

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SOLUSI MITRA TAMA JAKARTA UTARA

Maryadi¹, Mohamad Duddy Dinantara²

Universitas Pamulang, Universitas Pamulang
maryadi.marsolo@gmail.com, dosen00818@unpam.ac.id

Article Info

Keywords:

*Job Training, Organizational
Communication, Employee Performance*

JM Classification:

Accessible

DOI:

Abstract

This study aims to analyze the influence of job training and organizational communication on employee performance at PT. Solusi Mitra Tama North Jakarta. This study uses a quantitative approach with an associative method. The number of respondents was 52 people obtained through saturated sampling techniques. The results showed that job training had a positive and significant effect on employee performance, with a regression equation $Y = 10.810 + 0.726X_1$, a significance value of $0.000 < 0.05$ and a regression coefficient value of 0.726, a correlation coefficient value of $R = 0.771$ meaning that the two variables had a strong relationship. The hypothesis test was obtained from t calculation $> t$ table or $(8.567 > 2.0086)$, the value of sig. ($0.000 < 0.05$) means that H_01 is rejected and H_{a1} is accepted. Organizational communication also has a positive and significant effect on employee performance, with a regression equation $Y = 10.832 + 0.751X_2$ with a significance value of 0.000 and a regression coefficient of 0.751, the value of the correlation coefficient $R = 0.786$ means that the two variables have a strong relationship. The hypothesis test was obtained in the t calculated $> t$ table or $(8.987 > 2.0086)$, the value sig. ($0.000 < 0.05$) means that H_02 is rejected and H_{a2} is accepted. Simultaneous job training and organizational communication have a positive and significant effect on employee performance, with regression results $Y = 9.834 + 0.283X_1 + 0.484X_2$, the value of F calculated $> F$ table or $(41.713 > 3.19)$ and a significance of 0.000 means that H_03 is rejected and H_{a3} is accepted. An R-square value of 0.630 indicates that the two independent variables explain 63% of employee performance variability.

I. PENDAHULUAN

Tujuan setiap perusahaan pada hakikatnya adalah memiliki sumber daya manusia yang unggul. Tanpa SDM yang berkualitas, perusahaan akan kesulitan untuk maju. SDM merupakan aset utama yang harus dijaga dengan baik. Perusahaan yang sukses dan efektif adalah yang mampu mengoptimalkan potensi sumber daya manusianya untuk mencapai tujuan yang diinginkan, tumbuh dengan cepat dalam industri, dan menciptakan kinerja yang baik dalam lingkup pekerjaan.

Era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat saat sekarang ini, setiap perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas kinerja dan produktivitas sumber daya manusia (SDM). Kualitas kinerja karyawan menjadi salah satu faktor utama dalam mencapai keberhasilan perusahaan. PT. Solusi Mitra Tama, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi umum, mekanikal, elektrik, dan telekomunikasi, juga menghadapi tantangan yang sama. Dengan pengalaman menangani berbagai proyek besar seperti instalasi jaringan fiber optik dan layanan mekanikal serta elektrik, PT. Solusi Mitra Tama perlu memastikan bahwa karyawan mereka mampu bekerja dengan efisien, cepat, dan memiliki kualitas layanan yang tinggi.

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya mencapai tujuan perusahaan, dengan kinerja yang baik, maka perusahaan tersebut akan mencapai tujuan yang diinginkannya. Tujuan dari peningkatan kerja ini adalah untuk memastikan bahwa perusahaan dapat mencapai tujuannya. Peningkatan kinerja karyawan dikatakan penting karena manusialah yang mengelola seluruh sistem dalam perusahaan sehingga perusahaan dapat memperoleh keuntungan darinya.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja mencerminkan sejauh mana kemampuan, keterampilan, dan motivasi seseorang diterapkan dalam pelaksanaan tugas untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Gomes (2021:109), "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan."

Kinerja karyawan sebagai variabel dependen dalam penelitian ini didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut Bernardin & Russell (2020:115), indikator kinerja karyawan meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efisiensi biaya, dampak sosial, dan kehadiran. Indikator-indikator tersebut

mencerminkan sejauh mana seorang karyawan mampu memenuhi target dan tanggung jawab yang diberikan secara optimal.

Pelatihan kerja didefinisikan sebagai proses peningkatan kompetensi karyawan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Menurut Khairuddin et al., (2024:45), "Pelatihan kerja merupakan upaya sistematis yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan kemampuan teknis, konseptual, dan interpersonal karyawan sesuai dengan kebutuhan organisasi." Sejalan dengan itu, Moeheriono (2021:60) menyatakan bahwa "pelatihan berbasis kompetensi berfokus pada pengembangan keterampilan spesifik yang dibutuhkan individu untuk menutup kesenjangan antara kinerja aktual dan kinerja yang diharapkan." Dalam pandangan ini, pelatihan tidak hanya menjadi alat pengembangan individu, melainkan juga strategi organisasi untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing. Moeheriono (2021:75) menyebutkan bahwa pelatihan kerja yang efektif dapat diukur melalui indikator peningkatan pengetahuan dan keterampilan, perubahan perilaku kerja, peningkatan kinerja individu, penerapan hasil pelatihan, kepuasan peserta pelatihan, efektivitas pelaksanaan program, dan dampak terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Pelatihan kerja merupakan proses sistematis yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan agar mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara lebih efektif dan efisien. Menurut para ahli, pelatihan kerja tidak hanya bertujuan memperbaiki kinerja individu, tetapi juga berperan penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Program pelatihan yang baik harus berlandaskan pada analisis kebutuhan yang tepat, disusun dengan metode yang sesuai, serta dievaluasi untuk mengukur efektivitasnya. Seiring dengan perkembangan teknologi dan perubahan lingkungan bisnis yang cepat, pelatihan kerja menjadi investasi strategis bagi perusahaan untuk menjaga daya saingnya. Dengan demikian, pelatihan kerja bukan sekadar aktivitas rutin, melainkan bagian integral dari pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan.

Selain pelatihan kerja, komunikasi organisasi juga berperan penting dalam mendukung pencapaian kinerja optimal. Komunikasi internal yang baik mampu meningkatkan koordinasi, mempercepat proses pengambilan keputusan, dan membangun kerja sama yang solid. Komunikasi organisasi merupakan proses pertukaran informasi, ide, dan pesan antar individu dalam suatu organisasi dengan tujuan menciptakan pemahaman dan koordinasi yang mendukung tercapainya tujuan organisasi. Menurut Robbins & Judge (2020:344), "komunikasi organisasi adalah proses di mana informasi ditransmisikan dan dipahami antara dua orang atau

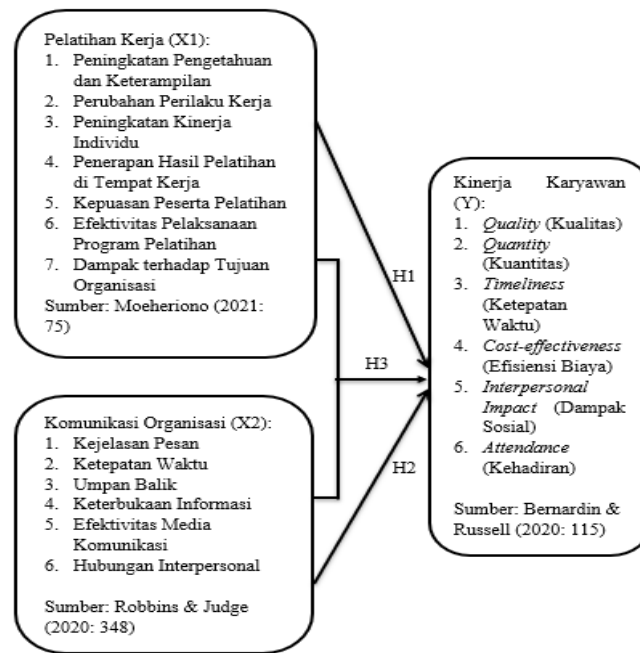
lebih dalam konteks organisasi." Komunikasi organisasi yang efektif ditandai dengan kejelasan informasi, adanya umpan balik, keterbukaan, media yang tepat, frekuensi komunikasi yang sesuai, serta hubungan komunikasi yang harmonis antar individu. Sementara itu, Kreitner & Kinicki (2020: 85) mengemukakan bahwa komunikasi organisasi bertujuan untuk memfasilitasi pertukaran informasi, memotivasi karyawan, mengontrol perilaku, dan mengungkapkan emosi secara tepat dalam lingkungan kerja.

Fenomena yang terjadi pada PT. Solusi Mitra Tama Jakarta Utara menunjukkan bahwa meskipun telah dilakukan pelatihan kerja secara rutin, beberapa indikator kinerja karyawan belum menunjukkan hasil yang optimal. Hal ini diperkuat dari hasil pra-survei terhadap 30 responden yang menunjukkan bahwa hanya 46,7% responden yang menyatakan puas terhadap metode pelatihan yang digunakan, dan 40% responden mengaku belum menerima umpan balik komunikasi yang memadai dari atasan maupun rekan kerja. Selain itu, data pencapaian target kinerja karyawan tahun 2023 menunjukkan ketidaktercapaian beberapa indikator utama seperti konsistensi kehadiran dan produktivitas kerja.

Kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penentu utama dalam mencapai keunggulan kompetitif suatu organisasi. Peningkatan kompetensi dan kinerja karyawan menjadi tuntutan dalam menghadapi tantangan bisnis yang terus berubah. Pelatihan kerja dan komunikasi organisasi merupakan dua aspek penting dalam pengembangan SDM yang telah banyak dikaji dalam berbagai penelitian. Beberapa penelitian sebelumnya telah membuktikan adanya hubungan signifikan antara pelatihan kerja, komunikasi organisasi, dan kinerja karyawan. (Fitri, Marliza Ade ; MDK, Herwan ; Putri, 2023) menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bengkulu. Hal serupa ditemukan dalam penelitian I Nyoman Andi Sumerta & Dewiati Sujadi (2020) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja dan komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Inna Kuta, bahkan pelatihan kerja menjadi variabel yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja.

Selain itu, Devi Triyana Putri & Eddy Savitri (2025) dalam penelitiannya di Valto Education Center menyimpulkan bahwa pelatihan dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 62,9%. Hal ini menguatkan temuan Endah Aditya Ningrum dkk. (2024) yang menegaskan bahwa komunikasi organisasi menjelaskan 33,6% variasi kinerja karyawan di PT PNM Cabang Indramayu.

Berdasarkan latar belakang tersebut, permasalahan penelitian yang dirumuskan adalah: Apakah pelatihan kerja dan komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Solusi Mitra Tama Jakarta Utara, baik secara parsial maupun simultan? Serta untuk menguji lebih lanjut hubungan antara variabel pelatihan kerja (X1), komunikasi organisasi (X2), dan kinerja karyawan (Y) dalam konteks perusahaan PT. Solusi Mitra Tama Jakarta Utara.



Gambar 1.1
Kerangka Berpikir Konseptual

Hipotesis merupakan bagian penting dalam penelitian kuantitatif karena berfungsi sebagai dugaan sementara mengenai hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Menurut Sugiyono (2017:96) hipotesis adalah “jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana jawaban tersebut masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan secara empiris.”

Pengembangan hipotesis dilakukan berdasarkan kajian teori yang mendalam, hasil penelitian terdahulu, serta hubungan logis antar variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel bebas, yaitu pelatihan kerja dan komunikasi organisasi, serta satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Berdasarkan teori-teori yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya serta fenomena yang terjadi di lapangan, maka peneliti mengembangkan hipotesis sebagai berikut:

- H₀₁ : Pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Solusi Mitra Tama Jakarta Utara
- H_{a1} : Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Solusi Mitra Tama Jakarta Utara.
- H₀₂ : Komunikasi organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Solusi Mitra Tama Jakarta Utara.
- H_{a2} : Komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Solusi Mitra Tama Jakarta Utara.
- H₀₃ : Pelatihan kerja dan Komunikasi organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Solusi Mitra Tama Jakarta Utara.
- H_{a3} : Pelatihan kerja dan Komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Solusi Mitra Tama Jakarta Utara.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel independen, yaitu pelatihan kerja (X1) dan komunikasi organisasi (X2), terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y). Lokasi penelitian dilakukan pada PT. Solusi Mitra Tama Jakarta Utara, dengan jumlah responden sebanyak 52 orang karyawan yang diambil menggunakan teknik **sampel jenuh**. Teknik ini digunakan karena seluruh populasi yang ada memenuhi syarat sebagai sampel penelitian.

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner dengan skala *Likert* 5 poin, dari skala 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Kuesioner ini terdiri dari tiga bagian utama yang mengukur variabel-variabel sebagai berikut: **Pelatihan kerja (X1)** sebanyak 10 item pernyataan berdasarkan indikator Moeheriono (2021: 75), **komunikasi organisasi (X2)** sebanyak 10 item pernyataan berdasarkan indikator Robbins & Judge (2020: 348), serta **kinerja karyawan (Y)** sebanyak 10 item pernyataan berdasarkan indikator dari Bernardin & Russell (2020: 115).

Sebelum dilakukan pengolahan data, kuesioner diuji terlebih dahulu untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas instrumen. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi *Pearson Product Moment*, dengan hasil bahwa seluruh butir pernyataan memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05, sehingga dinyatakan valid. Validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat

dikumpulkan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2018: 361). “valid yang berarti terdapat kesamaan data antar data yang terkumpul dengan data sesungguhnya”. Sedangkan menurut Ghazali (2018: 52) “kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut”. Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji kevalidan instrumen atau pertanyaan yang telah disusun. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Hasil menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *alpha* di atas 0,600 yang menunjukkan bahwa instrumen reliabel dan layak digunakan dalam penelitian ini.

Data yang telah dikumpulkan selanjutnya dianalisis menggunakan teknik statistik deskriptif dan inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui gambaran rata-rata tanggapan responden terhadap masing-masing variabel. Sementara itu, analisis inferensial dilakukan dengan **regresi linear sederhana dan berganda**, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), uji koefisien korelasi (*r*), koefisien determinasi (*R*²), serta **uji hipotesis t dan F**. Seluruh data dianalisis menggunakan program statistik, dengan *Software Statistical Package for Social (SPSS) for window* Versi 25.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Validitas diuji dengan menggunakan analisis korelasi *Pearson Product Moment* antara skor item pertanyaan dengan total skor masing-masing variabel. Item dinyatakan valid apabila nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) lebih kecil dari 0,05 dan nilai *r hitung* lebih besar dari *r tabel* pada tingkat kepercayaan 95% (*n* = 52, *r tabel* = 0,273).

Tabel 1.1
Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja (X1)

No	No Item	<i>r hitung</i>	<i>r tabel</i>	Keterangan
1	X1.1	0.912	0.2732	Valid
2	X1.2	0.897	0.2732	Valid
3	X1.3	0.872	0.2732	Valid
4	X1.4	0.827	0.2732	Valid
5	X1.5	0.885	0.2732	Valid
6	X1.6	0.894	0.2732	Valid
7	X1.7	0.904	0.2732	Valid
8	X1.8	0.853	0.2732	Valid
9	X1.9	0.860	0.2732	Valid
10	X1.10	0.856	0.2732	Valid

Tabel 1.2
Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi Organisasi (X2)

No	No Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	X2.1	0.866	0.2732	Valid
2	X2.2	0.898	0.2732	Valid
3	X2.3	0.851	0.2732	Valid
4	X2.4	0.837	0.2732	Valid
5	X2.5	0.880	0.2732	Valid
6	X2.6	0.908	0.2732	Valid
7	X2.7	0.914	0.2732	Valid
8	X2.8	0.894	0.2732	Valid
9	X2.9	0.897	0.2732	Valid
10	X2.10	0.856	0.2732	Valid

Tabel 1.3
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	No Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	Y.1	0.883	0.2732	Valid
2	Y.2	0.854	0.2732	Valid
3	Y.3	0.924	0.2732	Valid
4	Y.4	0.845	0.2732	Valid
5	Y.5	0.818	0.2732	Valid
6	Y.6	0.840	0.2732	Valid
7	Y.7	0.822	0.2732	Valid
8	Y.8	0.875	0.2732	Valid
9	Y.9	0.835	0.2732	Valid
10	Y.10	0.830	0.2732	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas pada ketiga variabel pelatihan kerja (X1), komunikasi organisasi (X2) dan kinerja karyawan (Y) yang ditampilkan pada Tabel 1.1, 1.2, dan 1.3, seluruh item pernyataan menunjukkan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,2732. Hasil ini mengindikasikan bahwa seluruh item dalam instrumen variabel dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur yang tepat dalam menggambarkan persepsi responden terhadap tingkat pelatihan kerja, komunikasi organisasi dan kinerja mereka di lingkungan kerja PT. Solusi Mitra Tama Jakarta Utara.

Uji Reliabilitas

Tujuan dilakukan uji reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana instrumen menghasilkan hasil yang konsisten ketika digunakan berulang kali. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*. Adapun kriteria atau ketentuan dalam memutuskan pernyataan tersebut reliabel atau tidak, berikut ini ketentuannya :

- a) Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,600, maka instrumen reliabel.
- b) Jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,600, maka instrument tidak reliabel.

Tabel 1.4
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Reliability Statistics	
		Cronbach's Alpha	N of Items
1	Pelatihan Kerja (X1)	0.966	10
2	Komunikasi Organisasi (X2)	0.967	10
3	Kinerja Karyawan (Y)	0.958	10

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang ditampilkan pada Tabel 1.4, diketahui bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang sangat tinggi. Variabel Pelatihan Kerja (X1) memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,966 dengan jumlah item sebanyak 10. Selanjutnya, variabel Komunikasi Organisasi (X2) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,967 dengan jumlah item yang sama, yaitu 10. Sementara itu, variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,958 dengan 10 item pernyataan.

Nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,90 mengindikasikan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur ketiga variabel tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik. Dengan demikian, seluruh item pada masing-masing variabel dinyatakan konsisten dan layak digunakan dalam penelitian lebih lanjut.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengevaluasi apakah nilai residual dalam model regresi memiliki distribusi normal. Pengujian ini penting dilakukan karena salah satu asumsi dasar dalam analisis regresi linear adalah bahwa residual (kesalahan prediksi) harus terdistribusi normal. Jika distribusi residual tidak normal, maka hasil estimasi parameter regresi menjadi tidak akurat dan berpotensi menyesatkan dalam pengambilan kesimpulan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* seperti tabel berikut:

Tabel 1.5
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.55173917
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.113
	Negative	-.060
Test Statistic		.113
Asymp. Sig. (2-tailed)		.095 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*, diperoleh nilai signifikansi (*Asymp. Sig. 2-tailed*) sebesar 0,095. Nilai ini lebih besar dari taraf signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi, yang berarti bahwa residual tidak menunjukkan penyimpangan signifikan dari distribusi normal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian layak untuk dianalisis lebih lanjut pada tahapan uji asumsi klasik lainnya.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk meyakini bahwa antar variabel bebas tidak memiliki multikolinearitas atau tidak memiliki hubungan korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Uji ini dapat dilakukan dengan nilai *Tolerance Value* dan *Variance Inflation (VIF)*.

Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Berdasarkan kriteria umum, model regresi dikatakan bebas dari multikolinearitas jika nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai *VIF* < 10. Nilai *Tolerance* yang kecil (mendekati nol) menunjukkan adanya korelasi tinggi antar variabel independen, sedangkan nilai *VIF* yang tinggi menunjukkan adanya inflasi varians yang disebabkan oleh multikolinearitas. Berikut hasil uji Multikolinearitas menggunakan SPSS versi 25:

Tabel 1.6
Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Model</i>		<i>Coefficients^a</i>	
		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	<i>(Constant)</i>		
	Pelatihan Kerja	.137	7.300
	Komunikasi Organisasi	.137	7.300

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

Berdasarkan hasil uji yang ditampilkan dalam tabel di atas, diketahui bahwa nilai *Tolerance* untuk variabel Pelatihan Kerja dan Komunikasi Organisasi masing-masing sebesar 0,137, dan nilai *VIF* sebesar 7,300. Kedua nilai tersebut masih berada dalam batas toleransi yang diperbolehkan, yaitu *Tolerance* > 0,10 dan *VIF* < 10. Kesimpulannya, bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi yang digunakan. Artinya, variabel independen dalam penelitian ini tidak memiliki korelasi tinggi satu sama lain dan layak digunakan dalam analisis regresi lebih lanjut.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan uji *Glejser* di mana hasil uji ini dapat dicermati apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain. Adapun ketentuan terjadi atau tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika variabel independen signifikan secara statistik memiliki nilai signifikansi (Sig) < 0,05, maka terjadi gangguan heteroskedastisitas.
- 2) Jika variabel independen tidak signifikan secara statistik memiliki nilai signifikansi (Sig) > 0,05, maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Hasil dari uji *Glejser* adalah sebagai berikut:

Tabel 1.7
Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

<i>Coefficients^a</i>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	<i>(Constant)</i>	10.215	2.280		4.481	.000
	Pelatihan Kerja	-.221	.150	-.514	-1.467	.149
	Komunikasi Organisasi	.046	.153	.106	.301	.765

a. *Dependent Variable: ABS RES*

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 1.7, diperoleh nilai signifikansi untuk variabel Pelatihan Kerja sebesar 0,149 dan untuk variabel Komunikasi Organisasi sebesar 0,765. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan pengaruh antara satu variabel independen (bebas) terhadap satu variabel dependen (terikat). Teknik ini berguna untuk menjelaskan seberapa besar perubahan yang terjadi pada variabel dependen apabila terjadi perubahan pada satu variabel independen. Dengan kata lain, analisis ini bertujuan untuk memprediksi nilai variabel terikat berdasarkan nilai dari variabel bebas secara linier.

Tabel 1.8
Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana Variabel Pelatihan Kerja (X1) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

<i>Coefficients^a</i>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	10.810	3.437		3.145	.003
	Pelatihan Kerja (X1)	.726	.085	.771	8.567	.000

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana pada tabel 1.8 di atas, maka diperoleh persamaan regresi $Y = 10,810 + 0,726X_1$. Dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai Konstanta sebesar 10,810 diartikan bahwa jika variabel Pelatihan Kerja (X1) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 10,810 poin.
- 2) Koefisien regresi sebesar 0,726 menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan pelatihan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,726 satuan. Nilai koefisien yang positif menunjukkan adanya pengaruh positif antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.9
Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana Variabel Komunikasi Organisasi (X2) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

<i>Coefficients^a</i>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	10.832	3.276		3.306	.002
	Komunikasi Organisasi (X2)	.751	.084	.786	8.987	.000

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana pada tabel 1.9 di atas, maka diperoleh persamaan regresi $Y = 10,832 + 0,751X_2$. Dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai Konstanta sebesar 10,832 diartikan bahwa ketika tidak terdapat komunikasi organisasi ($X_2 = 0$), maka nilai dasar kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 10,832.
- 2) Koefisien regresi sebesar 0,751 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel komunikasi organisasi akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,751 satuan. Koefisien yang bernilai positif mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang positif antara komunikasi organisasi dan kinerja karyawan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda dilakukan atas variabel Pelatihan Kerja (X1) dan Komunikasi Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang disajikan dalam bentuk tabel berikut:

Tabel 1.10
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

<i>Coefficients^a</i>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	<i>(Constant)</i>	9.834	3.348		2.937	.005
	Pelatihan Kerja (X1)	.283	.221	.300	1.279	.207
	Komunikasi Organisasi (X2)	.484	.224	.507	2.159	.036

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)*

Berdasarkan Tabel 1.10, diperoleh model persamaan regresi $Y = 9,834 + 0,283X_1 + 0,484X_2$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

- 1) Nilai konstanta sebesar 9,834 diartikan bahwa ketika kedua variabel independen bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 9,834.
- 2) Koefisien regresi X1 (pelatihan kerja) sebesar 0,283 berarti setiap peningkatan satu satuan pada pelatihan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,283 satuan, dengan asumsi komunikasi organisasi tetap. Sementara itu, koefisien regresi X2 (komunikasi organisasi) sebesar 0,484 berarti setiap peningkatan satu satuan pada komunikasi organisasi akan meningkatkan kinerja sebesar 0,484 satuan, dengan asumsi pelatihan kerja tetap.

Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui derajat hubungan atau kekuatan hubungan antara dua variabel. Dalam penelitian ini, analisis korelasi bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara variabel Pelatihan Kerja (X1) dan Komunikasi Organisasi (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), baik secara individu maupun bersama-sama.

Tabel 1.11
Hasil Uji Korelasi X1 Terhadap Y

<i>Correlations</i>			
		Pelatihan Kerja (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Pelatihan Kerja (X1)	<i>Pearson Correlation</i>	1	.771**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		.000
	<i>N</i>	52	52
Kinerja Karyawan (Y)	<i>Pearson Correlation</i>	.771**	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	

	<i>N</i>	52	52
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Hasil analisis korelasi *Pearson* menunjukkan bahwa nilai korelasi antara variabel Pelatihan Kerja (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,771 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi < 0,01, maka hubungan antara kedua variabel tersebut dinyatakan signifikan pada tingkat kepercayaan 99% (*2-tailed*). Nilai korelasi sebesar 0,771 berada pada kategori hubungan kuat dan positif karena berada pada rentang nilai 0,600 – 0,799.

Tabel 1.12
Hasil Uji Korelasi X2 Terhadap Y

<i>Correlations</i>			
		Komunikasi Organisasi (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Komunikasi Organisasi (X2)	<i>Pearson Correlation</i>	1	.786**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		.000
	<i>N</i>	52	52
Kinerja Karyawan (Y)	<i>Pearson Correlation</i>	.786**	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	
	<i>N</i>	52	52

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil analisis korelasi *Pearson* menunjukkan bahwa nilai korelasi antara variabel Komunikasi Organisasi (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,786 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi < 0,01, maka hubungan antara kedua variabel tersebut dinyatakan signifikan pada tingkat kepercayaan 99% (*2-tailed*). Nilai korelasi sebesar 0,786 berada pada kategori hubungan kuat dan positif karena berada pada rentang nilai 0,600 – 0,799.

Tabel 1.13
Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda

<i>Model Summary</i>									
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Change Statistics</i>				
					<i>R Square Change</i>	<i>F Change</i>	<i>df1</i>	<i>df2</i>	<i>Sig. F Change</i>
1	.794 ^a	.630	.615	5.019	.630	41.713	2	49	.000

Hasil uji koefisien korelasi berganda antara variabel Pelatihan Kerja (X1) dan Komunikasi Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai R sebesar 0,794. Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel independen secara

simultan terhadap variabel dependen berada pada kategori kuat, karena berada pada rentang 0,600 – 0,799.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen secara simultan dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada pada rentang 0 (nol) hingga 1 (satu). Semakin mendekati 1 (satu), maka kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat semakin kuat. Sebaliknya, semakin mendekati 0 (nol), maka variabel bebas hanya sedikit menjelaskan variabel terikat. Berikut hasil uji koefisien determinasi (R^2) menggunakan *Software* SPSS versi 25:

Tabel 1.14
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

<i>Model Summary</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.794 ^a	.630	.615	5.019

Nilai *R Square* sebesar 0,630, yang berarti bahwa 63,0% variasi kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan kerja (X1) dan komunikasi organisasi (X2). Sementara itu, sisanya sebesar 37,0% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,615 juga menunjukkan bahwa model telah dikoreksi terhadap jumlah variabel dan ukuran sampel, yang memperkuat validitas model tersebut. Dengan demikian, uji koefisien determinasi ini mengonfirmasi bahwa pelatihan kerja dan komunikasi organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang cukup besar dan relevan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Solusi Mitra Tama Jakarta Utara.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , adapun untuk menentukan besarnya nilai t dapat dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t_{tabel} = t_{\alpha, df} \text{ (Taraf Alpha x Degree of Freedom)}$$

$$\alpha = \text{tarif nyata } 5\%$$

$$df = (n-2), \text{ maka diperoleh } = 50, \text{ maka } t_{tabel} = 2,0086.$$

Kriteria dinyatakan signifikan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $p \text{ value} < 0,050$. Berikut hasil uji t dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 1.15
Hasil Uji t Secara Parsial Variabel Pelatihan Kerja (X1)

<i>Coefficients^a</i>						
<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			
1	(Constant)	10.810	3.437		3.145	.003
	Pelatihan Kerja (X1)	.726	.085	.771	8.567	.000

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan (Y)

Hasil nilai *t hitung* untuk variabel Pelatihan Kerja (X1) adalah 8,567 lebih besar dari *t tabel* sebesar 2,0086, nilai signifikansi (Sig.) adalah $0.000 < 0,050$, maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Kesimpulannya, Pelatihan Kerja (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya, semakin baik pelatihan kerja yang diberikan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat secara signifikan, sesuai dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,726 yang menunjukkan arah pengaruh positif.

Tabel 1.16
Hasil Uji t Secara Parsial Variabel Komunikasi Organisasi (X2)

<i>Coefficients^a</i>						
<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			
1	(Constant)	10.832	3.276		3.306	.002
	Komunikasi Organisasi (X2)	.751	.084	.786	8.987	.000

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Komunikasi Organisasi (X2) memiliki nilai koefisien sebesar 0,751 dengan nilai *t hitung* 8,987 lebih besar dari *t tabel* sebesar 2,0086 dan signifikansi 0,000, yang berarti lebih kecil dari 0,05, maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Komunikasi Organisasi (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), sehingga semakin baik komunikasi organisasi yang terjalin, maka kinerja karyawan juga akan meningkat secara signifikan.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengaruh variabel pelatihan kerja dan komunikasi organisasi diuji secara simultan menggunakan uji F, dengan tingkat signifikansi 5%. Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) yaitu membandingkan antara nilai *F hitung* dengan *F tabel* dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ berarti H_{03} diterima dan H_{a3} ditolak.
- 2) Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima.

Penentuan besarnya F_{tabel} dicari dengan ketentuan $df = (n-k-1)$, maka diperoleh $(52-2-1) = 49$, $F_{tabel} = 3,19$.

Kriteria hipotesis diterima atau ditolak yaitu dengan membandingkan antara nilai *probability* signifikansi dengan 0,05 dengan ketentuan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika *probability* signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 2) Jika *probability* signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berikut hasil pengujian secara simultan dengan uji F:

Tabel 1.17
Hasil Uji F Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2101.951	2	1050.976	41.713	.000 ^b
	Residual	1234.568	49	25.195		
	Total	3336.519	51			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi (X2), Pelatihan Kerja (X1)						

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 1.17 diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(41,713 > 3,19)$ hal ini juga diperkuat dengan ρ value $< Sig.$ 0,050 atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara pelatihan kerja dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Pelatihan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,726 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya, semakin baik pelatihan kerja yang diberikan, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan.

Pengaruh Komunikasi Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana, variabel Komunikasi Organisasi (X2) juga menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,751 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil uji ini berarti bahwa semakin efektif sistem komunikasi dalam organisasi, maka kinerja karyawan cenderung meningkat.

Pengaruh Pelatihan Kerja (X1) dan Komunikasi Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa secara simultan variabel Pelatihan Kerja dan Komunikasi Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai *R Square* sebesar 0,630 dan signifikansi F sebesar 0,000 ($< 0,05$). Ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 63%, sedangkan sisanya sebesar 37% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

Secara parsial hanya Komunikasi Organisasi yang menunjukkan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai sig. $0,036 < 0,05$, sedangkan Pelatihan Kerja memiliki nilai signifikansi 0,207, yang berarti tidak signifikan secara statistik dalam model berganda ini. Meskipun begitu, dalam analisis regresi sederhana sebelumnya, pelatihan kerja tetap berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dalam penelitian mengenai pengaruh pelatihan kerja dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Solusi Mitra Tama Jakarta Utara, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Pelatihan Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y), dibuktikan dengan persamaan regresi $Y = 10,810 + 0,726X1$, kemudian hasil koefisien korelasi (R) sebesar 0,771 yang berarti terdapat hubungan kuat antara kedua variabel. Hasil uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($8,567 > 2,0086$), diperkuat dengan nilai $p\ value < Sig.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$), maka H_01 ditolak dan H_a1 diterima, artinya Pelatihan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan kerja yang diberikan, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil uji regresi diperoleh persamaan $Y = 10,832 + 0,751X2$, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,786 yang berarti terdapat hubungan kuat antara kedua variabel. Hasil uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($8,987 > 2,0086$), diperkuat dengan nilai $p\ value < Sig.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$), maka H_02 ditolak dan H_a2 diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Komunikasi Organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan

terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sehingga semakin baik komunikasi organisasi yang terjalin, maka kinerja karyawan juga akan meningkat secara signifikan.

3. Berdasarkan pada hasil uji regresi linear berganda $Y = 9,834 + 0,283X_1 + 0,484X_2$, kemudian diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,794 dikategorikan mempunyai hubungan yang kuat antara kedua variabel independen secara simultan terhadap variabel independen. Hasil uji F secara simultan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(41,713 > 3,19)$, hal ini juga diperkuat dengan $\rho\ value < Sig. 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulannya bahwa Pelatihan Kerja (X1) dan Komunikasi Organisasi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa sinergi antara pelatihan kerja dan komunikasi organisasi menjadi kunci dalam meningkatkan performa kerja di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. (2020). *Human Resource Management: An Experiential Approach* (7th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Fitri, M. A., MDK, H., & Putri, I. D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Bengkulu. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 329-342. doi:<https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i1>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Dengan Program IBM SPSS 25 (Edisi 9)*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gomes, F. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Khairuddin, M., Anshori, M., & Wulandari, R. (2024). *Manajemen Pelatihan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2020). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Moeheriono. (2021). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ningrum, E. A., Suratriadi, P., & Alif, M. I. (2024). Pengaruh Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Retorika Jurnal Komunikasi, Sosial, dan Ilmu Politik*, 1(6), 291-309.
- Putri, D. T., & Savitri, E. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Valto Education Center Tangerang Selatan. *Jurnal PERKUSI*, 5(1), 77-88.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior*. Boston: Pearson Education.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sumerta, I. A., & Sujadi, D. (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Inna Kuta. *Journal Research Management*, 2(1), 90 - 101.