

P-ISSN: 3047-3527, E-ISSN: 3047-7018
JURAMA, Vol. 3, No. 2, Mei 2026
Lembaga Aspirasi Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian
Putra Bangsa (LP4B) Tangerang Selatan



DAMPAK PELATIHAN DAN KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT RIZKI PRIMA SAKTI JAKARTA BARAT

Heri Saputra¹, Heri Priyanto²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
Email: herisaputra314@gmail.com¹, heripriyanto5959@gmail.com²

Abstract

The purpose of this study was to determine the impact of training and internal communication on employee performance at PT Rizki Prima Sakti West Jakarta. The method used was quantitative. The sampling technique used saturated sampling where all members of the population were used as samples, thus the sample in this study amounted to 72 respondents. Data analysis used validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients and hypothesis tests. The population in this study were employees of PT Rizki Prima Sakti West Jakarta and the number of saturated samples was 72 respondents. Data collection methods were through questionnaires with a Likert scale, observation, and literature studies. The results of this study were training had a significant positive impact on employee performance with a determination coefficient value of 50.7% and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(8.479 > 1.994)$. Internal communication had a significant positive impact on employee performance with a determination coefficient value of 41.4% and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(7.036 > 1.994)$. Training and internal communication simultaneously have a significant positive impact on employee performance with a regression equation of $Y = 7.238 + 0.451X_1 + 0.386X_2$, with a coefficient of determination of 62.9%, while the remaining 37.1% is influenced by other factors. The hypothesis test obtained a calculated F value $> F_{table}$ or $(58.562 > 2.740)$.

Keywords: Training; Internal Communication; Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak pelatihan dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan pada PT Rizki Prima Sakti Jakarta Barat. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel, dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 72 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Rizki Prima Sakti Jakarta Barat dan jumlah sampel jenuh berjumlah 72 responden. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dengan skala *likert*, observasi, dan studi kepustakaan. Hasil penelitian ini adalah pelatihan berdampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 50,7% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,479 > 1,994)$. Komunikasi internal berdampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 41,4% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,036 > 1,994)$. Pelatihan dan komunikasi internal secara simultan berdampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 7,238 + 0,451X_1 + 0,386X_2$, nilai koefisien determinasi sebesar 62,9% sedangkan sisanya sebesar 37,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(58,562 > 2,740)$.

Kata Kunci: Pelatihan; Komunikasi Internal; Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan ilmu teknologi yang pesat saat ini sangat berpengaruh terhadap kemajuan bisnis. Untuk memajukan usaha bisnis tersebut diperlukan manajemen yang tepat. Berbagai cara ditempuh oleh perusahaan agar dapat bertahan dan berkembang dalam operasinya. Persaingan yang ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Untuk itu perusahaan perlu membentuk tenaga kerja yang berkualitas demi kelangsungan hidup perusahaan. Salah satu antisipasinya adalah dengan pengembangan sumber daya manusia yang lebih terampil dan berkualitas.

Dengan demikian peningkatan kinerja sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting didalam usaha memperbaiki pelayanan kepada masyarakat, sehingga perlu diupayakan secara terus menerus dan berkesinambungan dalam menghadapi tuntutan masyarakat, untuk menentukan hal ini perlu dicari faktor-faktor yang mempengaruhi/dampaki kinerja tersebut, karena itu fungsi-fungsi dalam pengelolaan sumber daya manusia harus dilaksanakan secara optimal sehingga kebutuhan yang menyangkut tujuan individu, perusahaan, organisasi ataupun kelembagaan dapat tercapai.

Perusahaan swasta, termasuk perusahaan telekomunikasi dan penyedia layanan jaringan, berperan dalam menginvestasikan sumber daya finansial, teknis, dan manajemen yang diperlukan untuk membangun, mengoperasikan, dan memelihara jaringan yang sudah ada. PT Rizki Prima Sakti adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa konstruksi jaringan telekomunikasi yang berdiri sejak tahun 2017. Perusahaan terus berbenah dalam mencapai perusahaan industri konstruksi telekomunikasi yang diperhitungkan dengan spesialisasi utama dalam pembangunan infrastruktur dan proyek komersial.

Kinerja merupakan salah satu komponen penting untuk mengukur keberhasilan yang dicapai suatu perusahaan. Dalam kegiatannya perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja dari waktu ke waktu. Kinerja yang baik mampu menunjukkan jumlah pencapaian yang meningkat dan memenuhi kualitas pekerjaan yang baik dan dilakukan secara maksimal, memiliki kepercayaan diri dalam menyelesaikan semua tugas dan pekerjaan serta memiliki tanggung jawab sepenuhnya pada tugas dan kewajibannya. Selain itu juga karyawan memiliki cukup kemampuan dalam mengatasi persoalan dalam pekerjaan sehingga mampu menambah daya saing perusahaan secara baik.

Kinerja karyawan yang termasuk kategori sangat baik tentunya menjadi salah satu yang ingin dicapai setiap perusahaan. Ini artinya memiliki karyawan dengan kinerja yang sangat baik dapat memudahkan manajemen dalam memimpin perusahaan ke tingkat selanjutnya. Sebaliknya jika sumber daya manusia yang dimiliki memiliki kinerja yang kurang baik akan memperlambat capaian kinerja secara keseluruhan.

PT Rizki Prima Sakti Jakarta Barat menilai kinerja karyawan dengan tujuan untuk mengevaluasi kinerja karyawan yang bersangkutan. Melalui penilaian kinerja tersebut, perusahaan atau personalia akan lebih mudah untuk mengetahui kemampuan, keterampilan, perilaku, kekuatan dan kelemahan yang dimiliki karyawan. Pelaksanaan evaluasi serta penilaian kinerja karyawan dilakukan harus dengan transparan, agar karyawan mengetahui bahwa penilaian yang dilakukan tidak hanya berdasar pada rasa suka atau tidak suka pada karyawan yang bersangkutan. Karyawan sendiri juga merasa bahwa evaluasi yang dilakukan secara rutin dampak positif untuk motivasi kerja mereka. Sejauh ini berdasar survey terkait kinerja di PT Rizki Prima Sakti Jakarta Barat masih ada beberapa persoalan atau masih ada fenomena yang perlu mendapatkan perhatian manajemen, agar ke depan kinerja mampu dicapai dengan maksimal. Indikator-indikator yang masih belum mampu dicapai dengan maksimal. Adapun hasil penilaian kinerja karyawan PT Rizki Prima Sakti Jakarta Barat tahun 2020-2024 yang diperoleh penulis, disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 1. Data Kinerja Karyawan PT Rizki Prima Sakti Jakarta Barat Tahun 2020-2024

Indikator		Capaian per Tahun (%)
-----------	--	-----------------------

	Target (%)	2020	2021	2022	2023	2024
1. Kualitas kerja	100%	77,5%	74,2%	78,2%	68,8%	68,7%
2. Kuantitas kerja	100%	79,8%	70,8%	82,4%	77,5%	72,6%
3. Pengetahuan kerja	100%	84,6%	65,5%	85,7%	83,3%	75,6%
4. Pelaksanaan tugas	100%	81,6%	73,2%	84,6%	68,5%	68,2%
5. Tanggung jawab	100%	82,5%	71,6%	83,5%	74,2%	72,3%
Capaian Rata-rata		81,2%	71,1%	82,9%	74,5%	71,5%
Kriteria		Baik	Baik	Cukup	Cukup	Cukup

Sumber: PT Rizki Prima Sakti Jakarta Barat, 2025

Berdasarkan data pada tabel di atas, kinerja yang diukur dari beberapa indikator, yaitu indikator kualitas kerja, indikator kuantitas kerja, indikator pengetahuan pekerjaan, indikator kemampuan terkait bidang pekerjaannya dan indikator memiliki rasa tanggung jawab pada bidang pekerjaannya, dari keseluruhan indikator pencapaian setiap tahunnya fluktuatif dan cenderung menurun.

Capaian kinerja pada tahun 2020 dari target 100% yang ditentukan hanya mampu dicapai sebesar 81,2,0% atau termasuk pada kriteria baik meskipun tidak mencapai target. Kemudian pada tahun 2021 capaian kinerja mengalami penurunan dari tahun sebelumnya yang hanya mampu dicapai sebesar 71,1% atau kriteria cukup.

Kemudian pada tahun 2022 capaian mengalami sedikit meningkat dari tahun sebelumnya yang mampu dicapai sebesar 82,9% atau dalam kriteria baik meskipun tidak mencapai target. Selanjutnya pada tahun 2023 capaian kembali mengalami penurunan dari tahun sebelumnya yang hanya mampu dicapai sebesar 74,5% atau termasuk kriteria cukup. Selanjutnya pada tahun 2024 capaian kembali mengalami penurunan dari tahun sebelumnya yang hanya mampu dicapai sebesar 71,5% yang hanya masuk dalam kategori cukup.

Terkait dengan penurunan kinerja yang dipaparkan di atas, penulis menduga akibat dari pelatihan yang diberikan kepada karyawan masih kurang sesuai dan juga jumlah karyawan yang diberikan pelatihan kurang merata sehingga masih ada beberapa karyawan yang belum memiliki kesempatan diikutkan ke pelatihan dalam rangka menambah kemampuan dan ketrampilannya.

Guna menambah kemampuan kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, perusahaan perlu memberikan pelatihan pada karyawannya dalam rangka mengoptimalkan pencapaian tujuan perusahaan. Selama ini di perusahaan masih terdapat permasalahan terkait dengan program pelatihan pada karyawan, seperti pada indikator materi *training* terkadang perusahaan kurang mampu menyesuaikan kebutuhan karyawan artinya materi yang diberikan sebaiknya benar-benar yang dibutuhkan karyawan.

Selanjutnya pada indikator metode yang digunakan pelatihan selama monoton dengan ceramah dan menggunakan slide padahal tidak semua tepat seperti harusnya dibagian tertentu atau pada materi tertentu harusnya dengan simulasi sehingga lebih menarik dan juga langsung dapat dipahami dan dipraktikkan. Kemudian pada indikator kemampuan instruktur dalam hal ini perusahaan selalu menggunakan jasa *trainer*, untuk melatih atau mendidik para karyawan yang ditunjuk, tetapi yang sering terjadi mereka hanya menyampaikan teori dan sering menggunakan trainer yang sama, dan terlihat sering kurang menguasai permasalahan serta dengan metode pembelajaran yang juga sama. Mungkin selintas tidak masalah, namun justru hal tersebut, membuat pengetahuan para karyawan hanya seputar itu-itu saja, dan tidak ada peningkatan, terutama antar perusahaan.

Permasalahan lainnya pada indikator jumlah peserta pelatihan minim artinya jumlah yang diberikan pelatihan sedikit dan selama ini sering didominasi oleh karyawan pada bagian tertentu saja dan bagian atau divisi lainnya sangat minim kesempatan mengikuti pelatihan atau dapat juga karena kurangnya minat peserta sehingga karyawan kurang memiliki keterampilan

yang tepat dalam mengimplementasikan pekerjaan.

Selanjutnya indikator evaluasi pelatihan, setiap selesai mengadakan pelatihan perusahaan tidak selalu melakukan evaluasi. program pelatihan juga dapat digunakan untuk mengetahui dampak dari program pelatihan terhadap peningkatan kinerja seorang karyawan. Pelaksanaan evaluasi program pelatihan merupakan suatu proses yang bertahap dengan berbagai langkah sehingga pada akhirnya perusahaan dapat mengetahui keberhasilan yang dicapai maupun masih ada kendala yang masih harus dilakukan perbaikan. Pemberian pelatihan tentu diperlukan suatu organisasi/lembaga maupun perusahaan guna menambah pengetahuan, kemampuan (*skill*) karyawan atau karyawan agar mampu menjalankan tugas dan kewajibannya secara baik sehingga mampu menunjang apa yang menjadi tujuan organisasi. Pelatihan atau training ini akan bermanfaat sekali bagi perusahaan maupun karyawannya.

Selain pelatihan yang kurang maksimal, penurunan kinerja juga berdasarkan observasi ditemukan kurang disiplinnya karyawan dalam bekerja. Tanpa disiplin yang baik pada karyawan, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Tindakan tidak disiplin (*Indiscipliner*) akan berdampak pada pertumbuhan organisasi perusahaan. Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik karyawan agar patuh dan tertib pada aturan yang berlaku dalam organisasi. Peraturan perusahaan dibuat agar dapat dipatuhi secara baik dari ketaatan karyawan dalam menepati waktu bekerja, ketaatan dalam mematuhi semua aturan yang ada dalam perusahaan, ketaatan terkait perilaku karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, ketaatan karyawan dalam menjunjung tinggi norma hukum dan aturan lainnya.

Terkait penurunan kinerja, penulis juga menduga sebagai akibat dari komunikasi internal baik dari atasan ke karyawan maupun sebaliknya atau juga dari sesama karyawan yang masih belum efektif.

Kurangnya komunikasi internal antar sesama karyawan akan memberikan hasil yang kurang baik dalam pencapaiannya sasaran yang telah ditetapkan, kinerja karyawan yang maksimal dapat tercapai apabila terdapat sebuah komunikasi internal yang efektif. Jika karyawan memiliki tingkat komunikasi internal yang baik akan menciptakan kinerja yang baik.

Organisasi yang berjalan dengan lancar dan baik merupakan suatu hal yang sangat diharapkan oleh setiap organisasi. Untuk menjaga agar organisasi dapat berjalan dengan lancar dan baik diperlukan alat pengikat berupa komunikasi yang mampu membantu tercapainya tujuan yang diharapkan. Oleh karena itu komunikasi sangat penting dalam menciptakan kerjasama yang efektif, memudahkan penerimaan informasi yang tepat baik antara atasan dan bawahan maupun sesama karyawan dalam semua divisi atau bagian. Dalam komunikasi internal hendaknya menggunakan bahasa yang mudah untuk dimengerti komunikasi internal berperan sangat penting manakala manusia ingin berinteraksi dengan manusia lainnya dan terus berkembang menjadi komunikasi internal yang sangat modern dan canggih. Perkembangan dan pentingnya komunikasi internal pada saat ini dapat dibuktikan dengan perangkatperangkat komunikasi internal yang sudah semakin canggih dan relatif sudah menyebar di setiap lapisan masyarakat.

Melalui komunikasi internal yang bagus, maka perusahaan dapat berjalan sesuai harapan, dan begitu sebaliknya tanpa adanya komunikasi internal yang bagus maka perusahaan akan sulit untuk berjalan sesuai harapan. Dalam mencapai tujuan suatu perusahaan ada beberapa faktor yang harus diperhatikan, salah satunya adalah komunikasi internal yang kurang efektif dan sering mengakibatkan salah interpretasi sehingga berakibat pekerjaan menjadi kurang optimal.

Peran komunikasi internal membantu anggota-anggota organisasi mencapai tujuan individu dan juga organisasi, merespons dan mengimplementasikan perubahan organisasi, mengoordinasikan aktivitas organisasi, dan ikut memainkan peran dalam hampir semua tindakan organisasi yang relevan. Sudah barang tentu komunikasi internal diantara personal di

suatu perusahaan penting diperhatikan mengingat komunikasi internal ke atas digunakan untuk memberikan pengertian mengenai laporan kerja, saran, usulan, opini, permohonan bantuan dan keluhan, selain itu memperoleh informasi dari bawahan mengenai kegiatan dan pelaksanaan pekerjaan bawahan dari tingkat yang lebih rendah. Jika komunikasi internal dalam sebuah perusahaan tidak berjalan secara efektif seperti yang seharusnya terjadi, maka perusahaan tersebut tidak akan berfungsi seefektif yang seharusnya pula. Dengan demikian, komunikasi internal merupakan faktor penting agar suatu perusahaan dapat berjalan dengan baik untuk mencapai tujuan. Dengan kata lain yang terjadi apabila komunikasi internal dalam perusahaan tidak berjalan dengan baik artinya ada hambatan-hambatan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan, dengan adanya komunikasi internal yang baik akan meningkatkan kinerja organisasi. Kurang baiknya kinerja sebuah divisi akan berpengaruh negatif pada divisi lain serta terhadap perusahaan itu sendiri. Sebaliknya, apabila tidak ada komunikasi internal, maka koordinasi akan terganggu.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di perusahaan, kondisi komunikasi internal menunjukkan hampir semua indikator atau indikator masih ada yang memberikan penilaian kurang setuju atau masih harus dilakukan perbaikan. Kondisi ini harus segera diperbaiki mengingat penyampaian perintah (instruksi kerja) maupun komunikasi internal yang terbangun terkait dengan pekerjaan menjadi penting dibangun guna mampu membuat karyawan menjadi pendengar yang aktif. Mereka dapat merespons apa yang sedang dibicarakan oleh atasan dan mampu memberikan *feedback* terhadap kebijakan perusahaan. Komunikasi internal dan keterbukaan inilah yang bisa membangun manajemen kerja menjadi lebih baik.

Metode

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2020:8) berpendapat “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji dampak antara variabel pelatihan dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan pada PT Rizki Prima Sakti Jakarta Barat. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 72 responden, pengumpulan data menggunakan data primer dengan cara menyebar kuesioner kepada responden. Adapun analisa data yang dilakukan meliputi: uji instrumen data (validitas dan reliabilitas), uji asumsiklasik (normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas), uji regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis (uji t dan uji F).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kuesioner dikatakan valid atau tidak. Dalam uji validitas ini peneliti menggunakan SPSS versi 26 dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pernyataan dikatakan valid.
- Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pernyataan dikatakan tidak valid.

Berikut ini disampaikan hasil perhitungan uji validitas setiap variabel yang digunakan peneliti dalam penelitian ini yaitu variabel pelatihan, komunikasi internal dan kinerja karyawan dengan perincian sebagai berikut:

Pengujian Validitas Variabel Pelatihan (X_1)

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Pelatihan (X_1)

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KX1-1	0,407	0,232	Valid

KX1-2	0,427	0,232	Valid
KX1-3	0,454	0,232	Valid
KX1-4	0,514	0,232	Valid
KX1-5	0,708	0,232	Valid
KX1-6	0,601	0,232	Valid
KX1-7	0,757	0,232	Valid
KX1-8	0,739	0,232	Valid
KX1-9	0,723	0,232	Valid
KX1-10	0,357	0,232	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan tabel di atas apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dinyatakan valid dan sebaliknya, apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dinyatakan tidak valid. Pada penelitian ini jumlah sampel (n) yang akan diuji sebanyak 72 responden dengan taraf signifikan dua arah 0,050 dengan ketentuan $df = n-2$, maka $df = 72 - 2 = 70$ maka didapat r tabel sebesar 0,232. Dari tabel di atas menunjukkan pernyataan pada variabel pelatihan dapat dikatakan valid karena seluruh pernyataan memiliki nilai r hitung $> 0,232$.

Pengujian Validitas Variabel Komunikasi Internal (X₂)

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Komunikasi Internal (X₂)

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KX2-1	0,391	0,232	Valid
KX2-2	0,534	0,232	Valid
KX2-3	0,434	0,232	Valid
KX2-4	0,599	0,232	Valid
KX2-5	0,436	0,232	Valid
KX2-6	0,555	0,232	Valid
KX2-7	0,535	0,232	Valid
KX2-8	0,553	0,232	Valid
KX2-9	0,554	0,232	Valid
KX2-10	0,423	0,232	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel komunikasi internal dinyatakan valid, hal itu dibuktikan dengan nilai r hitung $> r$ tabel, $(n-2) = 72 - 2 = 70$ yaitu 0,232. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian.

Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Kinerja Karyawan (Y)

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KY-1	0,538	0,232	Valid
KY-2	0,358	0,232	Valid
KY-3	0,449	0,232	Valid
KY-4	0,558	0,232	Valid
KY-5	0,557	0,232	Valid
KY-6	0,448	0,232	Valid
KY-7	0,629	0,232	Valid
KY-8	0,570	0,232	Valid
KY-9	0,509	0,232	Valid
KY-10	0,567	0,232	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid, hal itu dibuktikan dengan nilai r hitung $>$ r tabel, $(n-2) = 72 - 2 = 70$ yaitu 0,232. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sebuah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat dipercaya. Instrumen yang valid umumnya pasti reliabel, tetapi pengujian reliabilitas perlu dilakukan. Berikut tabel hasil reliabilitas instrumen:

Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan (X₁)

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5: Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,762	10

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel pelatihan dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai *cronbach alpha* lebih besar dari pada 0,600, yaitu 0,762 $>$ 0,600.

Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi Internal (X₂)

Tabel 6: Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi Internal (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,661	10

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel komunikasi internal dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai *cronbach alpha* lebih besar dari pada 0,600, yaitu 0,661 $>$ 0,600.

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 7: Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,691	10

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel kinerja karyawan dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai *cronbach alpha* lebih besar dari pada 0,600, yaitu 0,691 $>$ 0,600.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini terdiri atas uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Adapun alat yang digunakan untuk mengolah data yaitu menggunakan program SPSS 26.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak, uji normalitas dilakukan dengan 2 (dua) metode yaitu: 1) Kolmogorov-Smirnov dengan ketentuan jika nilai signifikansi $>$ 0,05 maka data dinyatakan normal. 2) Metode grafik dengan ketentuan titik-titik sebaran data dikatakan normal apabila data atau titik menyebar berada pada sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sebaliknya data dikatakan

tidak terdistribusi normal jika data menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti garis diagonal. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 8: Hasil Uji Normalitas

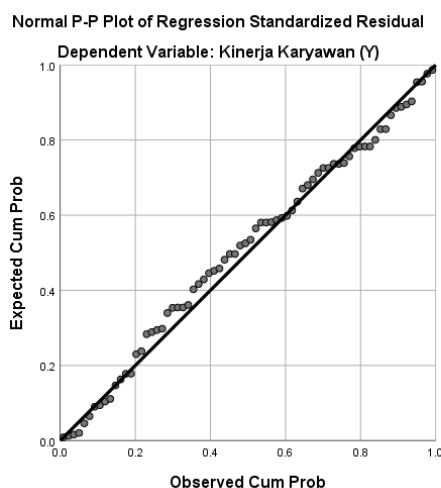
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.25719301
Most Extreme Differences	Absolute	.060
	Positive	.047
	Negative	-.060
Test Statistic		.060
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Dari tabel di atas dapat diperoleh nilai signifikan (*2-tailed*) sebesar 0,200. Karena signifikannya lebih dari 0,050 atau ($0,200 > 0,050$) maka disimpulkan data tersebut berdistribusi normal.

Selanjutnya uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan grafik *Probability Plot* (P-P Plot) yang prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan cara melihat pola penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dan residualnya atau dengan kata lain mengikuti arah garis diagonal. Adapun hasil ujinya sebagai berikut:



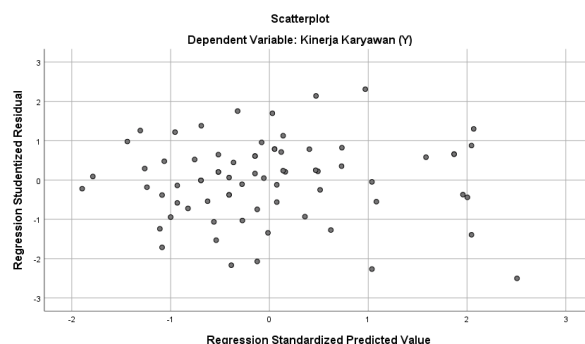
Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Gambar 1: P-Plot Uji Normalitas

Dari grafik di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data residu dari variabel pelatihan (X_1), komunikasi internal (X_2) dan kinerja karyawan (Y) yang diteliti adalah data yang berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot* sebagai berikut:



Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Gambar 2: Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar *scatter plot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak beraturan, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

Uji Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Untuk mengetahui dampak antara pelatihan (X_1) dan komunikasi internal (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilakukan dengan uji t (uji parsial). Adapun ketentuannya sebagai berikut:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima (terdapat dampak).
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak terdapat dampak)

Uji Hipotesis Parsial Untuk Variabel Pelatihan (X_1)

Hipotesis yang akan diuji pada bagian ini adalah :

H_{01} : Tidak terdapat dampak yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Rizki Prima Sakti Jakarta Barat.

H_{a1} : Terdapat dampak yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Rizki Prima Sakti Jakarta Barat.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 9: Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Antara Pelatihan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.610	2.665		5.857	.000
	Pelatihan (X_1)	.612	.072	.712	8.479	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($8,479 > 1,994$), hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat dampak

yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Rizki Prima Sakti Jakarta Barat.

Uji Hipotesis Parsial Untuk Variabel Komunikasi Internal (X₂)

Hipotesis yang akan diuji pada bagian ini adalah :

H₀₂ : Tidak terdapat dampak yang signifikan antara komunikasi internal terhadap kinerja karyawan pada PT Rizki Prima Sakti Jakarta Barat.

H_{a2} : Terdapat dampak yang signifikan antara komunikasi internal terhadap kinerja karyawan pada PT Rizki Prima Sakti Jakarta Barat.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 10: Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Antara Komunikasi Internal (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	14.934	3.303		4.521	.000
Komunikasi Internal (X ₂)	.626	.089	.644	7.036	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($7,036 > 1,994$), hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H₀₂ ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat dampak yang signifikan antara komunikasi internal terhadap kinerja karyawan pada PT Rizki Prima Sakti Jakarta Barat.

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian F statistik adalah uji secara bersama-sama seluruh variabel independen nya (pelatihan dan komunikasi internal) terhadap variabel dependen nya (kinerja karyawan). Perhitungan statistik F dari ANOVA dilakukan dengan membandingkan nilai kritis yang diperoleh dari tabel distribusi F pada tingkat signifikan tertentu. Adapun rumusan hipotesis yang dibuat sebagai berikut:

H₀₃ : Tidak terdapat dampak yang signifikan antara pelatihan dan komunikasi internal secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Rizki Prima Sakti Jakarta Barat.

H_{a3} : Terdapat dampak yang signifikan antara pelatihan dan komunikasi internal secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Rizki Prima Sakti Jakarta Barat.

Sebagai pembanding untuk melihat dampak signifikan, maka digunakan taraf signifikan sebesar 5% (0,05) dan membandingkan F-hitung dengan F-tabel dengan kriteria sebagai berikut:

1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ berarti H₀ diterima dan H_a ditolak

2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti H₀ ditolak dan H_a diterima

Rumus untuk mencari nilai F tabel yaitu:

($df = k-1$) = $df_1 = 3-1 = 2$ dan ($df_2 = n - k$) = $72 - 3 = 69$

Maka dengan signifikansi 5% atau 0,05 diperoleh F_{tabel} dari 69 = 2,740 dari tabel statistik.

Berikut adalah hasil uji ANOVA atau uji F:

Tabel 11: Hasil Uji Simultan (Uji F) Antara Pelatihan (X₁) Dan Komunikasi Internal

(X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	614.038	2	307.019	58.562	.000 ^b
	Residual	361.739	69	5.243		
	Total	975.778	71			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Komunikasi Internal (X₂), Pelatihan (X₁)

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel ANOVA di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (58,562 > 2,740) dan diperkuat dengan signifikansi < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan komunikasi internal secara bersama-sama berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Rizki Prima Sakti Jakarta Barat.

Pembahasan

Setelah diketahui hasil temuan dalam hal ini kemudian di analisis seberapa baik data tersebut mempresentasikan hasil penelitian yang diangkat, terutama kemampuan dalam menjelaskan seberapa baik pelatihan dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya akan dilakukan pembahasan hasil-hasil dalam penelitian ini sebagai berikut:

Dampak Pelatihan (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkaran dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsinya. Melalui adanya pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Hal ini selaras dengan pendapat Rivai (2020:240) bahwa “pelatihan merupakan proses secara sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu karyawan untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaanya”.

Berdasarkan hasil analisis, variabel penelitian pelatihan berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dibuktikan hasil uji $t_{hitung} = 8,479$ sedangkan $t_{tabel} = 1,994$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Risa Henriani, Endang Sugiarti (2022). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Internusa di Jakarta. Dalam penelitiannya memperoleh kesimpulan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9,185 + 0,863X$ dengan kontribusi pengaruh sebesar 53,6% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,832 > 1,989$).

Dampak Komunikasi Internal (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Salah satu cara yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kedekatan antar karyawan dan mendorong inovasi adalah dengan melakukan komunikasi internal yang baik. Komunikasi internal sendiri merupakan komunikasi tatap muka antara dua orang atau banyak, yang menjadikan setiap peserta untuk mengerti pendapat atau informasi dari orang lain. Tentu banyak keterkaitan yang tidak bisa lepas dari kehidupan berorganisasi untuk membangun hubungan kerja. Hubungan kerja sendiri adalah penentu untuk membentuk lingkungan kerja, dengan ini diharapkan agar karyawan terdorong untuk melakukan pekerjaan lebih optimal sehingga kinerja dapat meningkat. Hal ini selaras dengan pendapat Sutardji (2019:2) bahwa

“komunikasi internal adalah proses penyampaian informasi atau makna yang dikandungnya agar dapat dipahami, diterima dan tindakan oleh penerimanya”.

Berdasarkan hasil analisis, variabel komunikasi internal berdampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dibuktikan hasil uji $t_{hitung} = 7,036$ sedangkan $t_{tabel} = 1,994$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ana Septia Rahman, Ade Irma (2019). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Al-Alamain Putra Nusantara Tour and Travel. Dalam penelitiannya memperoleh kesimpulan bahwa komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 15,021 + 0,624X$, dengan koefisien determinasi sebesar 40,1% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,665 > 1,677$).

Dampak Pelatihan (X_1) Dan Komunikasi Internal (X_2) Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pelatihan dan komunikasi internal sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena dengan diadakannya program pelatihan yang diberikan kepada karyawan diharapkan mampu menambah pengetahuan dan kemampuan karyawan agar lebih efektif dan efisien sehingga semangat kerja (motivasi) karyawan juga akan semakin baik sehingga dapat menghasilkan kualitas dan kuantitas kerja yang semakin tinggi sehingga dapat membantu tercapainya tujuan perusahaan. Pendapat Mangkunegara (2020:75) bahwa “kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang yang diukur secara kualitas kerja dan kuantitas pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan yang dilakukannya tepat waktu dalam melaksanakan tugasnya penuh tanggung jawab sesuai tugas yang diberikan kepadanya”.

Berdasarkan hasil uji Anova diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($58,562 > 2,740$) dan juga diperkuat dengan nilai signifikan $< 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan komunikasi internal secara bersama-sama berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Rizki Prima Sakti Jakarta Barat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Dian Oktaria, Ahmad Hudalil (2024). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Manggala Kabupaten Tulang Bawang. Dalam penelitiannya memperoleh kesimpulan bahwa komunikasi internal dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai determinasi sebesar 83,9% dan uji hipotesis diperoleh sig. $0,05 < 0,05$.

Simpulan

Berdasarkan hasil uraian pada setiap bab sebelumnya, dan dari hasil analisa serta pembahasan mengenai dampak pelatihan (X_1) dan komunikasi internal (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial pelatihan berdampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,479 > 1,994$) dan juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_a diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel pelatihan berdampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Rizki Prima Sakti Jakarta Barat.
2. Secara parsial komunikasi internal berdampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,036 > 1,994$) dan juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_a diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel komunikasi internal berdampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Rizki Prima Sakti Jakarta Barat.

3. Pelatihan dan komunikasi internal secara simultan berdampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($58,562 > 2,740$) dan juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_{a3} diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel pelatihan dan komunikasi internal secara simultan berdampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Rizki Prima Sakti Jakarta Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari, D., & Si, M. (2019). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Fahmi, I. (2021). *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2020). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing.
- Handayani, R. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia. Grafika.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M.S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.P. (2020). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh. Bandung: PT Refika Aditama.
- Manulang (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Marwansyah (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Nawawi (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary. C. (2019). *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Santoso, Singgih (2018) *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Simamora, B. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siswanto (2021). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siyoto (2020). *Dasar Metodologi Penelitian, Literasi Media*. Yogyakarta: Aditya Media Publisng.
- Sofyandi (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudjana, N., & Ibrahim. (2019). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2020). *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku. Seru.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Umi, N. (2020). *Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif, Teori. Dan Aplikasi*. Bandung: Agung Media.
- Wibowo (2021). *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan (2021). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.