



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT. NETTOCYBER INDONESIA**

SKRIPSI  
INDAH APRILIANI  
1702025008

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
JAKARTA  
2021**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT. NETTOCYBER INDONESIA**

SKRIPSI  
INDAH APRILIANI  
1702025008

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
JAKARTA  
2021**

## PERNYATAAN OROSINILITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul “PENGARUH KOMUNIKASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT NETTOCYBER INDONESIA” merupakan hasil karya saya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagai bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya. Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan skripsi ini merupakan plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia bertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 04 Agustus 2021  
Yang menyatakan,



Indah Apriliani  
(1702025008)

## PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul:

### **PENGARUH KOMUNIKASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT NETTOCYBER INDONESIA**

Yang disusun oleh:

Indah Apriliani

1702025008

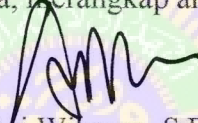
Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata-satu  
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah

Prof. DR. HAMKA.

Pada Tanggal: 05 Oktober 2021

#### **Tim Penguji:**

Ketua, merangkap anggota:



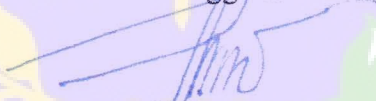
(Dr. Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M)

Sekretaris, merangkap anggota:



(Dicky Chandra, S.E., M.M)

Anggota:



( Yusdi Daulay, S.E., M.M)

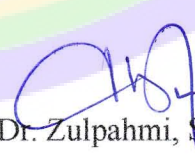
**Mengetahui,**

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Prof. DR. HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan  
Bisnis Universitas  
Muhammadiyah  
Prof. DR. HAMKA



Dr. Adityo Ari Wibowo., M.M.



Dr. Zulpahmi, S.E., M.Si.

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK  
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Indah Apriliani  
NIM : 1702025008  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneklusif** (*Non-exclusive Royalty Free-Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **“PENGARUH KOMUNIKASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT NETTOCYBER INDONESIA”**.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Jakarta  
Pada tanggal: 04 Agustus  
Yang menyatakan,



Indah Apriliani  
NIM. 1702025008

## PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

**JUDUL** : **PENGARUH KOMUNIKASI DAN PELATIHAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT NETTOCYBER INDONESIA**

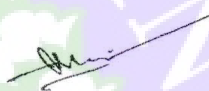

**NAMA** : **INDAH APRILIANI**

**NIM** : **1702025008**

**PROGRAM STUDI** : **S1 MANAJEMEN**

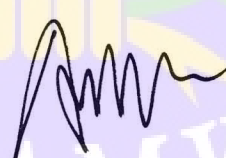
**TAHUN AKADEMIK** : **2021**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi:

|               |                            |                                                                                       |
|---------------|----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| Pembimbing I  | Drs. Ahmad H. Abubakar, MM |    |
| Pembimbing II | Dicky Chandra, S.E., MM.   |  |

**Mengetahui,**

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas  
Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

  
(Dr. Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M)

## ABSTRAK

**Indah Apriliani (1702025008)**

### **“PENGARUH KOMUNIKASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT NETTOCYBER INDONESIA”**

*Skripsi Program Strata Satu Program studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2021. Jakarta.*

Kata kunci: Komunikasi, Pelatihan, Kinerja Karyawan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah komunikasi dan pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Nettocyber Indonesia. Dalam penelitian ini menggunakan metode survey dengan pengumpulan secara langsung dari sumber asli, berupa penyebaran kuisioner yang diambil dari suatu sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT Nettocyber Indonesia sebanyak 110 responden. Teknik pengolahan dan analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reabilitas, analisis deskriptif, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, analisis linear berganda, uji simultan, uji koefisien, dan koefisien korelasi determinasi. Berdasarkan dari hasil pengolahan data uji F untuk melihat pengaruh variable komunikasi dan pelatihan terhadap kinerja signifikan atau tidak, dapat dilihat dari angka probabilitas ( $\text{sig}$ ). Dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan nilai  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  ( $101,637 > 3,08$ ), sehingga dapat diinterpretasikan bahwa komunikasi dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian  $H_3$  diterima. Dan berdasarkan hasil dari pengolahan data uji  $t$  untuk melihat pengaruh variabel komunikasi dan pelatihan terhadap kinerja signifikan atau tidak, dapat dilihat dari angka probabilitas ( $\text{sig}$ ). Nilai probabilitas  $0,000 < 0,05$  dengan nilai variabel komunikasi hasil  $t_{\text{hitung}} = 5,020$  dan variabel pelatihan  $t_{\text{hitung}} = 4,431$ . Angka 1,982 diperoleh dari  $t_{\text{tabel}}$  dengan  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan ( $\text{df}$ )  $n-k-1 = 107$ . Jika pada variabel komunikasi  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  yaitu  $5,020 > 1,982$  dan variabel pelatihan  $4,431 > 1,982$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima atau komunikasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Nettocyber Indonesia. Berdasarkan hasil dari pengolahan koefisien korelasi dan determinasi, sifat hubungan antara komunikasi, pelatihan dan kinerja karyawan sangat kuat. Karena, koefisien korelasi sebesar 0,809 dan nilai koefisien determinasi  $R^2 = 0,655\%$  atau 65,5%. Artinya 65,5% variasi atau perubahan pada variabel kinerja karyawan merupakan kontribusi pengaruh variabel komunikasi dan pelatihan, sementara 34,5 sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

## ABSTRACT

**Indah Apriliani (1702025008)**

### **"INFLUENCE OF COMMUNICATION AND TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT NETTOCYBER INDONESIA"**

*The Thesis of Bachelor Degree Program. Management Major. Faculty of Economics and Business of Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA University. 2021. Jakarta.*

Key words: *Communication, Training, Employee Performance*

This study was conducted to determine whether communication and training have an influence on the performance of employees of PT Nettocyber Indonesia. In this study using a survey method by collecting directly from the original source, in the form of distributing questionnaires taken from a sample. The sample in this study were employees of PT Nettocyber Indonesia as many as 110 respondents. The data processing and analysis techniques used are validity test, reliability test, descriptive analysis, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, autocorrelation test, multiple linear analysis, simultaneous test, coefficient test, and correlation coefficient of determination. Based on the results of the F test data processing to see the effect of the communication and training variables on the performance, whether it is significant or not, it can be seen from the probability number (sig). It can be seen that the significant level is  $0.000 < 0.05$  with a value of  $F_{count} > F_{table}$  ( $101,637 > 3.08$ ), so it can be interpreted that communication and training simultaneously have a significant effect on employee performance. Thus H3 is accepted. And based on the results of the t-test data processing to see the effect of the communication and training variables on performance, whether significant or not, it can be seen from the probability number (sig). The probability value is  $0.000 < 0.05$  with the value of the communication variable  $t_{count} = 5.020$  and the training variable  $t_{count} = 4.431$ . The number 1.982 is obtained from  $t_{table}$  with  $\alpha = 0.05$  and degrees of freedom (df)  $n_k - 1 = 107$ . If the communication variable  $t_{count} > t_{table}$  is  $5,020 > 1,982$  and the training variable is  $4,431 > 1,982$ , so it can be concluded that H1 is accepted or communication and training has a significant effect on employee performance at PT Nettocyber Indonesia. Based on the results of processing the correlation coefficient and determination, the nature of the relationship between communication, training and employee performance is very strong. Because, the correlation coefficient is 0.809 and the coefficient of determination  $R^2 = 0.655\%$  or 65,5%. This means that 65,5% of the variation or change in the employee performance variable is a contribution to the influence of the communication and training variables, while the remaining 34,5 is influenced by other factors not included in the research model.



## KATA PENGANTAR

*Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah mencurahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi yang berjudul ‘‘Pengaruh komunikasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. NETTOCYBER INDONESIA’’. Proposal skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mengerjakan skripsi pada program Strata-1 Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Penulis menyadari dalam penyusunan proposal skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro, M.Hum selaku rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA (UHAMKA)
2. Bapak Dr. Zulpahmi, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA (UHAMKA)
3. Bapak Sumardi, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA (UHAMKA)
4. Bapak M. Nurasyidin, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA (UHAMKA)
5. Bapak Edi Setiawann, S.E., M.M. selaku Wakil Dekan III & IV Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA (UHAMKA)
6. Bapak Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA (UHAMKA)

7. Bapak Ahmad H. Abubakar, Drs., MM. selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu, koreksi dan telah memberikan bimbingan serta saran-saran dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Bapak Dicky Chandra, S.E., MM. selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu, koreksi dan telah memberikan bimbingan serta saran-saran dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Orang tua dan keluarga penulis, atas doa, cinta, dukungan, waktu dan segalanya untuk penulis di sepanjang hidup penulis. Tanpa dukungan kalian penulis tidak akan bisa menyelesaikan proposal skripsi ini.
10. Kepada sahabat terkasih selama perkuliahan, Devi Virginia, Basmalah, Menik Dwi Astuti, Guna Warasatma, Dede Zidane, Ibnu Dewanto dan teman-teman yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu untuk berjuang dalam menempuh jenjang perkuliahan dan memberikan semangat dalam menyelesaikan studi perkuliahan.
11. Serta kepada pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang selama ini telah memberikan kontribusi pada penulisan proposal skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa proposal skripsi ini memiliki banyak kekurangan. Dengan segala kerendahan hati, penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang bersifat membangun untuk kebaikan penulis dan laporan lain kedepannya. Besar harapan penulis agar proposal skripsi ini dapat bermanfaat dan menjadi ilmu pengetahuan bagi pembaca.

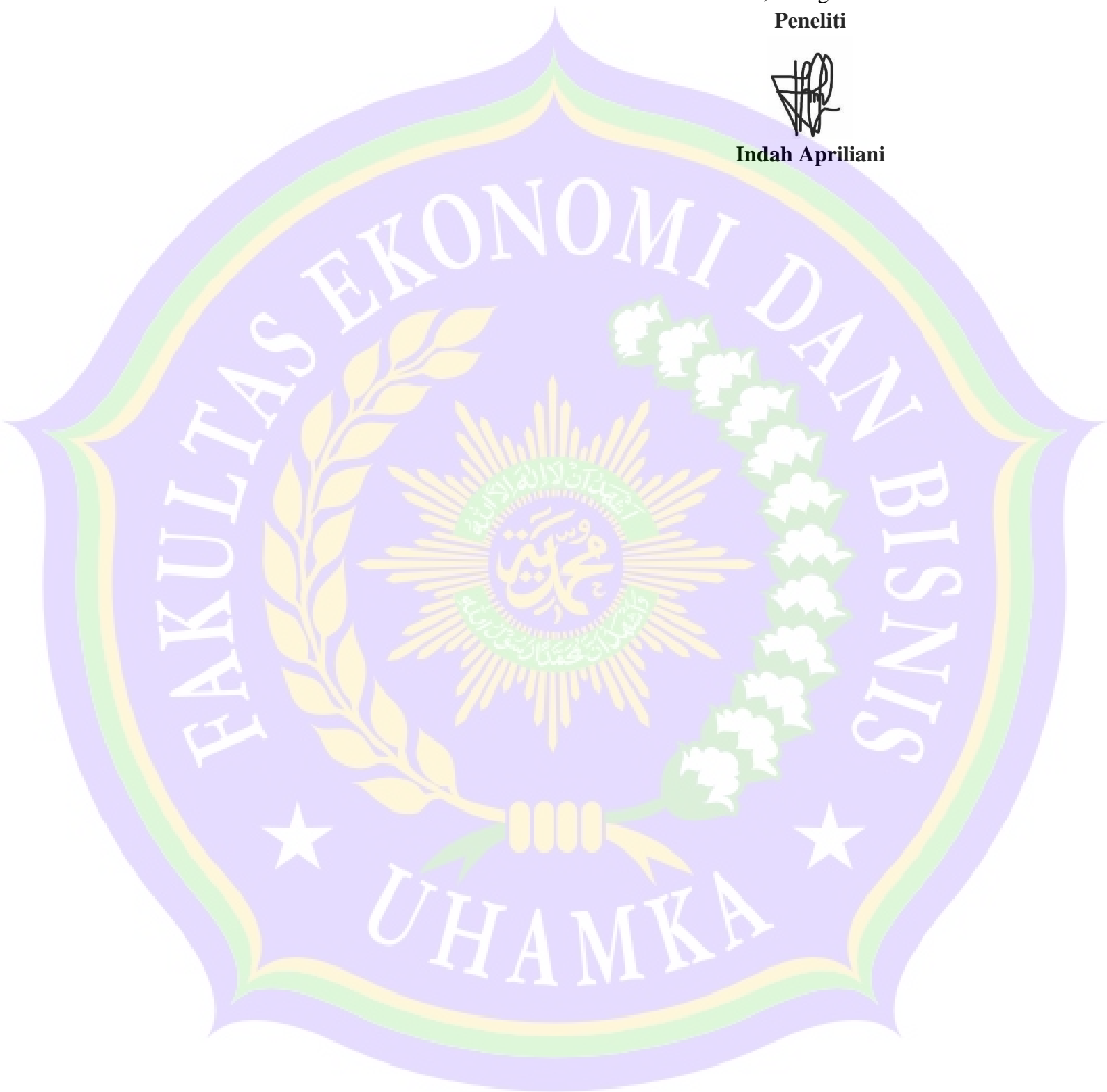
*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Jakarta, 04 Agustus 2021

Peneliti



**Indah Apriliani**



## DAFTAR ISI

|                                                                                      |      |
|--------------------------------------------------------------------------------------|------|
| <b>PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....                                                 | i    |
| <b>PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....                                                      | ii   |
| <b>PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK<br/>KEPENTINGAN AKADEMIS</b> ..... | iii  |
| <b>PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI</b> .....                                               | iv   |
| <b>ABSTRAK</b> .....                                                                 | v    |
| <b>ABSTRACT</b> .....                                                                | vi   |
| <b>KATA PENGANTAR</b> .....                                                          | vii  |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....                                                              | x    |
| <b>DAFTAR TABEL</b> .....                                                            | xiv  |
| <b>DAFTAR GAMBAR</b> .....                                                           | xvii |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b>                                                             |      |
| 1.1 Latar Belakang.....                                                              | 1    |
| 1.2 Permasalahan .....                                                               | 9    |
| 1.3 Tujuan Penelitian.....                                                           | 10   |
| 1.4 Manfaat Penelitian.....                                                          | 11   |
| <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>                                                       |      |
| <b>2.1</b> Gambaran Penelitian Terdahulu.....                                        | 12   |
| <b>2.2</b> Telaah Pustaka .....                                                      | 34   |
| 2.2.1 Kinerja Karyawan.....                                                          | 34   |
| 2.2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....                                            | 34   |
| 2.2.1.2 Manfaat dan Tujuan Kinerja Karyawan.....                                     | 36   |
| 2.2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi<br>Kinerja Karyawan .....                    | 38   |
| 2.2.1.4 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan .....                                 | 41   |
| 2.2.2 Komunikasi .....                                                               | 42   |
| 2.2.2.1 Pengertian Komunikasi .....                                                  | 42   |
| 2.2.2.2 Prinsip Komunikasi Yang Efektif .....                                        | 44   |

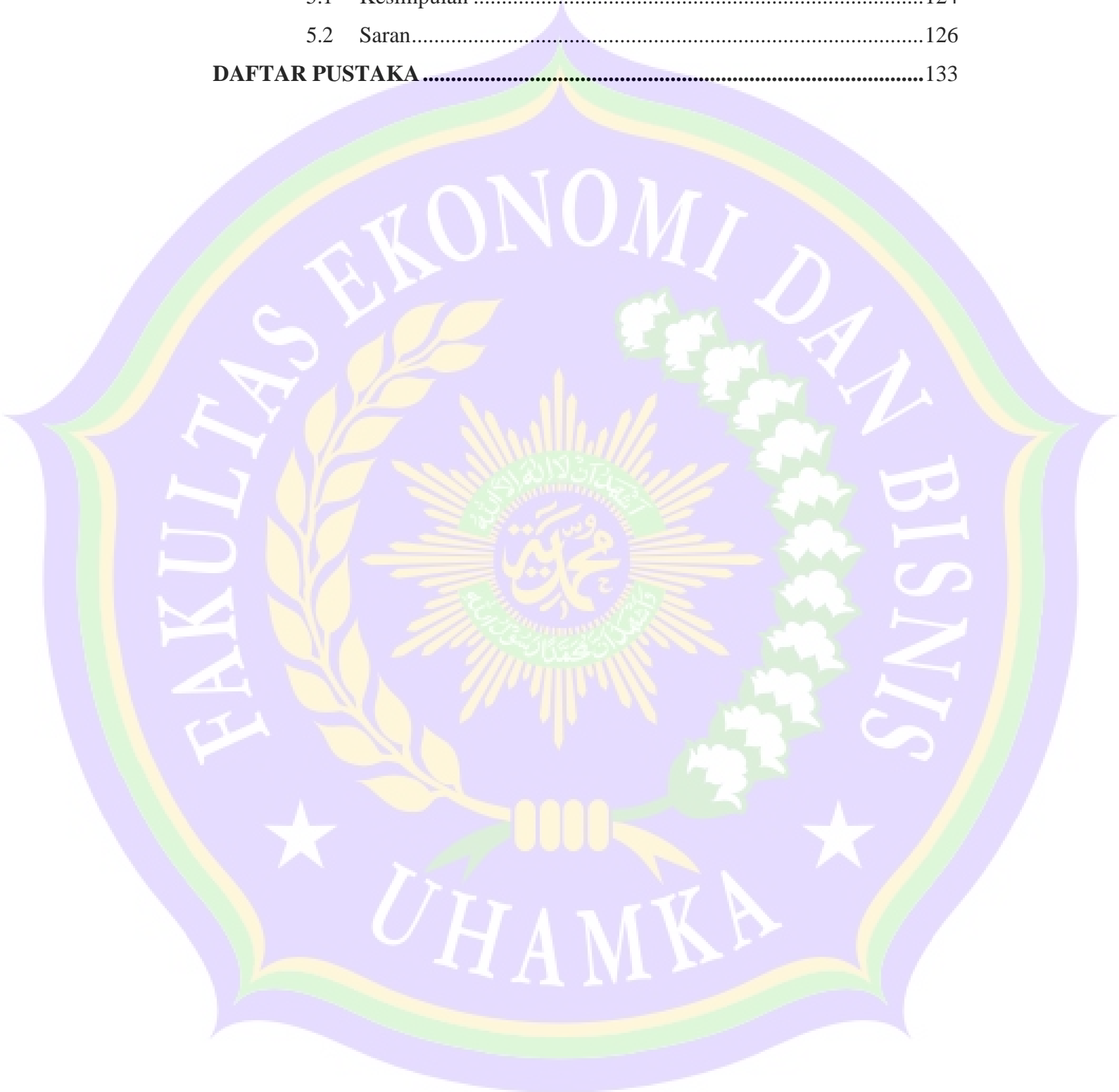
|                                      |                                                         |           |
|--------------------------------------|---------------------------------------------------------|-----------|
| 2.2.2.3                              | Bentuk Komunikasi.....                                  | 45        |
| 2.2.2.4                              | Tujuan dan Manfaat Komunikasi.....                      | 46        |
| 2.2.2.5                              | Dimensi Komunikasi.....                                 | 46        |
| 2.2.2.6                              | Indikator Komunikasi.....                               | 47        |
| 2.2.3                                | Pelatihan.....                                          | 48        |
| 2.2.3.1                              | Pengertian Pelatihan.....                               | 48        |
| 2.2.3.2                              | Manfaat Pelatihan.....                                  | 50        |
| 2.2.3.3                              | Jenis-jenis Pelatihan.....                              | 51        |
| 2.2.3.4                              | Faktor-faktor Pelatihan.....                            | 51        |
| 2.2.3.5                              | Pemberian Pelatihan.....                                | 52        |
| 2.2.3.6                              | Indikator dan Dimensi Pelatihan.....                    | 52        |
| <b>2.3</b>                           | <b>Kerangka Pemikiran Teoritis.....</b>                 | <b>54</b> |
| 2.3.1                                | Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan.....               | 54        |
| 2.3.2                                | Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.....                | 56        |
| 2.3.3                                | Komunikasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan..... | 57        |
| <b>2.4</b>                           | <b>Rumusan Hipotesis.....</b>                           | <b>59</b> |
| <b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b> |                                                         |           |
| 3.1                                  | Metodologi Penelitian.....                              | 60        |
| 3.2                                  | Operasional Variabel.....                               | 61        |
| 3.3                                  | Populasi dan Sampel.....                                | 64        |
| 3.3.1                                | Populasi.....                                           | 64        |
| 3.3.2                                | Sampel.....                                             | 64        |
| 3.4                                  | Teknik Pengumpulan Data.....                            | 66        |
| 3.4.1                                | Tempat dan Waktu Penelitian.....                        | 66        |
| 3.4.2                                | Teknik Pengumpulan Data.....                            | 66        |
| 3.5                                  | Teknik dan Pengolahan Analisis Data.....                | 67        |
| 3.5.1                                | Uji Kualitas Data.....                                  | 67        |
| 3.5.1.1                              | Uji Validitas Instrumen.....                            | 67        |
| 3.5.1.2                              | Uji Reabilitas.....                                     | 68        |
| 3.5.2                                | Analisis Statistik Deskriptif.....                      | 68        |
| 3.5.3                                | Analisis Model Regresi Linier Berganda.....             | 69        |
| 3.5.3.1                              | Model Regresi Linier Berganda.....                      | 69        |

|                                                        |    |
|--------------------------------------------------------|----|
| 3.5.3.2 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) ..... | 70 |
| 3.5.3.3 Uji Hipotesis.....                             | 70 |
| 3.5.4 Analisis Koefisien Korelasi.....                 | 71 |
| 3.5.4.1 Analisis Korelasi Parsial .....                | 72 |
| 3.5.4.2 Analisis Korelasi Berganda.....                | 72 |

#### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

|                                                                                  |     |
|----------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian .....                                         | 74  |
| 4.1.1 Sejarah PT. Nettocyber Indonesia.....                                      | 74  |
| 4.1.2 Struktur Organisasi.....                                                   | 74  |
| 4.1.3 Deskripsi Pekerjaan.....                                                   | 75  |
| 4.2 Hasil Pengolahan Data dan Interpretasi.....                                  | 78  |
| 4.2.1 Karakteristik Responden yang diteliti pada<br>PT Nettocyber Indonesia..... | 78  |
| 4.2.2 Uji Kualitas Data.....                                                     | 80  |
| 4.2.2.1 Uji Validitas .....                                                      | 80  |
| 4.2.2.2 Uji Asumsi Klasik.....                                                   | 83  |
| 4.2.2.3 Uji Reabilitas.....                                                      | 85  |
| 4.2.3 Analisis Statistik Deskriptif .....                                        | 86  |
| 4.2.3.1 Kinerja Karyawan (Y).....                                                | 87  |
| 4.2.3.2 Komunikasi ( $X_1$ ) .....                                               | 95  |
| 4.2.4 Analisis Model Regresi Linear Berganda .....                               | 110 |
| 4.2.5 Uji Asumsi Klasik .....                                                    | 111 |
| 4.2.5.1 Uji Normalitas.....                                                      | 111 |
| 4.2.5.4 Uji Autokorelasi.....                                                    | 114 |
| 4.2.5.5 Rangkuman Uji Asumsi Klasik.....                                         | 115 |
| 4.2.6 Analisis Koefisien Korelasi.....                                           | 116 |
| 4.2.6.1 Analisis Koefisien Korelasi Parsial.....                                 | 116 |
| 4.2.6.2 Analisis Koefisien Korelasi Berganda.....                                | 118 |
| 4.2.7 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....                             | 118 |
| 4.2.8 Uji Hipotesis.....                                                         | 119 |
| 4.2.8.1 Uji Parsial (Uji Statistik t).....                                       | 119 |
| 4.2.8.2 Uji Simultan (Uji Statistik F).....                                      | 120 |

|                                |            |
|--------------------------------|------------|
| 4.3 Pembahasan Penelitian..... | 121        |
| <b>BAB V PENUTUP</b>           |            |
| 5.1 Kesimpulan .....           | 124        |
| 5.2 Saran.....                 | 126        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>    | <b>133</b> |



## DAFTAR TABEL

|           |                                                                                   |    |
|-----------|-----------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel. 1  | Penilaian Kinerja Karyawan.....                                                   | 5  |
| Tabel. 2  | Ringkasan Penelitian Terdahulu.....                                               | 28 |
| Tabel. 3  | Operasional Variabel.....                                                         | 62 |
| Tabel. 4  | Data Sampel .....                                                                 | 65 |
| Tabel. 5  | Bobot Nilai Penggunaan Skala Likert.....                                          | 67 |
| Tabel. 6  | Kriteria Presentase Tanggapan Responden.....                                      | 79 |
| Tabel. 7  | Interval Koefisien Tingkat Hubungan Linear .....                                  | 72 |
| Tabel. 8  | Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....                                     | 78 |
| Tabel. 9  | Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....                            | 79 |
| Tabel. 10 | Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....                      | 79 |
| Tabel. 11 | Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....                             | 80 |
| Tabel. 12 | Uji Validitas Komunikasi.....                                                     | 81 |
| Tabel. 13 | Uji Validitas Pelatihan .....                                                     | 82 |
| Tabel. 14 | Uji Validitas Kinerja Karyawan.....                                               | 82 |
| Tabel. 15 | Pengambilan Keputusan Ada Tidaknya Autokorelasi.....                              | 85 |
| Tabel. 16 | Hasil Uji Reabilitas .....                                                        | 86 |
| Tabel. 17 | Hasil Statistik Deskriptif .....                                                  | 87 |
| Tabel. 18 | Saya Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Melebihi<br>Dari Standar Yang Ditetapkan ..... | 88 |
| Tabel. 19 | Saya Memiliki Keterampilan Dalam Mengerjakan Pekerjaan .....                      | 88 |
| Tabel. 20 | Saya Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Baik<br>Sebanyak Yang Ditetapkan .....  | 89 |
| Tabel. 21 | Pekerjaan Yang Saya Hasilkan Sesuai Target<br>Yang Telah Ditetapkan.....          | 89 |
| Tabel. 22 | Setiap Keputusan Yang Saya Ambil Telah Saya Pikirkan<br>Dengan Matang-Matang..... | 90 |
| Tabel. 23 | Saya Menerima Konsekuensi Atas Keputusan Yang Saya Buat.....                      | 91 |
| Tabel. 24 | Saya Bersedia Membantu Rekan Saya Dalam Bekerja.....                              | 91 |
| Tabel. 25 | Saya Bersedia Menerima Pendapat Atau Saran Dari Rekan Sekerja                     | 92 |

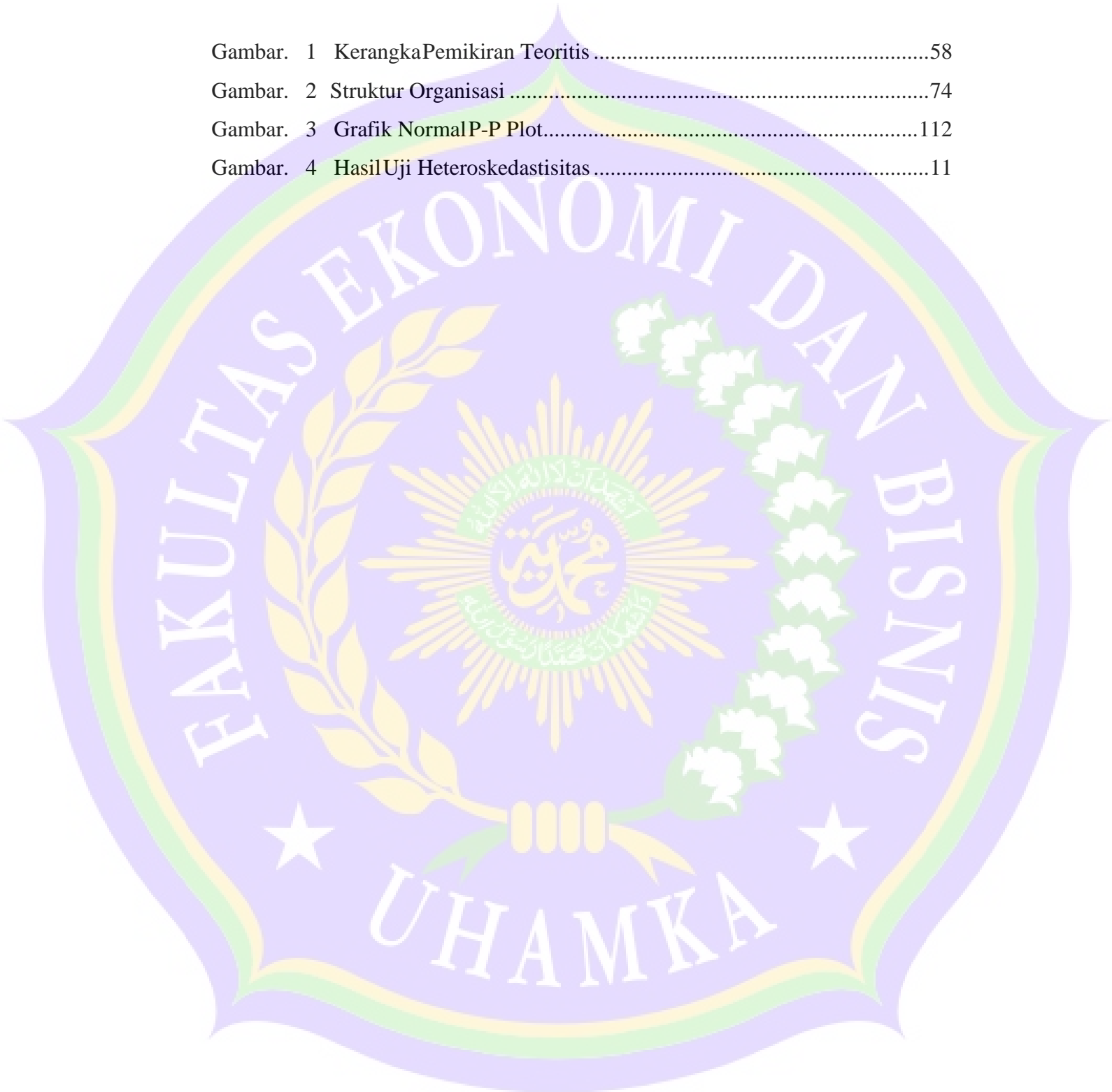


|                                                                           |     |
|---------------------------------------------------------------------------|-----|
| Tabel. 26 Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Saya Selalu Berinisiatif          |     |
| Tanpa Menunggu Perintah Dari Atasan .....                                 | 92  |
| Tabel. 27 Saya Melakukan Pekerjaan Yang Terbaik Untuk Perusahaan .....    | 93  |
| Tabel. 28 Indikator Kinerja Karyawan.....                                 | 94  |
| Tabel. 29 Saya Mampu Berkomunikasi Dengan Lancar                          |     |
| Dan Mudah Dipahami Pada Saat Diskusi .....                                | 95  |
| Tabel. 30 Saya Dapat Bekerja Sama Dengan Baik Kepada                      |     |
| Seluruh Rekan Kerja .....                                                 | 96  |
| Tabel. 31 Saya Memahami Sikap Orang Lain Ketika Sedang Berkomunikasi...96 |     |
| Tabel. 32 Saya Selalu Bersedia Membantu Rekan Kerja Saya                  |     |
| Disaat waktu Senggang .....                                               | 97  |
| Tabel. 33 Saya Memberikan Bantuan Secara Sukarela Terhadap                |     |
| Karyawan Lain .....                                                       | 97  |
| Tabel. 34 Saya Selalu Berusaha Memberikan Masukan Positif Kepada          |     |
| Sesama Rekan Kerja.....                                                   | 98  |
| Tabel. 35 Saya Selalu Menghargai Dan Menerima Pendapat                    |     |
| Dari Orang Lain .....                                                     | 99  |
| Tabel. 36 Saya Selalu Berusaha Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Baik        |     |
| Dan Tepat Waktu .....                                                     | 99  |
| Tabel. 37 Karyawan Laki-Laki Dan Perempuan Sama-Sama                      |     |
| Mendapatkan Piagam Dari Atasan.....                                       | 100 |
| Tabel. 38 Saya Memiliki Peran Yang Sama Dengan Karyawan Lain              |     |
| Ketika Berkomunikasi.....                                                 | 100 |
| Tabel. 39 Indikator Komunikasi.....                                       | 101 |
| Tabel. 40 Instruktur Memberikan Materi Secara Professional                |     |
| Dalam Pelatihan .....                                                     | 102 |
| Tabel. 41 Instruktur Dengan Baik Menjelaskan Materi Kepada Seluruh        |     |
| Peserta Pelatihan Yang Memiliki Latar Belakang Berbeda .....              | 103 |
| Tabel. 42 Saya Selalu Mengikuti Pelatihan Yang Disediakan Oleh            |     |
| Perusahaan Guna Meningkatkan Kinerja Saya .....                           | 104 |

|                                                                                                                                                                |     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Tabel. 43 Metode Pelatihan Yang Diberikan Sudah Sesuai<br>Dengan Profesi Saya .....                                                                            | 104 |
| Tabel. 44 Materi Pelatihan Sesuai Dengan Kebutuhan Saya Dan<br>Dapat Menunjang Pekerjaan Saya.....                                                             | 105 |
| Tabel. 45 Materi Pelatihan Dapat Dengan Mudah Dipahami Sehingga<br>Membuat Pelatihan Berjalan Lebih Efektif.....                                               | 105 |
| Tabel. 46 Saya Mendapat Fasilitas Yang Nyaman Selama<br>Mengikuti Pelatihan .....                                                                              | 106 |
| Tabel. 47 Evaluasi Pelatihan Dapat Membantu Saya Memahami Segala<br>Kekurangan Yang Saya Miliki Dan Membuat Saya Mengerti<br>Bagaimana Cara Mengatasinya ..... | 107 |
| Tabel. 48 Setelah Mengikuti Pelatihan Saya Mampu Menyelesaikan<br>Pekerjaan Lebih Baik .....                                                                   | 107 |
| Tabel. 49 Setelah Mengikuti Pelatihan Saya Lebih Paham.....                                                                                                    | 108 |
| Tabel. 50 Indikator Pelatihan (X <sub>2</sub> ) .....                                                                                                          | 109 |
| Tabel. 51 Hasil Regresi Linear Berganda.....                                                                                                                   | 110 |
| Tabel. 52 Hasil Uji Normalitas.....                                                                                                                            | 112 |
| Tabel. 53 Hasil Uji Multikolinearitas .....                                                                                                                    | 113 |
| Tabel. 54 Hasil Uji Autokorelasi.....                                                                                                                          | 115 |
| Tabel. 55 Koefisien Korelasi Parsial antara Komunikasi (X <sub>1</sub> )<br>dan Kinerja Karyawan (Y) .....                                                     | 117 |
| Tabel. 56 Koefisien Korelasi antara Pelatihan (X <sub>2</sub> ) dan Kinerja<br>Karyawan (Y).....                                                               | 117 |
| Tabel. 57 Hasil Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....                                                                                                   | 119 |
| Tabel. 58 Hasil Uji Statistik .....                                                                                                                            | 120 |
| Tabel. 59 Hasil Uji Statistik F.....                                                                                                                           | 121 |

## DAFTAR GAMBAR

|           |                                     |     |
|-----------|-------------------------------------|-----|
| Gambar. 1 | Kerangka Pemikiran Teoritis .....   | 58  |
| Gambar. 2 | Struktur Organisasi .....           | 74  |
| Gambar. 3 | Grafik Normal P-P Plot.....         | 112 |
| Gambar. 4 | Hasil Uji Heteroskedastisitas ..... | 11  |



## DAFTAR LAMPIRAN

|                                                  |       |
|--------------------------------------------------|-------|
| 1. Kuisisioner Penelitian .....                  | 2/29  |
| 2. Data Kuisisioner .....                        | 7/29  |
| 3. Hasil SPSS .....                              | 13/29 |
| 4. Tabel Distribusi r.....                       | 21/29 |
| 5. Tabel Distribusi t.....                       | 22/29 |
| 6. Tabel Distribusi f.....                       | 23/29 |
| 7. Tabel Durbin-Watson (DW) .....                | 24/29 |
| 8. Surat Tugas.....                              | 25/29 |
| 9. Surat Keterangan.....                         | 26/29 |
| 10. Catatan Konsultasi Dosen Pembimbing I.....   | 27/29 |
| 11. Catatan Konsultasi Dosen Pembimbing II ..... | 28/29 |
| 12. Daftar Riwayat Hidup .....                   | 29/29 |

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.2 Latar Belakang**

Di era globalisasi saat ini dengan semakin banyaknya bermunculan perusahaan-perusahaan baru, banyak pula perkembangan dalam dunia bisnis. Hal ini merupakan tantangan bagi perusahaan yang baru pertama kali melangkah ke dunia usaha. Perkembangan dunia usaha yang pesat dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat, namun disisi lain perkembangan tersebut menyebabkan persaingan dalam dunia usaha semakin ketat. Meningkatnya persaingan dapat disebabkan oleh perubahan yang terjadi, seperti kemajuan teknologi dan perubahan perilaku pelanggan, dan perubahan tersebut semakin ketat dalam pemilihan produk atau jasa yang akan dikonsumsi (Dewi, 2018).

Seiring dengan perkembangan zaman persaingan dalam dunia bisnis semakin ketat, tidak hanya menggunakan produk dan jasa yang bersaing saat ini. Tetapi juga membutuhkan sumber daya manusia yang baik (Heru, 2015).

Pembangunan masa depan masyarakat Indonesia sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang sehat jasmani dan rohani, memiliki keterampilan vokasional dan pengetahuan profesional sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidup dengan pekerjaan dan pendapatan yang stabil, kesehatan dan pendidikan keluarga. Penguatan talenta merupakan salah satu fokus utama untuk membangun masyarakat yang berkualitas, dan masyarakat di Indonesia harus memiliki talenta yang berkualitas dan berdaya saing (Sunarsi, 2018).

Sumber daya yang penting dalam organisasi manapun adalah orang-orangnya

, peran talenta dalam suatu organisasi sangat penting karena merupakan penggerak utama dari setiap kegiatan atau kegiatan yang bertujuan untuk mencapai tujuan, mendapatkan keuntungan, dan mempertahankan kelangsungan hidup organisasi. Berhasil atau tidaknya usaha suatu organisasi diawali dengan kemampuannya dalam mengelola sumber daya manusianya, terutama dalam meningkatkan kinerja para pegawainya.

Kinerja yang baik memastikan bahwa setiap karyawan dapat secara efektif dan efisien menyelesaikan semua biaya perusahaan, sehingga mencapai tujuan perusahaan dengan baik. Kinerja karyawan adalah pekerjaan yang dicapai seseorang ketika melakukan tugas yang diberikan kepada mereka untuk mencapai tujuan kerja. Mereka dapat bekerja dengan baik jika memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan karya yang baik (Safitri Indriyani:2014).

Mangkuprawira dan Hubeis (2011) menyatakan bahwa kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik karyawan. Faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, kemampuan, emosi, dan spiritualitas. Faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi, manajemen dalam bentuk penghargaan, pengiriman, peralatan, pelatihan, beban kerja, urutan kerja, hukuman, dan lain-lain.

Komunikasi adalah transmisi dan pemahaman makna, artinya tidak ada komunikasi jika informasi atau ide tidak disampaikan. Jika pembicara tidak terdengar atau kalimatnya tidak terbaca, itu berarti dia tidak berkomunikasi. Tetapi yang lebih penting, komunikasi dikaitkan dengan pemahaman makna. Untuk

komunikasi yang sukses, makna harus disampaikan dan dipahami (Robbins dan Coulter, 2010).

Suatu sistem manajemen memerlukan proses komunikasi yang lancar antara seluruh anggota perusahaan, termasuk komunikasi antara pimpinan dengan karyawan dan sebaliknya antara karyawan dengan karyawan lainnya. Karena karyawan memahami pesan yang dikirimkan kepadanya, komunikasi yang baik mempengaruhi kinerja karyawan.

Kondisi komunikasi di perusahaan kurang baik seperti halnya mis komunikasi, yang mengakibatkan penerimaan informasi yang didapatkan mengalami kesalahan. Hal ini sering terjadi diakibatkan kurang lengkapnya informasi yang diberikan sehingga penerima informasi menjadi salah tafsir terhadap informasi yang diberikan, selain hal tersebut penyebab lainnya adalah rasa canggung yang dimiliki oleh para pegawai terhadap atasannya sehingga informasi yang disampaikan oleh atasan seringkali diterima secara mentah dan tidak berani bertanya karena terdapat rasa sungkan terhadap atasannya walaupun karyawan belum benar-benar mengerti apa isi dari informasi tersebut.

Selain komunikasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah pelatihan. Menurut Rivai dan Sagala (2014), pelatihan lebih mengutamakan praktik daripada teori, dan merupakan bagian dari pendidikan yang mencakup proses pembelajaran untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan eksternal dalam sistem pendidikan yang diterapkan dalam waktu yang relatif singkat.

Perusahaan PT. Nettocyber Indonesia memiliki pelatihan yang beragam, seperti halnya *Leadership* untuk memperluas kapasitas individu untuk

menampilkan peran kepemimpinan dalam organisasi, networking untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi tingkat dasar dalam hal jaringan dan keamanan komputer secara profesional, security untuk menghasilkan satuan pengamanan yang memiliki sikap mental kepribadian, kemantapan fisik dan memiliki pengetahuan serta keterampilan sebagai pelaksana tugas dan pengamanan, manajemen project untuk pimpinan proyek dan anggotanya agar dapat menongkatkan kinerja di masing-masing proses perencanaan, pelaksanaan dan penutupan.

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jaringan, dan sudah menjadi salah satu perusahaan terkemuka di Indonesia, PT Nettocyber Indonesia juga tidak luput dari masalah perihal sumber daya manusia. Permasalahan yang terjadi di dalam PT Nettocyber Indonesia adalah kinerja yang semakin menurun atau tidak ada kenaikan yang cukup signifikan selama kurun waktu 2018-2019. Penurunan kinerja karyawan yang terjadi di PT Nettocyber Indonesia menarik perhatian, karena PT Nettocyber Indonesia merupakan perusahaan besar. Seharusnya perusahaan dapat menerapkan kebijakan yang sesuai dengan kontribusi karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Berikut adalah data hasil pengukuran kinerja karyawan PT Nettocyber Indonesia yang disajikan dalam bentuk tabel berikut:



**Tabel. 1**  
**Penilaian Kinerja Karyawan**

| PERILAKU KERJA        | 2018      |       |      | 2019      |       |          |
|-----------------------|-----------|-------|------|-----------|-------|----------|
|                       | Bobot (%) | Nilai | Skor | Bobot (%) | Nilai | Skor (%) |
| 1. Kedisiplinan       | 10        | 60    | 6    | 10        | 50    | 5        |
| 2. Tanggung Jawab     | 10        | 70    | 7    | 10        | 65    | 6,5      |
| 3. Kerjasama          | 10        | 90    | 9    | 10        | 80    | 8        |
| 4. Komitmen Kerja     | 10        | 70    | 7    | 10        | 60    | 6        |
| <b>HASIL KERJA</b>    |           |       |      |           |       |          |
| 1. Kualitas Kerja     | 20        | 70    | 14   | 20        | 60    | 12       |
| 2. Kuantitas Kerja    | 20        | 70    | 14   | 20        | 60    | 12       |
| 3. Keterampilan Kerja | 20        | 80    | 16   | 20        | 70    | 14       |
| <b>JUMLAH</b>         | 100       |       | 73   | 100       |       | 63,5     |

*Sumber : Hasil olah data penelitian kinerja pada PT Nettocyber Indonesia*

Berdasarkan data di atas, terlihat bahwa status kinerja karyawan PT Nettocyber Indonesia mengalami penurunan dari 73% menjadi 63,5% di segala aspek dari tahun 2018 hingga 2019. Berdasarkan data di atas, hal ini disebabkan oleh perilaku kerja karyawan, dan kinerja karyawan yang memburuk karena karyawan menunda pekerjaan di perusahaan.

Perusahaan selalu dituntut dalam hal permasalahan kinerja karyawan agar perusahaan terus berkembang menjadi lebih baik dan perusahaan harus mampu mengoptimalkan kinerja karyawannya dalam tugas yang diberikan dan diselesaikan secara efektif dan efisien. Hasil penelitian sebelumnya dilakukan oleh Eka Wulandari, Nur Elfi Husda (2020), memiliki hasil pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Yulianti (2015), menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dea Fanny Sefriady (2018) mengatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Albertus Bima Wijanarka (2018) menemukan bahwa pelatihan

mempengaruhi kinerja karyawan. Indri Andesta Dyastuti (2018) menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Reni Widya Sari (2015) menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Rizki Indah Kartikasari dan Indri Djastuti (2017) menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Trisofia Junita Mamangkey (2015) menemukan bahwa secara parsial pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. I Wayan Sutya Edi Kumara dan I Wayan Mudhiarta (2016) menemukan bahwa pelatihan memiliki dampak langsung terhadap kinerja karyawan. Sandro Anggiat Sitepu (2016) menemukan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan dari pelatihan kejuruan terhadap kinerja karyawan. Melvin Grady Lolowang (2016) menemukan sebuah penelitian yang menemukan pengaruh positif yang signifikan dari pelatihan kejuruan terhadap kinerja karyawan. Erwin dan Suhardi (2020) menemukan bahwa pendidikan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. SuciWulandari dan Lenny Christina Nawangsari (2017) menemukan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Sulaefi (2017) menemukan bahwa pelatihan berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan. Septayuda, dkk (2016) menemukan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kelvin Adrian Widijanto (2017) menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Agung Dwi Setiawan (2016) menemukan bahwa komunikasi internal berpengaruh dominan dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Srimiatun dan Prihatina T (2017) menemukan bahwa

komunikasi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Eka Rili Novisagita, Yvonne Wangdra (2020) menemukan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Didi Wandu, dkk (2019) menemukan bahwa komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Rusilowati et al (2016) menemukan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Aliyyah Fauziyyah (2017) menerbitkan sebuah penelitian yang menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ahmad Wahyuddin Habibie, dkk (2017) menemukan bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Fahmi Susanti (2018) menerbitkan sebuah penelitian yang menunjukkan bahwa komunikasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Peneliti sebelumnya oleh Sugandha (2017) menunjukkan bahwa ketika komunikasi dan pelatihan dilakukan bersama, mereka memiliki dampak positif dan signifikan terhadap hasil. Albertus Bima Wijanarka (2018) menemukan bahwa komunikasi dan pelatihan bersama-sama memiliki dampak positif dan signifikan terhadap hasil. Ratih Komala Dewi (2019) menemukan bahwa menggabungkan komunikasi dan pelatihan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap hasil. Devi Novitasari dan Rony Ika Setiawan (2015) menemukan bahwa menggabungkan komunikasi dan pelatihan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap hasil.

Menurut hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Albertus Bima Wijanarka (2018), komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Yuyun Yuniasih (2016) memiliki hasil penelitian dimana komunikasi

tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai.

Menurut hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Indah Asmarani (2020), terdapat penelitian bahwa pendidikan dan komunikasi mempengaruhi kinerja karyawan secara bersamaan. Muhammad Tho`in (2018) telah menemukan bahwa pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan. Amja Setia (2020), penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan, kepuasan kerja, dan kerja sama tim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Sebagai hasil dari penelitian sebelumnya oleh Ong Choon Hee, et.all (2019), ditemukan bahwa komunikasi ke bawah (DC) dan komunikasi horizontal (HC) memiliki efek positif yang memperhatikan prestasi karyawan. Hasil penelitian dapat memberikan wawasan dan informasi penting untuk membantu pengembang *real estate* lebih memahami pentingnya meningkatkan kinerja karyawan dan berkomunikasi antar karyawan.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dr Syed Muneer Ahmed Shah dkk (2017) menyimpulkan bahwa 50% pencapaian karyawan bergantung pada pelatihan.

Terdapat perbedaan temuan dari penelitian-penelitian sebelumnya yang dilakukan. Dalam perbedaan temuan yang dilakukan oleh penelitian-penelitian sebelumnya, penulis ingin mengkaji kembali variabel-variabel yang diteliti sebelumnya pada periode dan sektor korporasi yang berbeda. Maka peneliti menggunakan sebuah perusahaan PT NettocyberIndonesia sebagai target studi mereka. Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komunikasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Nettocyber Indonesia”**.

## 1.2 Permasalahan

### 1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, dapat diidentifikasi permasalahan dalam penelitian ini diantaranya sebagai:

- 1) Sering terjadinya miss komunikasi karyawan di PT Nettocyber Indonesia
- 2) Di PT Nettocyber Indonesia terdapat sistem pelatihan dan kinerja karyawan yang bersifat mengikat
- 3) Di PT Nettocyber Indonesia terdapat sistem komunikasi dan pelatihan yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan

### 1.2.2 Pembatasan Masalah

Dalam hal ini penulis membatasi masalah pada kinerja karyawan yang berhubungan dengan komunikasi dan pelatihan, sehingga hanya pada pengaruh komunikasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Nettocyber Indonesia kantor Kuningan, Jakarta Selatan.

Dalam hal komunikasi dan pelatihan, penulis membatasi berbagai macam aspek yang dapat mendorong karyawan tersebut bekerja pada performa terbaiknya di PT Nettocyber Indonesia kantor Cilandak.

### 1.2.3 Rumusan Masalah

Berkaitan dengan latar belakang, identifikasi, serta batasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah komunikasi, pelatihan dan kinerja karyawan pada PT Nettocyber Indonesia?
2. Bagaimanakah pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT

Nettocyber Indonesia?

3. Bagaimanakah pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Nettocyber Indonesia?
4. Bagaimanakah pengaruh komunikasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Nettocyber Indonesia?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis memiliki tujuan sebagai berikut

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana komunikasi pada karyawan PT Nettocyber Indonesia.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pelatihan pada PT Nettocyber Indonesia.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana kinerja karyawan pada PT Nettocyber Indonesia.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Nettocyber Indonesia.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Nettocyber Indonesia.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Nettocyber Indonesia.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

- 1. Bagi Akademik**

Diharapkan hasil dari penelitian ini sebagai bahan bacaan yang mampu menambah wawasan sehingga dapat dijadikan bahan studi banding dan acuan guna meningkatkan kualitas akademik.

## **2. Bagi Mahasiswa**

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai koleksi acuan maupun referensi bagi mahasiswa di dalam penelitian dengan topik yang sama. Selain itu diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan wawasan di bidang pengelolaan sumber daya manusia.

## **3. Bagi Perusahaan**

Diharapkan dapat memberikan informasi , referensi dan masukan dalam menyusun atau menentukan kebijakan mengenai manajemen SDM terutama dalam kaitannya dengan Komunikasi dan Pelatihan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afifudin (2013). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung. Alfabeta.
- Agung Dwi Setiawan (2016). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan.
- Ahmad Wahyuddin Habibie, Musriha, Bramastyo Kusumo Negoro (2017). Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Geo Given Sidoarjo.
- Albertus Bima Wijanarka (2018). Pengaruh Komunikasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Unit Pelayanan Teknis Kecamatan, Panggang, Giriharjo, Yogyakarta).
- Aliyyah Fauziyyah (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bank Tabungan Negara Syariah (Persero) TBK. Kantor Cabang Palembang.
- Amja Setia, Marnis, Raden Lestari Ganarsih (2020). *Analysis Of The Effects Of Training, Job Satisfaction And Teamwork On Employee Performance With Leadership As A Moderating Variable Perkebunan Nusantara V (PTPN V) In Pekanbaru. Jurnal Ilmiah Manajemen* Vol. 8, No.2, Juni 2020 (202-215).
- Dea Fanny Sefriady, Donant Alananto Iskandar (2018). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Organisasi dan Kepegawaian Sekertariat Jenderal Kementerian Perdagangan. ISSN 2958-8107
- Devi Febriyanti (2020). *Pengaruh Komunikasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Security Di Aeropolis*.
- Devi Novitasari (2017). Pengaruh Komunikasi Internal, Pelatihan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tirto Agung Lodoyo. ISSN: 2407-2680.
- Didi Wandu, Iyah Asriyah, Suhroji Adha. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, Vol. 2 No 2 Juli 2019. ISSN 2622-4240.
- Dimas Okta Ardiansyah (2016). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Oleh Kepuasan Kerja.
- Donni Juni Priansa dan Agus Granida, *Manajemen Perkantoran Efektif, Efisien dan Profesional*, Bandung: Alfabeta, 2015 halaman 85.



Dr. Nelson Jagero, Hilary Vincent Komba, Michael Ndaskoi Mlingi (2012). *Relationship between on the Job Training and Employee's Performance in Courier Companies in Dar es Salaam, Tanzania.*

Dr. Syed Muneer Ahmed Shah, Turab Ali Shah, Syed Hassan Abbas (2017). *Impact Of On The Job Training On Employee Perfomance.*

Eka Rili Novisagita, Yvonne Wangdra (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. PCI Elektronik Internasional.

Eka Wulandari, Nur Elfi Husada (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Usaha Kiat Permata Di Batam. Jurnal Vol. 4, No.2, Juni 2020. e-ISSN: 2598:8107. p-ISSN: 2620-9500.

Erni Sukmawati, Sri Langgeng Ratnasari, Zulkifli (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. Dimensi, Vol. 9, No.3: 461-479. ISSN: 2085-9996.

Erwin, Suhardi (2020). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wonder Trend Indonesia.

Fahmi Susanti (2018). Pengaruh Pelatihan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Tumbuh Kembang Yamet Pamulang.

Husnaini Usman (2014). *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, Jakarta : Bumi Aksara, halaman 470.

Idzni, Amajida Nurul (2017). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank SUMUT Kantor Pusat Medan (Studi Kasus Pada Divisi Sumber Daya Manusia dan Penyelamatan Kredit).

Indah Asmarani (2020). Pengaruh Pelatihan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Berlian Maju Motor Palembang.

Indah Puji Lestari (2013). Pengaruh Komunikasi Internal, Pelatihan, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPT Pendidikan Di Kecamatan Klambu Kabupaten Grobogan.

Indri Andesta Dyastuti (2018), Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam.

Irianto, Manajemen. PT. Nada Satu, Jakarta, 2017 , halaman 73.

I Wayan Sutya Edy Kumara, I Wayan Mudiarta Utama (2016). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepemimpinan Pada Hotel-Satriya Cottages Kuta-Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 3, 2016:1399-1428.

Jumawan, Martin Tanjung Mora (2018). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Korporasi. Vol, 3. No.3: 343-352. P-ISSN 2527-7502 E-ISSN 2581-2165.

Kartikasari, R.I., dan Djastuti, I. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada SPBE PT. Tunas Sejati Cilacap). *Diponegoro Journal Of Management*, 6(4). 1-12.

Kelvin Aldrian Widijanto (2017). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Pemasaran Di PT. Sumber Hasil Sejati Surabaya. *AGORA* Vol.5, No. 1.

Lolowang, M. G., Adolfini, A., & Lumintang, G. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(2)

Luh Mang Indah Mariani, Ni Ketut Sariyathi (2017). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Penguyangan Di Denpansar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No.7, 2017: 3540-3569.

Meira Wariska (2019). Pengaruh Komunikasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero Area Medan).

Melvin Grady Lolowang (2016). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado.

Miftah Thoha (2014). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta : Rajawali Pers, halaman 191.

Muhammad Tho'in (2018). *Effects Of Training, Work Discipline, and Motivation Against Employee Performance at Islamic Bank*.

Ong Choon Hee, Delanie Ang Hui Qin, Tan Owee Kowang, Maizaitulaidawati Md Husin, Lim Lee Ping (2019). *Exploring The Impact Of Communication On*

*Employee Performance.*

- Ratih Komala Dewi (2019). Pengaruh Komunikasi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai BNNP Bengkulu Menurut Perspektif Islam. *Al-Intaj*, Vol. 5, No. 2.
- Reni Widya Sari (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia Cabang Utama Malang).
- Rizki Indah Kartikasari, Indi Djastuti (2017). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Volume 6, Nomor 4, Tahun 2017, Halaman 1-12 ISSN: 2337-3792.
- Rusilowati dkk (2016), *Effect Of Leadership Style, Communication, and Motivation On Employees' Performance (A case Study In PT. Sadewa Karya, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia)*.
- Sandro Anggiat Sitepu (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan Sumatera Utara (2016).
- Septayuda dkk (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Jaya Multi Perkasa Palembang.
- Setyowati Subroto (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. ISSN 1978-2586, EISSN 2597-4823.
- Srimiatun dan Prihatina T, (2017). Pengaruh Komunikasi dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Kependidikan Politeknik Negeri Madiun.
- Suci Wulandari, Lenny Christina Nawangsari (2017). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. MNC SKYVISION TBK. *Jurnal SWOT*, Volume VII, No. 1, Januari 2017.
- Sugandha (2017). Pengaruh Komunikasi dan Pelatihan Dalam Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Culletprima Setia Tangerang).
- Sugiyono (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung; Alfabeta.
- Sugiyono (2014). *Metode Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung; Alfabeta

Sulaefi, S. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* Vol. 5, No.1 2017.

Tho'in, M. (2018). *Effects Of Training, Work Discipline, and Motivation Against Employee Performace at Islamic Bank. Al-Tijary*, 3(2), 131-143.

Tri Metta (2021). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Intrinsik dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Jovan Technologies.

Trisofia Junita Mamangkey (2015). Pengaruh Pelatihan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado.

Very Mahmudhitya Rudhaliawan, Hamidah Nayati Utami, Moehammad Soe'oad Hakam (2013). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan.

Wariska, Meiria (2019). Pengaruh Komunikasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Medan.

Worlu Okechukwu (2017). *Influence Of Training And Development, Employee Performace On Job Satisfaction Among The Staff Of School Of Technology Management And Logistic University Utara Malaysia (STML, UUM)*.

Yulianti, E. (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel di Tenggarong Kutai Kartanegara. *E-Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(4), 900-910.

Yuyun Yuniasih (2016). Pengaruh Penempatan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Penelitian Pada Staff Pegawai Non Manajer di Bank Tabungan Pensiun Nasional Tbk. Kota Tasikmalaya).