



## Pengaruh Pelatihan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Valto Education Center Tangerang Selatan

Devi Triyana Putri<sup>1\*</sup>, Eddy Savitri<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Pamulang

\*Corresponding author: devitriyanaputri99@gmail.com

### ARTICLE INFO

#### Article History:

Diterima : Agustus 2024

Disetujui : Desember 2024

Diterbitkan : Januari 2025

#### Keywords:

Training, Communication,  
Employee Performance

### ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine the positive and significant influence between training and communication on employee performance. The population of this study were employees at Valto Education Center Tangerang Selatan. The sampling technique for this study used a saturated sampling technique of 62 respondents. The data collection technique used a questionnaire of 30 statement items assessed on a Likert scale of 1-5 and tested for validity and reliability. The data analysis technique to answer the hypothesis used simple linear regression analysis and multiple linear regression analysis. The results of the study showed that: (1) There is a positive and significant partial influence between training on employee performance at Valto Education Center Tangerang Selatan with a regression coefficient of 0.580, a determination coefficient of R<sup>2</sup> of 0.460 and a calculated t of 7.154 > t<sub>table</sub> 2,000. (2) There is a positive and significant partial influence between communication on employee performance at Valto Education Center Tangerang Selatan with a regression coefficient of 0.671, a determination coefficient of R<sup>2</sup> of 0.503 and a calculated t of 7.797 > t<sub>table</sub> 2,000. (3) There is a positive and significant simultaneous influence between training and communication on employee performance at the Valto Education Center, South Tangerang with a correlation coefficient of 0.678 (X<sub>1</sub>) and 0.709 (X<sub>2</sub>), Adjusted R<sup>2</sup> determination coefficient of 0.629 and F count of 49.974 > F<sub>table</sub> 2.760.*

#### Kata Kunci:

Pelatihan, Komunikasi, Kinerja  
Karyawan

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian ini adalah karyawan pada Valto Education Center Tangerang Selatan. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik *sampling jenuh* sebanyak 62 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner sebanyak 30 item pernyataan yang dinilai dengan skala likert 1-5 dan diuji validitas serta reliabilitasnya. Teknik analisis data untuk menjawab hipotesis menggunakan analisis regresi linier sederhana dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Valto Education Center Tangerang Selatan dengan koefisien regresi 0,580, koefisien determinasi R<sup>2</sup> sebesar 0,460 dan t<sub>hitung</sub> 7,154 > t<sub>tabel</sub> 2,000. (2) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Valto Education Center Tangerang Selatan dengan koefisien regresi 0,671, koefisien determinasi R<sup>2</sup> sebesar 0,503 dan t<sub>hitung</sub> 7,797 > t<sub>tabel</sub> 2,000. (3) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara pelatihan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Valto Education Center Tangerang Selatan dengan koefisien korelasi sebesar 0,678(X<sub>1</sub>) dan 0,709(X<sub>2</sub>), koefisien determinasi Adjusted R<sup>2</sup> sebesar 0,629 dan F<sub>hitung</sub> 49,974 > F<sub>tabel</sub> 2,760.



## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber keunggulan kompetitif dan elemen kunci yang penting untuk meraih kesuksesan dalam bersaing untuk mencapai tujuan. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya manusia yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Manusia selalu aktif dan dominan dalam setiap kegiatan, karena manusia menjadi perencanaan, pelaku dan penentu terwujudnya suatu tujuan.

Valto Education Center merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa pendidikan non formal yang memiliki tenaga pendidik sebagai penggerak roda perusahaan. Saat ini perusahaan Valto Education Center berlokasi di Tangerang Selatan. Permasalahan yang terjadi banyak jenis pekerjaan yang memiliki resiko tinggi dan sulit untuk diselesaikan oleh karyawan itu sendiri, sehingga hal ini dapat menyebabkan karyawan meninggalkan tanggung jawab di dalam melakukan penyelesaian pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini sesuai dengan pendapat mangkunegara dalam Rismawati dan Mattalata (2018:2) kinerja adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan dimana seseorang bekerja.

Berdasarkan observasi kinerja karyawan Valto Education Center tidak stabil karena kurangnya kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab. Pekerjaan tersebut sering dikerjakan secara berantakan sehingga menyebabkan timbulnya berbagai masalah baru yang mampu menghancurkan citra dan tujuan dari perusahaan di tempat karyawan itu bekerja, hal itu menyebabkan karyawan menjadi tidak produktif dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Oleh karena itu, diperlukan solusi yang mampu untuk mengatasi berbagai masalah yang ditimbulkan karyawan.

Solusi yang digunakan untuk mengatasi permasalahan tersebut yaitu perusahaan memberikan beberapa pelatihan yang dinilai bermanfaat bagi keberlangsungan peningkatan kinerja serta karir karyawan di perusahaan. Pelatihan merupakan upaya perusahaan dalam mengasah dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan karyawan dalam bidang akademis maupun teknis yang kemudian digunakan sebagai wadah pengembangan dan perbaikan kinerja yang buruk yang dilakukan karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Menurut Wilson Bangun dalam Wolpram Hutagaol (2019:196) mengatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu meningkatkan kinerja. Perusahaan Valto Education Center melakukan pendataan mengenai calon karyawan pelatihan data tersebut berisi tentang target pelatihan dan realisasi pelatihan untuk mengetahui karyawan yang mengikuti dan tidak mengikuti pelatihan bertujuan untuk meningkatkan seluruh kualitas karyawan.

Jenis pelatihan yang dibutuhkan akan bervariasi tergantung pada tingkat keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan tersebut. Menurut Henry Simamora dalam Aljabar (2020:21) menjelaskan jenis jenis pelatihan meliputi : pelatihan keahlian, pelatihan ulang, pelatihan lintas fungsional, pelatihan tim dan pelatihan kreativitas. Tujuan dari pelatihan untuk memperbaiki kinerja karyawan, untuk memutakhirkan keahlian, untuk mengurangi waktu belajar, untuk membantu memecahkan permasalahan operasional, untuk mempersiapkan promosi, untuk mengorientasikan karyawan terhadap organisasi dan untuk memenuhi pertumbuhan pribadi.

Semakin besar suatu perusahaan, maka semakin banyak pula karyawan yang dibutuhkan perusahaan tersebut, sehingga akan timbul suatu permasalahan didalamnya, maka akan terhambat pula suatu pekerjaan. Komunikasi yang baik diperlukan agar karyawan mengetahui kewajiban dan tanggung jawabnya, hal ini berarti mengetahui posisi dalam organisasi. Jadi mekanisme komunikasi dapat membuat keterpaduan perilaku setiap karyawan dalam kelompoknya, agar mencapai suatu tujuan. Menurut Stephn P Robbins dalam Susanti (2019:41) Komunikasi memiliki kontribusi besar untuk suksesnya suatu kegiatan dengan mencapai informasi pelaksanaan kegiatan. Adanya pemahaman dalam suatu interaksi adalah salah satu fungsi komunikasi. Keberhasilannya komunikasi bisa dipengaruhi oleh suasana dalam pekerjaan serta bagaimana cara penyampaianya.

Fenomena yang terjadi di Valto Education Center dalam survei awal peneliti kepada karyawan menunjukkan bahwa banyak karyawan yang memiliki permasalahan komunikasi. Seperti halnya terjadi permasalahan dalam berinteraksi antara pimpinan dan bawahan dikarenakan komunikasi yang kurang optimal, komunikasi yang buruk akibat pendapat konflik yang berkepanjangan berdampak pada hasil kerja kurang maksimal. Penjelasan yang sulit dimengerti orang lain menyebabkan kesalahpahaman penerima menyebabkan sering terjadi kesalahan dalam bekerja.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

## **KAJIAN LITERATUR**

### **Pelatihan**

Larasati (2018:111) menyatakan bahwa pelatihan merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk menerapkan aktivitas kerja tertentu. Selanjutnya Wilson Bangun dalam Wolpram Hutagoal (2019:196) mengatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu meningkatkan kinerja. Zainal et al., (2018:163) menjelaskan bahwa pelatihan adalah suatu wadah untuk membangun sumber daya manusia dalam menuju era globalisasi yang dipenuhi dengan tantangan dan menjadi penting dilakukan untuk mampu meningkatkan kualitas layanan secara baik.

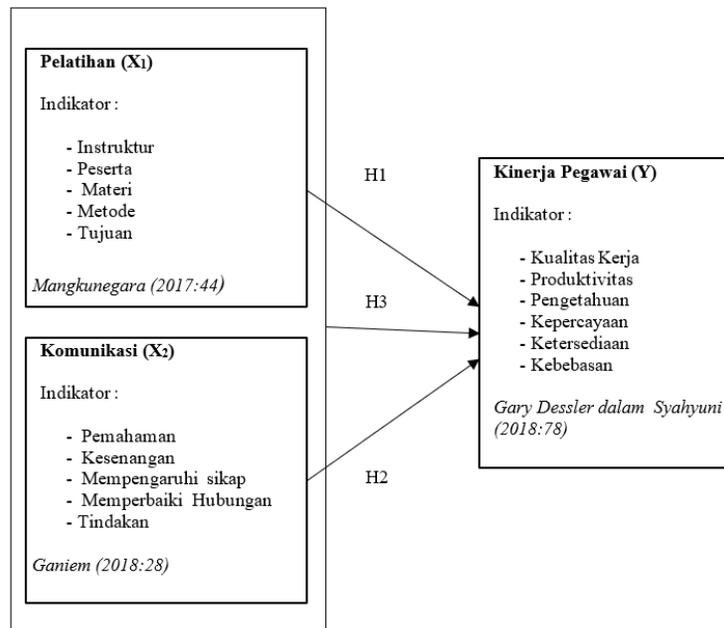
### **Komunikasi**

Sikula (2017:145) mendefinisikan bahwa komunikasi adalah proses pemindahan informasi, pengertian, dan pemahaman dari seseorang, suatu tempat atau sesuatu kepada sesuatu, tempat atau orang lain. Kemudian Sutrisno (2017:17) mengatakan bahwa komunikasi merupakan suatu konsep yang multi makna. Makna komunikasi dapat dibedakan berdasarkan komunikasi sebagai proses sosial komunikasi pada makna ini ada dalam konteks ilmu sosial. Ngalimun (2017:20) mendefinisikan bahwa komunikasi adalah proses pengiriman atau penyampaian berita atau informasi dari suatu pihak ke pihak lain dalam usaha untuk mendapatkan saling pengertian. Kemudian Mangkunegara (2017 :145) mengatakan bahwa komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat meginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

### **Kinerja Karyawan**

Risnawati dan Mattalata (2018:2) mendefinisikan bahwa kinerja karyawan adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan dimana seseorang bekerja. Kemudian Ajabar (2020:28) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil

atau prestasi kerja seseorang atau kelompok orang dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Kasmir (2018:182) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.



**Gambar 1** Krangka Berpikir

### Hipotesis Penelitian

- H1: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Valto Education Center Tangerang Selatan.
- H2: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Valto Education Center Tangerang Selatan.
- H3: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara antara pelatihan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Valto Education Center Tangerang Selatan.

### METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif adapun menurut Sugiyono (2019:13) mendefinisikan bahwa jenis penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang berlandaskan data yang benar-benar ada dan data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Perusahaan yang akan menjadi objek pada penelitian ini adalah Valto Education Center Tangerang Selatan yang beralamat di Ruko Golden Boulevard Blok C 19 Lengkong Karya, Kec. Serpong Utara, Kota Tangerang Selatan, Banten 15310, Telp. (021)53160702. Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah karyawan di Valto Education Center sebanyak 62 orang karyawan. Mengingat jumlah responden yang relatif kecil, oleh karena itu peneliti ingin menjadikan semua karyawan sebagai responden. Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pertanyaan dengan jawaban yang mengacu pada skala *likert*. Sangat Tidak Setuju (bobot 1), Tidak Setuju (bobot 2), Kurang Setuju (bobot 3), Setuju (bobot 4) dan Sangat Setuju (bobot 5).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linier Sederhana

**Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Variabel Pelatihan (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16,633	3,031		5,487	,000
Pelatihan (X <sub>1</sub> )	,580	,081	,678	7,154	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Olah data, SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear sederhana pada tabel 1 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 16,633 + 0,580X_1$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 16,633 diartikan bahwa apabila variabel pelatihan (X<sub>1</sub>) tidak ada perubahan, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 16,633 *point*.
- Nilai koefisien regresi pelatihan (X<sub>1</sub>) sebesar 0,580 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel komunikasi (X<sub>2</sub>), maka setiap perubahan 1 unit variabel pelatihan (X<sub>1</sub>) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,580 *point*.

**Tabel 2 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Variabel Komunikasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13,322	3,205		4,157	,000
Komunikasi (X <sub>2</sub> )	,671	,086	,709	7,797	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Olah data, SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear sederhana pada tabel 2 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 13,322 + 0,671X_2$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 13,322 diartikan bahwa jika variabel komunikasi (X<sub>2</sub>) tidak ada perubahan, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 13,322 *point*.
- Nilai koefisien regresi komunikasi (X<sub>2</sub>) sebesar 0,671 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel pelatihan (X<sub>1</sub>), maka setiap perubahan 1 unit variabel komunikasi (X<sub>2</sub>) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,671 *point*.

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 3 Hasil Analisis Regresi Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,859	3,050		2,577	,012
Pelatihan (X <sub>1</sub> )	,358	,080	,419	4,466	,000
Komunikasi (X <sub>2</sub> )	,459	,089	,486	5,175	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Olah data, SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear berganda pada tabel 3 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 7,859 + 0,358X_1 + 0,459X_2$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 7,859 diartikan bahwa apabila variabel pelatihan ( $X_1$ ) dan komunikasi ( $X_2$ ) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan ( $Y$ ) hanya akan bernilai sebesar 7,859 *point*.
- Nilai koefisien regresi pelatihan ( $X_1$ ) sebesar 0,358 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel komunikasi ( $X_2$ ), maka setiap peningkatan 1 Unit pada variabel pelatihan ( $X_1$ ) akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,358 *point*.
- Nilai koefisien regresi komunikasi ( $X_2$ ) sebesar 0,459 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel pelatihan ( $X_1$ ), maka setiap peningkatan 1 Unit pada variabel komunikasi ( $X_2$ ) akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,459 *point*.

### Analisis Koefisien Korelasi (r)

**Tabel 5 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Pelatihan ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Correlations <sup>b</sup>			
		Pelatihan (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Pelatihan (X1)	Pearson Correlation	1	,678**
	Sig. (2-tailed)		,000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	,678**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			
b. Listwise N=62			

Sumber: Olah data, SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 5 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,678 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **kuat**.

**Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Komunikasi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Correlations <sup>b</sup>			
		Komunikasi (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Komunikasi (X2)	Pearson Correlation	1	,709**
	Sig. (2-tailed)		,000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	,709**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			
b. Listwise N=62			

Sumber: Olah data, SPSS 26, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 6 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,709 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **kuat**.

**Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Pelatihan (X<sub>1</sub>) dan Komunikasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,793 <sup>a</sup>	,629	,616	2,281
a. Predictors: (Constant), Komunikasi (X2), Pelatihan (X1)				

Sumber: Olah data, SPSS 26, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian koefisien korelasi secara simultan pada tabel 7 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi secara simultan antara pelatihan (X<sub>1</sub>) dan komunikasi (X<sub>2</sub>) sebesar 0,793 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 - 0,799 yang artinya variabel bebas dan terikat mempunyai tingkat hubungan yang **kuat** terhadap kinerja karyawan.

### Analisis Koefisien Determinasi

**Tabel 8 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Antara Variabel Pelatihan (X<sub>1</sub>) Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,678 <sup>a</sup>	,460	,451	2,727
a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X1)				

Sumber: Olah data, SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 8 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,460 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 46,0% sedangkan sisanya sebesar (100-46,0%) = 54,0% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

**Tabel 9 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Antara Komunikasi (X<sub>2</sub>) Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,709 <sup>a</sup>	,503	,495	2,617
a. Predictors: (Constant), Komunikasi (X2)				

Sumber: Olah data, SPSS 26, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 9 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,503 maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 50,3% sedangkan sisanya sebesar (100-50,3%) = 49,7% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

**Tabel 10 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Antara Pelatihan (X<sub>1</sub>) dan Komunikasi (X<sub>2</sub>) Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,793 <sup>a</sup>	,629	,616	2,281
a. Predictors: (Constant), Komunikasi (X2), Pelatihan (X1)				

Sumber: Olah data, SPSS 26, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian koefisien determinasi secara simultan pada tabel 10 di atas, diperoleh nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,629 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X<sub>1</sub>) dan komunikasi (X<sub>2</sub>) berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 62,9% sedangkan sisanya sebesar (100-62,9%) = 37,1% dipengaruhi variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian.

**Pengujian Hipotesis**

**Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

**Tabel 11 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Pelatihan (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16,633	3,031		5,487	,000
Pelatihan (X <sub>1</sub> )	,580	,081	,678	7,154	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Olah data SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (uji t) pada tabel 11 di atas, diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(7,154 > 2,000)$  Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $< 0,050$  atau  $(0,000 < 0,050)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Valto Education Center Tangerang Selatan.

**Tabel 12 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Komunikasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13,322	3,205		4,157	,000
Komunikasi (X <sub>2</sub> )	,671	,086	,709	7,797	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Olah data, SPSS 26, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis (uji t) pada tabel 12 di atas, diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(7,797 > 2,000)$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $< 0,050$  atau  $(0,000 < 0,050)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Valto Education Center Tangerang Selatan.

**Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

**Tabel 13 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	520,057	2	260,029	49,974	,000 <sup>b</sup>
	Residual	306,991	59	5,203		
	Total	827,048	61			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)  
b. Predictors: (Constant), Komunikasi (X<sub>2</sub>), Pelatihan (X<sub>1</sub>)

Sumber: Olah data, SPSS 26, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis (Uji F) pada tabel 13 di atas, diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(49,974 > 2,760)$ , hal ini juga diperkuat dengan signifikansi  $< 0,050$  atau  $(0,000 < 0,050)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara pelatihan (X<sub>1</sub>) dan komunikasi (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Valto Education Center Tangerang Selatan.

## **Pembahasan Hasil Penelitian**

### **Pengaruh Pelatihan ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 16,633 + 0,580X_1$ , nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,678 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,460 atau sebesar 46,0% sedangkan sisanya sebesar 54,0% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel atau ( $7,154 > 2,000$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Valto Education Center Tangerang Selatan. Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Lipia Kosdianti, Didi Sunardi (2021) Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Satria Piranti Perkasa Di Kota Tangerang, dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa pelatihan berpengaruh kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan uji hipotesis diperoleh sig.  $0,000 < 0,05$ . Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Elizar, Hasrudy Tanjung (2018) Pengaruh pelatihan, kompetensi, Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai badan penanggulangan bencana Kabupaten Deli Serdang, dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa secara parsial pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan uji hipotesis diperoleh sig.  $0,000 < 0,05$ .

### **Pengaruh Komunikasi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 13,322 + 0,671X_2$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0,709 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,503 atau sebesar 50,3% sedangkan sisanya sebesar 49,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel atau ( $7,797 > 2,000$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Valto Education Center Tangerang Selatan. Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Zackharia Rialmi (2020) Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Utama Mental Abadi, dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan uji hipotesis diperoleh sig.  $0,000 < 0,05$ . Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Fahmi Susanti (2018) Pengaruh Pelatihan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Tumbuh Kembang Yamet Pamulang, dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa secara parsial komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan uji hipotesis diperoleh sig.  $0,000 < 0,05$ .

### **Pengaruh Pelatihan ( $X_1$ ) Dan Komunikasi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa pelatihan ( $X_1$ ) dan komunikasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 7,859 + 0,358X_1 + 0,459X_2$ . Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,793 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 62,9% sedangkan sisanya sebesar 37,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $49,974 > 2,760$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan pelatihan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Valto Education Center Tangerang Selatan. Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Aninda Putri Dewantari (2021) Pengaruh Pelatihan dan Komunikasi Terhadap

Kinerja Karyawan PT. Mustika Ratu TBK, Ciracas Jakarta Timur, dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa secara parsial dan simultan pelatihan dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan uji hipotesis diperoleh  $\text{sig. } 0,000 < 0,05$ . Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wolpram Hutagoal, Manahati Gulo, Dhivo Obetnego Bright Siahian (2019) Pengaruh Pelatihan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Medan, dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan secara parsial dan simultan pelatihan dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan uji hipotesis diperoleh  $\text{sig. } 0,000 < 0,05$ .

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan:

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 16,633 + 0,580X_1$ , nilai korelasi sebesar 0,678 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 46,0% dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(7,154 > 2,000)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Valto Education Center Tangerang Selatan.
2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 13,322 + 0,671X_2$  nilai korelasi sebesar 0,709 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 50,3% dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(7,797 > 2,000)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Valto Education Center Tangerang Selatan.
3. Pelatihan dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 7,859 + 0,358X_1 + 0,459X_2$ . Nilai korelasi sebesar 0,793 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 62,9% sedangkan sisanya sebesar 37,1% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(49,974 > 2,760)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan pelatihan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Valto Education Center Tangerang Selatan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia ( Teori, Konsep, dan Indikator). Zanafa Publishing.
- Ajabar. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Deepublish.
- Arikunto, Suharsimi. (2018). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek. PT. Rineka Cipta.
- Badeni. (2021). Stres Kerja. Penerbit Salemba.
- Batjo, Nurdin., dan Shaleh, Mahadin. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Aksara Timur.
- Bintoro, Dan Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Gava Media.
- Dewantari, A. P., & S, E. S. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mustika Ratu Tbk, Ciracas Jakarta Timur. Jurnal Ekonomi Dan Industri, 22(2). <https://doi.org/10.35137/jei.v22i2.579>

- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. IRDH.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4834>
- Firmansyah, M. Anang. (2020). *Perilaku Konsumen (Sikap dan Pemasaran)*. Deepublish.
- Flippo, Edwin. B. (2019). *Personel Management (Manajemen Personalia)*, Terjemahan Alponso S. Erlangga.
- Ganiem, Leila Mona (2018). *Komunikasi Kedokteran Konteks Teoritis dan Praktis*. Predamedia Group.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE-UGM.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Bumi Aksara.
- Hutagaol, W., Gulo, M., & Siahaan, D. O. B. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(1).
- Imam, Ghozali . (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* Semarang: Badan penerbit UNDIP.
- Imam, Ghozali . (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Istijanto, (2018). *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran*. Gramedia Pustaka Utama.
- Julianry, A., Syarief, R., & Affandi, M. J. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*. <https://doi.org/10.17358/jabm.3.2.236>
- Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia ( teori dan praktik )*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Kosdianti, L., & Sunardi, D. (2021). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Satria Piranti Perkasa di Kota Tangerang. *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*, 1(1), 141–150.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Masram. (2017). *Manajemen Sumber Daya Profesional*. Zifatama Publisher.
- Ngalimun. (2017). *Ilmu Komunikasi Sebuah Pengantar Praktis*. PT Pustaka Baru.
- Rialmi, Z., & Patoni, P. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank CIMB Niaga Cabang Pondok Indah, Jakarta Selatan. *Jurnal Mandiri : Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 4(2), 210–221.

<https://doi.org/10.33753/mandiri.v4i2.129>

- Rismawati, dan Mattalata. (2018). *Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja Atas Dasar. Prestasi Kerja Berorientasi Ke depan*. Celebes Media Perkasa.
- Santoso, Singgih. (2019). *Menguasai Statistik dengan SPSS 25*. PT Gramedia.
- Shinta, D., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Citra Mandiri Distribusindo. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(2), 338–346. <https://doi.org/10.31846/jae.v8i2.318>
- Siagian., Sondang. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sikula, Andrew. E. (2017). *Komunikasi Bisnis*. Erlangga.
- Siswanto, Bedjo. (2021). *Pengantar Manajemen*. Bumi Aksara.
- Sofyandi, Herman. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gaha Ilmu.
- Sri, Larasati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama.. Cetakan. Pertama. CV.Budi Utama.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif dan R&D*. PT Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Pengertian Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. In *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2019) *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Supomo, R., & Nurhayati, Eti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yrama Widya.
- Susanti, Fahmi. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Tumbuh Kembang Yamet Pamulang. *JURNAL SeMaRaK*, 1(3), 39–48. <https://doi.org/10.32493/smk.v1i3.y2018>
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Syahyuni, D. (2018). Hubungan Antara Kinerja Karyawan Dengan Promosi Jabatan Pada Unit Taman Marga Satwa Ragunan Dinas Kehutanan Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.31294/widyacipta.v2i1.2660>.
- Widodo. (2018). *Manajemen pelatihan*. Pustaka Belajar.
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada.