

Pengaruh Pelatihan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Unit Airport Rescue & Fire Fighting Jakarta

Sutrisno^{1*}

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten
dosen01831@unpam.ac.id^{1*}

Received 06 Desember 2025 | Revised 08 Desember 2025 | Accepted 27 Desember 2025

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura II (Persero) Airport Rescue & Fire Fighting Unit Jakarta, baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif dengan sampel sebanyak 138 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} 12.203 > t_{tabel} 1.997$ dan kontribusi sebesar 52,3%. Komunikasi juga berpengaruh positif dan signifikan, dengan $t_{hitung} 11.650 > t_{tabel} 1.987$ dan kontribusi 50%. Secara simultan, pelatihan kerja dan komunikasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $F_{hitung} 111.793 > F_{tabel} 3.10$ dan nilai determinasi 62,4%. Dengan demikian, kedua variabel tersebut terbukti berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Pelatihan; Komunikasi; Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the effect of job training and communication on employee performance at PT Angkasa Pura II (Persero) Airport Rescue & Fire Fighting Unit Jakarta, both partially and simultaneously. The method used was quantitative associative with a sample of 138 respondents. The results of the study show that job training has a positive and significant effect on employee performance, as evidenced by a t_{hitung} value of $12,203 > t_{tabel} 1,997$ and a contribution of 52.3%. Communication also had a positive and significant effect, with $t_{hitung} 11,650 > t_{tabel} 1,987$ and a contribution of 50%. Simultaneously, job training and communication had a positive and significant influence on employee performance with $F_{hitung} 111,793 > F_{tabel} 3.10$ and a determination score of 62.4%. Thus, both variables have proven to play an important role in improving employee performance.

Keywords: Training; Communication; Employee Performance

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang dimana di dalamnya terdapat sumber daya manusia, yang mampu mengantarkan perusahaan untuk mencapai tujuan yang sudah dirumuskan lewat Visi dan Misi pimpinan. Pada dasarnya mencapai suatu tujuan perusahaan

tidak terlepas dari peran seorang pemimpin yang dimana pemimpin mampu mengerakan sumber daya manusia (karyawan) yang ada di dalamnya, namun pada dasarnya tidak bakalan bisa tercapai apa bila sumber daya manusianya tidak berkualitas, maka dari itu sumber daya manusia yang unggul, berkualitas harus

dimiliki oleh perusahaan agar mampu mencapai tujuan. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan sikap yang baik dalam bekerja. Kemampuan setiap karyawan juga berbeda-beda dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Wirawan (2018:18) menjelaskan bahwa: "Sumber daya Manusia adalah orang yang disebut sebagai manajer, pegawai, karyawan, buruh atau tenaga kerja yang bekerja untuk organisasi".

PT. Angkasa Pura II saat ini mengalami penurunan kinerja karyawan. Berdasarkan wawancara penulis dengan manajer PT Angkasa Pura II (Persero) mengenai kinerja karyawan bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan dari tahun ke tahun, yang dimana pihak PT Angkasa Pura II (Persero) sedang berusaha meningkatkan kinerja karyawan. Adapun paparan data kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) yang penulis dapatkan saat melakukan observasi sebagai berikut :

**Tabel 1.Data Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero)
Unit Airport Rescue & Fire Fighting Jakarta Tahun 2021-2023**

| No | Indikator | Total | Target | 2021 | | 2022 | | 2023 | |
|-------------|-------------------|----------|--------|----------|----|----------|----|----------|----|
| | | Karyawan | % | Karyawan | % | Karyawan | % | Karyawan | % |
| 1 | Kualitas | 211 | 100% | 190 | 90 | 166 | 79 | 143 | 68 |
| 2 | Kuantitas | 211 | 100% | 190 | 90 | 165 | 78 | 146 | 69 |
| 3 | Pelaksanaan Tugas | 211 | 100% | 196 | 93 | 170 | 81 | 155 | 73 |
| 4 | Tanggung Jawab | 211 | 100% | 200 | 95 | 164 | 78 | 140 | 66 |
| Rata – Rata | | | | | 92 | 79 | | 69 | |

Sumber: PT. Angkasa Pura II (Persero) Unit Airport Rescue & Fire Fighting - Jakarta.

Ket: <50% = Sangat Buruk, 51-60% = Buruk, 61-70% = Kurang Baik, 71-80% = Baik, 81-100% = Sangat Baik.

Berdasarkan paparan tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa hasil kinerja tahun 2021 PT. Angkasa Pura II (Persero) Unit Airport Rescue & Fire Fighting - Jakarta munjukan rata-rata pencapaian 92% yang terhitung sangat baik, namun ditahun 2022 mengalami penurunan dengan rata-rata 79 % yang terhitung baik namun terjadi penurunan kembali pada tahun 2023 dengan rata-rata 69%, yang dikatagorikan kurang baik, dengan terjadinya penurunan kinerja karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Unit Airport Rescue & Fire Fighting – Jakarta ini tentunya akan berpengaruh terhadap pencapaian target kerja ke depannya maka dari itu pihak PT. Angkasa Pura II (Persero) Unit Airport Rescue & Fire Fighting – Jakarta harus mampu membangkitkan gairah kerja karyawan agar kinerja karawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Unit Airport Rescue & Fire Fighting – Jakarta meningkat.

Dengan melihat data kinerja . PT. Angkasa Pura II (Persero) di atas bisa disimpulkan bahwa mengalami penurunan

kinerja karyawan yang dibuktikan berdasarkan data penilaian kinerja karyawan yang penulis dapatkan ketika melakukan wawancara. Dari hasil wawancara penulis pun tertarik untuk mencari tahu penyebab penurunan kinerja karyawan . PT. Angkasa Pura II (Persero), untuk mencari tahu factor penyebab menurunnya kinerja karawan penulis melakukan wawancara dengan manajer PT. Angkasa Pura II (Persero) Unit Airport Rescue & Fire Fighting – Jakarta ketika penulis melakukan wawancara terkait menurunnya kinerja karawan penulis pun mendapatkan informasi dari manajer . PT. Angkasa Pura II (Persero) bahwa menurunnya kinerja karyawan dikarenakan factor pelatihan kerja yang kurang baik, yang dimana masih banyak karyawan tidak mengikuti pelatihan kerja yang dimana hal ini membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Pendekatan peneliti-

an kuantitatif sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2018:15) diartikan sebagai penelitian berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini menggunakan metode asosiatif, menurut Sugiyono (2016:36) “Asosiatif adalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih”.

Tempat Penelitian Jl.M1 Gedung 750 PKP-PK Bandar Udara Internasional Soekarno-Hatta RT.001/RW.010 Pajang, Kecamatan Benda, Kota Tangerang, Banten 15126.

HASIL dan PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:267) validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Pengujian validitas daftar pernyataan dilakukan dengan mengkorelasikan skor pada masing-masing item dengan skor totalnya. Valid tidaknya butir-butir item pertanyaan variabel dapat dilihat dengan mengkonsultasikan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dari tabel r untuk $df = n - 2$, atau dalam penelitian ini $df = 138 - 2 = 136$ dengan nilai signifikannya sebesar 5% di peroleh angka 0,1672. Apabila r_{hitung} bernilai positif, serta $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item tersebut dapat dikatakan valid. Sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir item tersebut tidak valid. Pengujian terhadap validitas data ini dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS 26.

Uji Validitas Pelatihan Kerja (X1)

Uji validitas instrumen dilakukan pada 10 item pernyataan variabel Pelatihan Kerja secara rinci adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Validitas Pelatihan Kerja

| Pernyata-an | rhitung | rtabel | Keputusan |
|-------------|---------|--------|-----------|
| P1 | 0.704 | 0,167 | Valid |
| P2 | 0.890 | 0,167 | Valid |
| P3 | 0.812 | 0,167 | Valid |
| P4 | 0.868 | 0,167 | Valid |

| Pernyata-an | rhitung | rtabel | Keputusan |
|-------------|---------|--------|-----------|
| P5 | 0.868 | 0,167 | Valid |
| P6 | 0.838 | 0,167 | Valid |
| P7 | 0.852 | 0,167 | Valid |
| P8 | 0.775 | 0,167 | Valid |
| P9 | 0.803 | 0,167 | Valid |
| P10 | 0.624 | 0,167 | Valid |

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,167, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam indikator variabel Pelatihan Kerja adalah valid. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian.

Uji Validitas Komunikasi (X2)

Uji validitas instrumen dilakukan pada 10 item pertanyaan variabel Komunikasi. Hasil uji validitas secara rinci adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Validitas Komunikasi (X2)

| Pernyata-an | rhitung | rtabel | Keputusan |
|-------------|---------|--------|-----------|
| P1 | 0.733 | 0,167 | Valid |
| P2 | 0.767 | 0,167 | Valid |
| P3 | 0.801 | 0,167 | Valid |
| P4 | 0.832 | 0,167 | Valid |
| P5 | 0.889 | 0,167 | Valid |
| P6 | 0.758 | 0,167 | Valid |
| P7 | 0.839 | 0,167 | Valid |
| P8 | 0.736 | 0,167 | Valid |
| P9 | 0.805 | 0,167 | Valid |
| P10 | 0.798 | 0,167 | Valid |

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,167, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam indikator variabel Komunikasi adalah valid. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian.

Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Uji validitas instrumen dilakukan pada 10 item pertanyaan variabel Kinerja Karyawan. Hasil uji validitas secara rinci adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Validitas Kinerja Karyawan

| Pernyataan | r_{hitung} | r_{tabel} | Keputusan |
|------------|--------------|-------------|-----------|
| P1 | 0.826 | 0,167 | Valid |
| P2 | 0.826 | 0,167 | Valid |
| P3 | 0.826 | 0,167 | Valid |
| P4 | 0.589 | 0,167 | Valid |
| P5 | 0.569 | 0,167 | Valid |
| P6 | 0.581 | 0,167 | Valid |
| P7 | 0.740 | 0,167 | Valid |
| P8 | 0.687 | 0,167 | Valid |

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,167, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam indikator variabel

kinerja karyawan adalah valid. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian.

Uji Reliabilitas

Arikunto (2017:88) menyatakan bahwa reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas instrumen merupakan syarat pengujian validitas instrumen, karena itu instrumen yang valid umumnya pasti reliabel tetapi pengujian reliabilitas instrumen perlu dilakukan.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

| No | Variabel | Cronbach Alpha | Standar Cronbach Alpha | Keputusan |
|----|---------------------------|----------------|------------------------|-----------|
| 1 | Pelatihan Kerja (X_1) | 0,935 | 0,60 | Reliabel |
| 2 | Komunikasi (X_2) | 0,935 | 0,60 | Reliabel |
| 3 | Kinerja Karyawan (Y) | 0,853 | 0,60 | Reliabel |

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan Tabel 5 tersebut dapat diketahui bahwa masing-masing variabel Pelatihan Kerja, Komunikasi, dan Kinerja Karyawan, memiliki nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$, dengan demikian maka hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah sangat reliabel, sehingga semua butir pertanyaan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas merupakan salah satu syarat dalam analisis statistik parametrik. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan bantuan software SPSS versi 25. Kriteria pengujian yang digunakan adalah jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal, sedangkan jika nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal (Ghozali, 2018).

Tabel 6. Tabel Hasil Uji Normalitas

| Aspek | Nilai |
|-----------------------|--------------------|
| Uji yang Digunakan | Kolmogorov-Smirnov |
| Jumlah Data (N) | 138 |
| Mean | 0,000000 |
| Std. Deviation | 3,032 |
| Statistik Uji (D) | 0,069 |
| P-value (Asymp. Sig.) | 0,200* |
| P-value (Monte Carlo) | 0,110 |
| Keputusan | Terima H_0 |
| Kesimpulan | NORMAL |

Berdasarkan hasil pengujian di atas, karena p-value (0,200) $> 0,05$, artinya data residual berdistribusi normal dan asumsi normalitas untuk analisis regresi atau uji parametrik terpenuhi.

Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2018). Deteksi ada tidaknya multikolineritas dapat dilihat dari besaran nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance. Menurut Ghozali (2018:106), apabila nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF $< 10,00$, maka dapat

disimpulkan tidak terdapat multikolinearitas di antara variabel bebas.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

| Variabel | Tolerance | VIF | Keterangan |
|--|-----------|-------|---------------------------------|
| Pelatihan Kerja (X₁) | 0,590 | 1,694 | Tidak terjadi multikolinearitas |
| Komunikasi (X₂) | 0,590 | 1,694 | Tidak terjadi multikolinearitas |

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan Tabel 7 di atas, dapat diketahui bahwa nilai tolerance untuk variabel Pelatihan Kerja (X₁) dan Komunikasi (X₂) masing-masing sebesar 0,590. Nilai tersebut lebih besar dari 0,10 ($0,590 > 0,10$), yang menunjukkan bahwa tidak terjadi korelasi yang tinggi antar variabel independen. Selanjutnya, nilai VIF untuk kedua variabel tersebut adalah sebesar 1,694, yang mana nilai ini lebih kecil dari 10,00 ($1,694 < 10,00$). Hasil pengujian ini mengindikasikan bahwa dalam model regresi penelitian ini tidak ditemukan adanya masalah multi-kolinearitas antar variabel independen. Dengan demikian, variabel Pelatihan Kerja dan Komunikasi dapat digunakan secara bersama-sama dalam model regresi untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan tanpa menimbulkan bias dalam estimasi parameter.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018). Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas atau dengan kata lain terjadi homoskedastisitas. Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji Glejser. Dasar pengambilan keputusan pada uji ini adalah jika nilai signifikansi $\geq 0,05$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, namun sebaliknya jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat disimpulkan terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

| Variabel | Sig. | Keterangan |
|--|----------|-----------------------------------|
| Pelatihan Kerja (X₁) | $> 0,05$ | Tidak terjadi heteroskedastisitas |
| Komunikasi (X₂) | $> 0,05$ | Tidak terjadi heteroskedastisitas |

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan Tabel 8 di atas, dapat dilihat bahwa semua variabel bebas menunjukkan hasil yang tidak signifikan, karena nilai signifikansi variabel Pelatihan Kerja dan Komunikasi lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa varian residual bersifat homogen atau konstan untuk setiap nilai variabel independen. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi penelitian ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam varian

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Kerja (X₁) dan Komunikasi (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Menurut Sugiyono (2019), regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|---|------|
| | B | Std. Error | | | |
| | | | Beta | | |

| | | | | | |
|-----------------------------------|--------|-------|-------|-------|-------|
| 1 (Constant) | 14,305 | 1,856 | - | 7,707 | 0,000 |
| Pelatihan Kerja (X ₁) | 0,255 | 0,049 | 0,366 | 5,204 | 0,000 |
| Komunikasi (X ₂) | 0,255 | 0,053 | 0,338 | 4,811 | 0,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan Tabel 9 di atas, hasil analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan sebagai berikut: $Y = 14,305 + 0,255X_1 + 0,255X_2$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda tersebut adalah:

1. Nilai konstanta sebesar 14,305 menunjukkan bahwa jika variabel Pelatihan Kerja (X₁) dan Komunikasi (X₂) bernilai nol atau konstan (tidak mengalami perubahan), maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai sebesar 14,305 satuan. Nilai konstanta yang positif ini mengindikasikan bahwa terdapat faktor-faktor lain di luar model yang turut mempengaruhi kinerja karyawan pada level dasar.
2. Koefisien regresi variabel Pelatihan Kerja (X₁) sebesar 0,255 dengan nilai positif menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara Pelatihan Kerja dengan Kinerja Karyawan. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada variabel Pelatihan Kerja, maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,255 satuan, dengan asumsi variabel Komunikasi (X₂) bersifat tetap atau konstan. Nilai koefisien yang positif ini mengindikasikan bahwa semakin baik program pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawan, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut.

3. Koefisien regresi variabel Komunikasi (X₂) sebesar 0,255 dengan nilai positif menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara Komunikasi dengan Kinerja Karyawan. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada variabel Komunikasi, maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,255 satuan, dengan asumsi variabel Pelatihan Kerja (X₁) bersifat tetap atau konstan. Nilai koefisien yang positif ini mengindikasikan bahwa semakin efektif komunikasi yang terjalin di dalam organisasi, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi (R²) bertujuan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai 1. Jika nilai R² kecil, berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | 0,790 ^a | 0,624 | 0,619 | 2,463 |

a. Predictors: (Constant), Komunikasi (X₂), Pelatihan Kerja (X₁) b. Dependent

b. Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan Tabel 10 di atas, dapat diketahui bahwa:

Nilai R sebesar 0,790 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel independen (Pelatihan Kerja dan Komunikasi) secara bersama-sama dengan variabel dependen (Kinerja Karyawan). Menurut Sugiyono (2019), nilai korelasi 0,790 berada pada interval 0,60 –

0,799 yang mengindikasikan tingkat hubungan yang kuat.

Nilai R² sebesar 0,624 atau 62,4% menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Kerja (X₁) dan Komunikasi (X₂) secara simultan mampu menjelaskan variasi perubahan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 62,4%. Sedangkan sisanya sebesar 37,6% (100% - 62,4%) dijelaskan oleh

variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, seperti motivasi kerja, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan faktor-faktor lainnya.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

Tabel 11 Hasil Uji t Pelatihan Kerja (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Keputusan |
|-----------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|------------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 (Constant) | 18,169 | 1,489 | - | 12,203 | 0,000 | - |
| Pelatihan Kerja (X ₁) | 0,355 | 0,029 | 0,723 | 12,203 | 0,000 | Ho ditolak |

Berdasarkan Tabel 11 di atas, dapat diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 12,203 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,978 ($12,203 > 1,978$), dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, Ho ditolak dan H_a diterima, yang berarti Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.

Angkasa Pura II (Persero) Unit Airport Rescue & Fire Fighting Jakarta.

Koefisien regresi sebesar 0,355 (positif) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Pelatihan Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,355 satuan. Nilai standardized coefficient (Beta) sebesar 0,723 menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 12 Hasil Uji t Komunikasi (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Keputusan |
|------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|------------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 (Constant) | 16,938 | 1,454 | - | 11,650 | 0,000 | - |
| Komunikasi (X ₂) | 0,384 | 0,033 | 0,707 | 11,650 | 0,000 | Ho ditolak |

Berdasarkan Tabel 12 di atas, dapat diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 11,650 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,978 ($11,650 > 1,978$), dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, Ho ditolak dan H_a diterima, yang berarti Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Unit Airport Rescue & Fire Fighting Jakarta.

Koefisien regresi sebesar 0,384 (positif) menunjukkan bahwa setiap

peningkatan satu satuan pada variabel Komunikasi akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,384 satuan. Nilai standardized coefficient (Beta) sebesar 0,707 menunjukkan bahwa Komunikasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

Tabel 12. Hasil Uji F Simultan

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. | Keputusan |
|-------|----------------|----|-------------|---|------|-----------|
|-------|----------------|----|-------------|---|------|-----------|

| | | | | | | | |
|---|------------|----------|-----|---------|---------|--------------------|------------|
| 1 | Regression | 1355,614 | 2 | 677,807 | 111,793 | 0,000 ^b | Ho ditolak |
| | Residual | 818,750 | 135 | 6,065 | | | |
| | Total | 2174,364 | 137 | | | | |

Berdasarkan Tabel 12 di atas, dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 111,793 jauh lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,06 ($111,793 > 3,06$), dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti Pelatihan Kerja dan Komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Unit Airport Rescue & Fire Fighting Jakarta.

Nilai F hitung yang sangat besar (111,793) menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan sangat layak (fit) dan kedua variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap variabel dependen.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Unit Airport Rescue & Fire Fighting – Jakarta. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 12,203 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,978 ($12,203 > 1,978$), dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Persamaan regresi linier sederhana yang diperoleh adalah $Y = 18,169 + 0,355X_1$, dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,523 atau 52,3%.

Nilai koefisien regresi sebesar 0,355 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Pelatihan Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,355 satuan. Nilai korelasi sebesar 0,723 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara Pelatihan Kerja dengan Kinerja Karyawan. Kontribusi Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 52,3%, sedangkan sisanya sebesar 47,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Temuan ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusjono (2019) yang menemukan bahwa pelatihan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 48,7%. Kusjono menyatakan bahwa pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan akan meningkatkan kompetensi karyawan yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Selain itu, penelitian Kusjono & Ambarwati (2020) juga mengkonfirmasi bahwa program pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi akan memberikan dampak signifikan terhadap produktivitas dan kinerja karyawan.

Penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hutagaol, Gulo, & Siahaan (2019), Dewantari (2021), dan Marpaung et al. (2020) yang menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Konsistensi temuan ini mengindikasikan bahwa pelatihan kerja merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan oleh manajemen dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Unit Airport Rescue & Fire Fighting – Jakarta. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 11,650 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,978 ($11,650 > 1,978$), dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Persamaan regresi linier sederhana yang diperoleh adalah $Y = 16,938 + 0,384X_2$, dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,500 atau 50%.

Nilai koefisien regresi sebesar 0,384 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Komunikasi akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,384 satuan. Nilai korelasi sebesar 0,707 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara Komunikasi dengan Kinerja Karyawan. Kontribusi Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 50%, sedangkan sisanya sebesar 50%

dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori komunikasi organisasi yang menyatakan bahwa komunikasi yang efektif merupakan salah satu kunci keberhasilan organisasi (Robbins & Judge, 2017). Komunikasi yang baik akan mengurangi kesalahpahaman, meningkatkan koordinasi, memfasilitasi pengambilan keputusan, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hutagaol, Gulo, & Siahaan (2019), Dewantari (2021), dan Marpaung et al. (2020) yang menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Konsistensi temuan ini memperkuat argumen bahwa komunikasi merupakan faktor penting yang perlu mendapat perhatian serius dari manajemen.

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Komunikasi Secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja dan Komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Unit Airport Rescue & Fire Fighting – Jakarta. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 111,793 yang jauh lebih besar dari F tabel sebesar 3,06 ($111,793 > 3,06$), dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah $Y = 14,305 + 0,255X_1 + 0,255X_2$, dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,624 atau 62,4%. Nilai korelasi simultan sebesar 0,790 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara Pelatihan Kerja dan Komunikasi secara bersama-sama dengan Kinerja Karyawan.

Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Kusjono & Rusmanto (2019) yang menemukan bahwa kombinasi pelatihan dan komunikasi memiliki pengaruh simultan yang kuat terhadap kinerja karyawan dengan nilai R^2 sebesar 65,8%. Kusjono & Rusmanto menyatakan bahwa organisasi yang mengintegrasikan program pelatihan dengan sistem komunikasi yang efektif akan menghasilkan kinerja yang

lebih optimal dibandingkan organisasi yang hanya fokus pada salah satu aspek saja. Penelitian Kusjono (2021) juga menegaskan bahwa pendekatan holistik dalam manajemen SDM yang mengombinasikan pengembangan kompetensi melalui pelatihan dengan peningkatan kualitas komunikasi organisasi merupakan strategi terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Unit Airport Rescue & Fire Fighting – Jakarta, dengan nilai t hitung 12,203 $>$ t tabel 1,978 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Kontribusi Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 52,3%, dengan koefisien regresi 0,355 dan korelasi 0,723 (hubungan kuat). Hipotesis pertama (H_1) diterima.

Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Unit Airport Rescue & Fire Fighting – Jakarta, dengan nilai t hitung 11,650 $>$ t tabel 1,978 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Kontribusi Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 50%, dengan koefisien regresi 0,384 dan korelasi 0,707 (hubungan kuat). Hipotesis kedua (H_2) diterima.

Pelatihan Kerja dan Komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Unit Airport Rescue & Fire Fighting – Jakarta, dengan nilai F hitung 111,793 $>$ F tabel 3,06 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Kontribusi kedua variabel secara simultan sebesar 62,4%, dengan persamaan regresi $Y = 14,305 + 0,255X_1 + 0,255X_2$ dan korelasi 0,790 (hubungan kuat). Hipotesis ketiga (H_3) diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Chicago: University of Chicago Press.
- Dewantari, A. P. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Komunikasi Terhadap



- Kinerja Karyawan PT. Mustika Ratu Tbk, Ciracas Jakarta Timur. *Jurnal Ekonomi dan Industri*, 22(2), 180-195.
- Firmansyah, M. A., & Mahardhika, B. W. (2018). Pengantar manajemen. Deepublish.
- Ghozali, I. (2017). Model persamaan struktural konsep dan aplikasi program. Edisi ke-3.
- Firmansyah, M. A., & Mahardhika, B. W. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hermawan, H., Brahmanto, E., & Hamzah, F. (2018). *Pengantar Manajemen Hospitality*. Jakarta: Penerbit NEM.
- Hutagaol, W., Gulo, M., & Siahaan, D. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(1), 195 – 202.
- Ibrahim, M., & Thawil, S. M. (2019). Pengaruh Kualitas Produk dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 175-182.
- Indrasari, M. (2019). *Pemasaran dan Kepuasan Pelanggan*. Surabaya: Unitomo Press.
- Ismanto, J. (2020). *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: Prodi Akuntansi S-1.
- Istijanto. (2014). *Aplikasi Praktis Riset*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Jalaludin, J. (2021). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada PT Bina Sejahtera Bangun Persada Serang Banten. *Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 1(2), 45-62.
- Kast, F. E., & Rosenzweig, J. E. (1972). *Organization and Management: A Systems Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Kusjono, G. (2018). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Indonesia. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(1), 50-60. <https://doi.org/10.32493/JEE.v1i1>
- Kusjono, G. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Bekasi. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 120-135.
- Kusjono, G. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Holistik dalam Peningkatan Kinerja Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Pamulang*, 3(2), 210-225.
- Kusjono, G., & Ambarwati, D. (2020). The Effect of Training and Work Motivation on Employee Performance. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 3(1), 73-86. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i1>
- Kusjono, G., & Rusmanto, T. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Bekasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 7(3), 145-162.
- Kusjono, G., & Sunarsi, D. (2020). The Effect of Organizational Communication and Work Ability on Employee Performance. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 10(1), 113-120. <https://doi.org/10.26858/jiap.v10i1>
- Marpaung, F. K., Namirah, Y., Usandra, S., Putra, G., & Monica, C. (2020). Pengaruh Komunikasi, Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Globelink Sea And Air Freight Indonesia. *Jurnal Warta* 14(1): 1-208, 14, 1-208
- Marpaung, F. K., Namirah, Y., Usandra, S., Putra, G., & Monica, C. (2020). Pengaruh Komunikasi, Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Globelink Sea and Air Freight Indonesia. *Jurnal Warta*, 14(1), 85-102.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th Edition). Harlow: Pearson Education Limited.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

