

Pengembangan Strategi Komunikasi dan Pelatihan Karyawan Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Karayawan di PT. Jasa Peralatan Pelabuhan Indonesia

Development of Communication Strategies and Employee Training as Efforts to Improve Employee Performance at PT. Jasa Peralatan Pelabuhan Indonesia

Muhammad Furqon¹, Sutrisno²

Program Studi Administrasi Bisnis¹, Program Studi Manajemen²

Politeknik LP3I¹, STIE Dharma Negara²

Email: muhammadfurqon@plb.ac.id¹, trisno9499@gmail.com²

Abstract: *A company's competitiveness is not just about survival but also about creating sustainable advantages to seize greater opportunities in the global market. Therefore, companies must continuously innovate, understand consumer needs, and enhance efficiency to maintain competitiveness. Employee performance plays a critical role in the success and sustainability of a company. Thus, companies must consistently invest in training, development, and fostering a supportive work environment to enable employees to perform at their best. This study examines the development of communication strategies and employee training as efforts to improve employee performance at PT. Jasa Peralatan Pelabuhan Indonesia, utilizing a quantitative-based research method. The study population consisted of 547 individuals, but through the Random Sampling method, a sample of 85 participants was obtained using the Slovin formula. The research analyzes data using SPSS version 25.0 with a multiple linear regression approach. The results revealed that, partially, the communication variable has a positive and significant influence on employee performance. Similarly, the employee training variable shows a significant influence on employee performance. Collectively, communication and employee training significantly impact employee performance.*

Keywords: *Strategy Development, Communication, Employee Training, Employee Performance*

Abstrak: Daya saing perusahaan bukan hanya soal bertahan hidup, tetapi juga soal menciptakan keunggulan yang berkelanjutan untuk meraih peluang yang lebih besar di pasar global. Oleh karena itu, perusahaan harus terus berinovasi, memahami kebutuhan konsumen, dan meningkatkan efisiensi untuk mempertahankan daya saingnya. Kinerja karyawan memiliki peranan yang sangat penting bagi keberhasilan dan keberlanjutan perusahaan. Dengan demikian, perusahaan perlu terus berinvestasi dalam pelatihan, pengembangan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar karyawan dapat memberikan performa terbaiknya. Penelitian ini membahas tentang Pengembangan Strategi Komunikasi dan Pelatihan Karyawan Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Karayawan di PT. Jasa Peralatan Pelabuhan Indonesia dengan memanfaatkan metode berbasis kuantitatif sebagai metode penelitian. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 547 orang, tetapi dengan metode

pengambilan sampel Random Sampling, diperoleh sampel sebanyak 85 orang menggunakan rumus Slovin. Penelitian ini menganalisis data menggunakan aplikasi SPSS versi 25.0 dengan pendekatan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa secara parsial, variabel komunikasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula, variabel pelatihan karyawan menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara bersama-sama, komunikasi dan pelatihan karyawan secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata kunci: Pengembangan Strategi, Komunikasi, Pelatihan Karyawan, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Manusia sebagai sumber daya dalam organisasi memainkan peran yang sangat vital dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi berbagai kegiatan pengelolaan. Kinerja karyawan adalah aset utama perusahaan yang harus dijaga dan ditingkatkan melalui pelatihan, pengembangan, dan motivasi. Perusahaan yang berhasil memaksimalkan potensi karyawannya akan memiliki peluang lebih besar untuk mencapai kesuksesan jangka panjang. Komunikasi di dalam organisasi berfungsi sebagai sarana agar setiap anggota dapat saling memahami dan berempati (Mangkunegara & Prabu, 2017). Komunikasi yang baik akan membawa dampak positif terhadap motivasi dan kepuasan karyawan dalam melaksanakan tugas mereka (Furqon, 2022). Pelatihan karyawan memiliki banyak manfaat yang signifikan baik bagi karyawan maupun perusahaan. Pelatihan karyawan adalah investasi jangka panjang yang memberikan manfaat signifikan untuk meningkatkan efektivitas individu dan organisasi. Berdasarkan penjelasan yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti ingin membahas: (1) Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT. Jasa Peralatan Pelabuhan Indonesia, (2) Pengaruh pelatihan terhadap performa karyawan di PT. Jasa Peralatan Pelabuhan Indonesia, dan (3) dampak komunikasi dan pelatihan secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Jasa Peralatan Pelabuhan Indonesia.

Kinerja Karyawan

Performa yang baik dari karyawan sangat diperlukan oleh perusahaan untuk mempertahankan eksistensinya dan

memenangkan persaingan di era global dan digital saat ini. Kinerja adalah output kerja karyawan yang dievaluasi berdasarkan aspek kualitas, kuantitas, efisiensi waktu, dan kemampuan kerja sama dalam mencapai target yang telah ditentukan oleh organisasi (Sutrisno, 2016). Sedangkan menurut (Winarsih & Furqon, 2024) dalam Adhari, 2020, kinerja karyawan merujuk pada hasil pelaksanaan tugas atau kegiatan dalam pekerjaan selama jangka waktu tertentu, yang mencerminkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang telah diselesaikan.

Pelatihan Karyawan

Perusahaan perlu merencanakan dan menjadwalkan pelatihan bagi karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka. Pelatihan merupakan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaan saat ini maupun pekerjaan lain yang mungkin akan mereka jalani di waktu dekat (Sutrisno, 2016). Minat belajar yang tinggi tidak hanya mendorong individu untuk terus mengeksplorasi dan memahami materi pembelajaran atau pelatihan, tetapi juga meningkatkan motivasi mereka dalam mencapai tujuan pelatihan yang telah ditetapkan (Muhammad, 2024). Proyek ini menghasilkan peningkatan literasi, peningkatan daya saing di dunia kerja, serta fondasi yang lebih kokoh untuk kesuksesan dan profesionalisme (Riyanto & Furqon, 2023). Kesuksesan ini mengindikasikan bahwa pendekatan yang memadukan teori dengan praktik efektif dalam meningkatkan keterlibatan serta pemahaman peserta. (Kusnadi, et al., 24). Penelitian menunjukkan bahwa kegiatan pelatihan untuk meningkatkan

kemampuan dapat memberikan dampak positif bagi para peserta (Aris & Muhammad, 2023).

Penelitian ini dilakukan di PT Peralatan Pelabuhan Indonesia adalah salah satu anak perusahaan dari PT Pelindo Jasa Maritim (PJM), yang berperan sebagai subholding Badan Usaha Milik Negara (BUMN) PT Pelabuhan Indonesia (Persero). PT Pelindo Jasa Maritim memegang kepemilikan mayoritas saham sebesar 99% (sembilan puluh sembilan persen), sementara sisanya sebesar 1% (satu persen) dimiliki oleh PT Pelabuhan Indonesia Investama (PII). PT Jasa Peralatan Pelabuhan Indonesia bergerak di bidang bisnis yang berfokus pada perawatan dan perbaikan alat bongkar muat, dengan tanggung jawab utama memastikan alat-alat tersebut dapat beroperasi secara optimal, baik di lingkungan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) maupun di luar.

Populasi penelitian ini terdiri dari karyawan PT Jasa Peralatan Pelabuhan Indonesia pada tahun 2023, yang berjumlah 547 orang, seperti yang dapat dilihat pada Tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1. Jumlah Karyawan PT. Jasa Peralatan Pelabuhan Indonesia

Jabatan	Jumlah
Direktur	2 Orang
Senior Vice President	8 Orang
Deputy Vice President	8 Orang
Site Manager	14 Orang
Koordinator	35 Orang
Staf	44 Orang
Administrasi	35 Orang
Operator	2 Orang
Teknisi	394 Orang
Security	4 Orang

Pengemudi	1 Orang
Jumlah total	547 orang

Sumber: PT Jasa Peralatan Pelabuhan Indonesia tahun 2023

Komunikasi

Komunikasi dan pelatihan karyawan adalah dua faktor krusial yang perlu terus dikembangkan untuk meningkatkan performa karyawan di perusahaan. Ini sesuai dengan penelitian yang telah dilaksanakan oleh (Susanti, Alamin, & Ratnasari, 2021) menyebutkan bahwa komunikasi memberikan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian lain menunjukkan bahwa tidak ada hubungan atau korelasi yang signifikan antara komunikasi dan kinerja karyawan (Mochamad Akbar, Saroh, & Zunaeda, 2020). Sementara itu, hasil penelitian lainnya menunjukkan bahwa pelatihan dan komunikasi, secara bersama-sama, memberikan sumbangan terhadap kinerja karyawan. (Priadi, Prawiro Sudarso, & Al Qorni, 2021). Selaras dengan temuan dari penelitian yang dilakukan oleh (Susanti F. , 2018) dan (Putri Dewantari & Sanusi S, 2021) menyatakan bahwa pelatihan dan komunikasi memiliki potensi untuk mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, komunikasi, kompetensi, serta pelatihan memberikan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. (Chaerunnisa, Hutagalung, Kinanti, & Situmeang, 2021).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah pendekatan utama yang diterapkan oleh peneliti untuk mencapai tujuan dan mencari solusi atas masalah yang diajukan (Arikunto, 2019). Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif dengan pendekatan survei. Populasi yang diteliti terdiri dari karyawan yang bekerja di PT. Jasa Peralatan Pelabuhan Indonesia. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Simple Random Sampling, yaitu pemilihan anggota populasi secara acak tanpa memperhatikan

strata yang ada dalam populasi. Jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin. Untuk menguji validitas dalam penelitian ini, digunakan Software SPSS versi 25.0, sementara untuk menguji reliabilitas, digunakan Alpha Cronbach untuk menilai keandalan instrumen yang diteliti.

PEMBAHASAN

Profil Responden

Data dianalisis oleh penulis menggunakan pendekatan deskriptif dan statistik. Populasi yang diteliti terdiri dari 547 karyawan PT. Jasa Peralatan Pelabuhan Indonesia, dengan sampel yang melibatkan 85 responden. Deskripsi responden yang telah mengisi angket dalam penelitian ini diidentifikasi berdasarkan usia, lama masa kerja, dan jenis kelamin, seperti yang terlihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Profil Responden berdasarkan rentang usia

Usia	Jumlah	Persentase
20 – 30 Tahun	58	68.2 %
31 – 40 Tahun	18	21.2 %
41 – 50 Tahun	5	5.9 %
>50 Tahun	4	4.7 %
Total	85	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden berada pada rentang usia 20-30 tahun, dengan jumlah 58 orang atau 68,2%. Sementara itu, responden berusia 31-40 tahun sebanyak 18 orang atau 21,2%, usia 41-50 tahun berjumlah 5 orang atau 5,9%, dan responden yang berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 4 orang atau 4,7%.

Tabel 3 . Profil Responden berdasarkan Lama Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
< 2 Tahun	38	44.7 %

3 – 5 Tahun	22	25.9 %
6 – 9 Tahun	24	28.2 %
> 9 Tahun	1	1.2 %
Total	85	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2023

Dari data di atas, dapat dilihat bahwa responden terbanyak adalah karyawan dengan masa kerja kurang dari 2 tahun, yang berjumlah 38 orang atau 44,7%. Karyawan dengan masa kerja 3-5 tahun berjumlah 22 orang atau 25,9%, sedangkan karyawan dengan masa kerja 6-9 tahun mencapai 24 orang atau 28,2%. Di sisi lain, hanya terdapat 1 karyawan dengan masa kerja lebih dari 10 tahun, yang setara dengan 1,2%.

Tabel 4 . Profil Responden berdasarkan Gender

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Perempuan	10	11.8 %
Laki – Laki	75	88.2 %
Total	85	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2023

Dari data di atas, dapat dilihat bahwa responden terbanyak berdasarkan jenis kelamin adalah laki-laki, dengan jumlah 75 orang atau 88,2%, sementara responden perempuan berjumlah 10 orang atau 11,8%.

Uji Validitas

Dalam pengujian validitas instrumen penelitian ini, digunakan software SPSS versi 25.0 digunakan untuk menganalisis hubungan antara nilai item dan nilai total item. Instrumen dianggap valid apabila nilai korelasinya melebihi nilai kriteria yang ditetapkan.

Tabel 5. Uji Validitas untuk Variabel Komunikasi

Pernyataan	Korelasi	Kriteria
K1	0.534	0,3

K2	0.377	0,3
K3	0.567	0,3
K4	0.503	0,3
K5	0.518	0,3
K6	0.503	0,3
K7	0.531	0,3
K8	0.570	0,3
K9	0.556	0,3
K10	0.589	0,3

Sumber: Data diolah penulis, 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa variabel komunikasi terdiri dari 10 item pernyataan, dan seluruhnya dinyatakan valid karena memiliki nilai korelasi yang memenuhi kriteria, yaitu lebih dari 0,3. Sementara itu, nilai koefisien berkisar antara 0,503 hingga 0,571.

Tabel 6. Uji Validitas Variabel Daya Pelatihan Karyawan

Pernyataan	Korelasi	Kriteria
PK1	0.357	0,3
PK2	0.630	0,3
PK3	0.662	0,3
PK4	0.570	0,3
PK5	0.593	0,3
PK6	0.314	0,3
PK7	0.553	0,3
PK8	0.523	0,3
PK9	0.572	0,3
PK10	0.475	0,3

Sumber: Data diolah penulis, 2023

Berdasarkan Tabel 6, dapat dijelaskan bahwa variabel pelatihan karyawan terdiri dari 10 item pernyataan, dan semuanya dinyatakan valid

karena nilai korelasinya melebihi kriteria yang ditetapkan, yaitu lebih dari 0,3. Sementara itu, nilai koefisien berkisar antara 0,314 hingga 0,662.

Tabel 7. Uji Validitas untuk Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan	Korelasi	Kriteria
KK1	0.558	0,3
KK2	0.654	0,3
KK3	0.497	0,3
KK4	0.545	0,3
KK5	0.419	0,3
KK6	0.567	0,3
KK7	0.310	0,3
KK8	0.535	0,3

Sumber: Data diolah penulis, 2023

Berdasarkan Tabel 7, dapat dijelaskan bahwa variabel kinerja karyawan terdiri dari 7 item pernyataan, dan setiap item memiliki nilai korelasi yang melebihi kriteria, sehingga dinyatakan valid, yaitu lebih dari 0,3. Rentang nilai koefisiennya berkisar antara 0,502 hingga 0,668.

Uji Reliabilitas

Menurut Imam Ghozali (2017), reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk menguji konsistensi jawaban responden terhadap pertanyaan dalam kuesioner. Kuesioner dianggap reliabel jika jawaban seorang responden tetap konsisten atau stabil seiring waktu. Kriterianya adalah jika nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,6, maka variabel pernyataan tersebut dapat dianggap reliabel.

Tabel di bawah ini menampilkan hasil pengujian reliabilitas untuk variabel komunikasi, pelatihan karyawan, dan kinerja karyawan.

Tabel 8. Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi, Pelatihan Karyawan dan Kinerja Karyawan

	Chronbach's Alpha	N of Items	Kriteria
Komunikasi	0,708	10	0,6
Pelatihan Karyawan	0,661	10	0,6
Kinerja Karyawan	0,600	8	0,6

Sumber: Data diolah penulis, 2023

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel komunikasi, pelatihan karyawan, dan kinerja karyawan dianggap reliabel karena nilai Cronbach's alpha $\geq 0,6$.

Uji Simultan

Tabel 9. Uji Simultan untuk Variabel Komunikasi dan Pelatihan Karyawan terhadap Performa Karyawan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	241,166	2	120,583	50,567	,000 ^b
Residual	195,540	82	2,385		
Total	436,706	84			

Sumber: Data diolah penulis, 2023

Berdasarkan hasil uji simultan, nilai F hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai F tabel, yaitu $50,567 > 3,10$. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa variabel komunikasi dan pelatihan karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Uji Parsial

Tabel 10. Uji Secara Terpisah (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta	t
	B	Std. Error		

Kinerja karyawan	8.582	2.639	3.252	.002	
Komunikasi	389	0.77	.502	5.085	.000
Pelatihan karyawan	218	0.70	.308	3.120	.002

Sumber: Data diolah penulis, 2023

Hasil uji parsial untuk variabel komunikasi menunjukkan nilai t hitung sebesar 5,085, yang lebih besar dibandingkan dengan t tabel 1,662, dan nilai signifikan 0,000, yang kurang dari 0,05. Berdasarkan hasil uji t ini, hipotesis yang menyatakan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti. Dengan nilai signifikan 0,002 yang lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya, semakin baik komunikasi, semakin meningkat kinerja karyawan. Sebaliknya, jika komunikasi tidak baik, kinerja karyawan akan menurun. Untuk variabel pelatihan karyawan, nilai t hitung menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 3,120, yang lebih besar daripada t tabel 1,662, dengan nilai signifikansi 0,002 yang kurang dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan karyawan dan kinerja karyawan. Artinya, jika pelatihan karyawan dilaksanakan dengan baik, maka kinerja karyawan akan meningkat. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian serius terhadap hal ini dan terus meningkatkan komunikasi yang baik antar karyawan serta menciptakan program pelatihan yang efektif agar kinerja karyawan semakin meningkat.

Uji Determinasi

Tabel 11. Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 ^a	.552	.541	1.54422

Sumber: Data diolah penulis, 2023

Berdasarkan uji determinasi, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,552, yang menunjukkan bahwa variabel komunikasi dan

pelatihan karyawan dapat menjelaskan 55,2% dari kinerja karyawan. Sementara itu, sisanya sebesar 44,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Komunikasi yang efektif antar karyawan dalam sebuah perusahaan perlu dikembangkan untuk mempermudah pelaksanaan tugas, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan temuan penelitian yang telah dilakukan oleh (Novisagita & Wangdra, 2020) menyebutkan bahwa komunikasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain, pelatihan karyawan yang terstruktur dan berkesinambungan akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan temuan penelitian yang menunjukkan bahwa pelatihan karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mereka (Metta & Saputra, 2021).

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan mengenai “Pengembangan Strategi Komunikasi dan Pelatihan Karyawan sebagai upaya meningkatkan Kinerja Karyawan di PT Jasa Peralatan Pelabuhan Indonesia,” disimpulkan bahwa dengan komunikasi yang baik, pemberian pelatihan kepada karyawan, maka kinerja karyawan di PT Jasa Peralatan Pelabuhan Indonesia akan meningkat. Komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi, semakin meningkat pula kinerja karyawan. Demikian pula, pelatihan karyawan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga penyelenggaraan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja mereka. Komunikasi dan pelatihan karyawan secara bersama-sama memberikan pengaruh secara

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arikunto. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [2] Aris, R., & Muhammad, F. (2023). Pendampingan Pelatihan Peranti Lunak Pengolahan Kata untuk Siswa Kelas 5 SD Negeri 1 Kecomberan. *Kepra: Kreativitas pada Pengabdian Masyarakat*, 44-50.
- [3] Chaerunnisa, D., Hutagalung, S., Kinanti, V., & Situmeang, R. (2021). Pengaruh Komunikasi, Kompetensi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*, 186-194.
- [4] Furqon, M. (2022). Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Mahasiswa Melalui Word Of Mouth Terhadap Loyalitas di Politeknik LP3I Kampus Kota Cirebon. *ATRABIS (Jurnal Administrasi Bisnis)*, 61-70.
- [5] Kusnadi, Huda, N., Furqon, M., Palayukan, H., Langi, L., & Evy. (24). Workshop Penerapan STEM (science, Technology, Engineering, and Mathematics) di Sekolah Menengah. *Community Development Journal*, 7888-7892.
- [6] Mangkunegara, & Prabu, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Reamaja Rosda Karya.
- [7] Metta, T., & Saputra, A. (2021). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Intrinsik dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Jovan Technologies. *Scientia Journal, Jurnal Ilmiah Mahasiswa*.
- [8] Mochamad Akbar, D., Saroh, S., & Zunaeda, D. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada KUD Karang Ploso Kabupaten Malang). *JIAGABI (Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis)*, 97-101.
- [9] Muhammad, F. (2024). *Minat Belajar*. Kota Solok, Sumatera Barat: PT. Mafy

Media Literasi Indonesia.

- [10] Novisagita, E. R., & Wangdra, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT PCI Elektronik Internasional. *Scienta Journal, Jurnal Ilmiah Mahasiswa*.
- [11] Priadi, A., Prawiro Sudarso, A., & Al Qorni, T. W. (2021). Hubungan Pelatihan dan Komunikasi terhadap Kinerja Guru di SMK Mulia Buana Bogor Jawa Barat. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 219-232.
- [12] Putri Dewantari, A., & Sanusi S, E. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Mustika Ratu Tbk, Ciracas Jakarta Timur. *Jurnal Ekonomi dan Industri*.
- [13] Riyanto, A., & Furqon, M. (2023). Pendampingan Pembelajaran Microsoft Office di SMK Salafiyah Plumbon Cirebon. *Darma Abdi Karya*, 120-123.
- [14] Susanti, E. N., Alamin, R., & Ratnasari, S. L. (2021). Pengaruh Komunikasi, Pelatihan dan Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 346-362.
- [15] Susanti, F. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada Klinik Tumbuh Kembang Yamet Pamulang. *Jurnal SeMaRak*, 39-48.
- [16] Sutrisno. (2016). *Manajemen sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- [17] Winarsih, W., & Furqon, M. (2024). Pengaruh Budaya Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Korin Technomic Cirebon. *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis*, 143-150.