah memenuhi syarat validitas diskriminasi

Tabel 6. Uji Signifikansi *Boostraping*

	Samp el	Rata-rata	Standar Deviasi	T Statistik	P Values
	Asli (O)	Sampel (M)	(STDE V)	(O/STDEV)	
X1 -> Y	0.050	0.05 8	0.104	0.4 78	0.633
X3 -> Y	0.809	0 8	0.089	9 0	0.000

		0	7
		9	5
X2	0.052	0.05	0.103
->		3	06
Y			

Sumber Olah Data : Smart PLS 2022

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil penelitian

- Komunikasi X1 tidak berpengaruh positive signifikan terhadap Produktivitas Kerja Y dengan nilai koefisien jalur (Original Sample) 0,633 > 0,05. Hipotesis di tolak
- Pengalaman Kerja Y X2 berpengaruh positive signifikan terhadap Produktivitas kerja dengan nilai koefisien jalur 0,00 < 0,05. Hipotesis di terima
- Pelatihan kerja X3 berpengaruh positive signifikan terhadap Produktivitas Kerja dengan nilai jalur 0,613 > 0,05. Hipotesis di tolak

Tabel 7. Penyajian Nilai R Square

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
KOMUNIKASI X1	720.000	720.000	
PELATIHAN X3	480.000	480.000	
PENGALAMAN KERJA	560.000	560.000	
X2			
PRODUKTIVITAS Y	800.000	471.672	0.410

Sumber Olah Data: Smart PLS 2022

Berdasarkan hasil olah data *R square*. Nilai *R square* dari Produktivitas Kerja Y adalah 0,410 yang berarti Produktivitas kerja Y mampu menjelaskan produktivitas kerja Y.

H1. Faktor Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas *sales promotion* pada PT.Suraco Jaya Abadi Motor.

berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja Yamaha Suraco Jaya Abadi Motor dapat di lihat dari uji signifikansi P-Values sebesar 0,613 > 0,05. Hasil questioner penelitian mengenai Komunikasi X1 yang di dapatkan indikator X1.4 Hubungan yang baik, dengan nilai rata rata terkecil yaitu 4,01 sehingga hubungan antar karyawan di suatu perusahaan harus lebih di tingkat terlihat dari kuesioner rata -rata responden memilih tidak setuju dengan Hubungan baik sehingga pada perusahaan di identifikasi bahwa hubungan antar karyawan relative tidak harmonis dapat di lihat dari nilai rata - rata terkecil yang di prosel sebesar 4,01.

Hubungan antar karyawan juga bisa ditingkatkan dengan cara saling memberi feedback kepada satu karyawan dengan karyawan lain. Feedback sangat berguna untuk mengetahui kelebihan serta kekurangan selama proses kerja.

H2. Faktor Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas *sales promotion* pada PT.Suraco Jaya Abadi Motor

Hipotesis ke dua diterima yaitu pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, yaitu dengan melihat hasil uji signifikansi *smart* PLS dengan nilai *P-Values* $0,00 < 0,05$ Adanya angka signifikan dan positif ini mengindikasikan bahwa semakin karyawan memiliki pengalaman kerja yang banyak atau tinggi akan berpengaruh pada meningkatnya produktivitas kerja karyawan pada unit produksi Yamaha prosel sebesar 4,01.

Adanya pengalaman kerja akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang berdampak pada peningkatan produksi perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Nursan, Baharuddin, Muh.Nasir (2018) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru di SMAN 27 Kabupaten Bone.

H3. Faktor pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas sales pada PT.Suraco Jaya Abadi Motor.

Hipotesis ketiga ditolak yaitu pelatihan tidak berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja Yamaha Suraco Jaya Abadi Motor dengan nilai koefisien jalur (Original Sample) $0,633 > 0,05$. Dari hasil kuesioner penelitian tentang pelatihan yang didapatkan, item x1.3 Metode, X1.4 Materi dan X1.5 Tujuan dengan nilai rata-rata terkecil dengan nilai 4,15. Berarti dapat disimpulkan bahwa sebagian karyawan beranggapan kalau system pelatihan kerja yang diberikan perusahaan kurang nyaman bagi karyawan. Sedangkan item yang mempunyai nilai rata-rata tertinggi yaitu pernyataan ke tiga adalah pelatihan dapat memberikan jawaban atas persoalan yang saya hadapi. Karena pelatihan yang sesuai dengan persoalan karyawan akan membantu meningkatkan produktivitas karyawan.

Adanya pemberian pelatihan yang erencana dari perusahaan, karyawan akan terlatih untuk memecahkan masalah yang mereka hadapi dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan meningkatkan produktivitas kerjanya. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Endang Kustini, Novita Sari (2020) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

SIMPULAN

Faktor Komunikasi tidak berpengaruh positive signifikan terhadap produktivitas kerja *sales promotion* pada PT. Yamaha Suraco Jaya Abadi Motor. Hipotesis ditolak. Hal ini berarti ketika hasil yang maksimal dalam setiap pekerjaan tergantung pada cara kerja yang efektif, berkat usaha berkomunikasi efektif yang dilakukan pimpinan terhadap para karyawan untuk mencapai hasil yang maksimal. Pengalaman Kerja berpengaruh positive signifikan terhadap Produktivitas kerja *sales promotion* pada PT. Yamaha Suraco Jaya Abadi Motor. Hal ini membuktikan bahwa Adanya pengalaman kerja akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang berdampak pada peningkatan produksi perusahaan. sePelatihan kerja tidak berpengaruh

positive signifikan terhadap produktivitas kerja *sales promotion* pada PT. Yamaha Suraco Jaya Abadi Motor. Hipotesis ditolak. Hal ini membuktikan bahwa sebagian karyawan beranggapan kalau system pelatihan kerja yang diberikan perusahaan kurang nyaman bagi karyawan.

Referensi

- Efendy, Rifky Okky (2020) *PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA ZEROHEROES.CO MALANG*. Undergraduate (S1) thesis, Universitas Muhammadiyah Malang.
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. 2003. *Behavior in Organization*. Prentice Hall. New Jersey
- Muna Putri, N., & Frianto, A. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Rumah Sakit Ibu dan Anak XYZ Jombang. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 4(1), 25–38. <https://doi.org/10.33752/bima.v4i1.281>
- Rahmawati. 2016. “Hasil TIMSS 2015 (Trend in International Mathematics and Science Study) : Diagnosa Hasil untuk Perbaikan Mutu dan Peningkatan Capaian” Makalah disajikan di Seminar Hasil TIMSS 2015, pada 14 Desember 2016, Jakarta.
- Sinambela. 2016. *Manajemen sumber daya manusia (membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja)*. Jakarta: Bumi aksara Sutardji. (2016). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Yogyakarta: Dee Publish
- Wirawan, K. E., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Image : Jurnal Riset Manajemen*, 7(1), 38– 44. <https://doi.org/10.17509/image.v7i1.23137>