



## Pengaruh Pelatihan Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Pengembangan Kompetensi (Pusbangkom) Aparatur Perdagangan Kota Depok

**Ratih Suharningsih**

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

**Syarifah Ida Farida**

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Alamat: Jalan Surya Kencana No 1 Pamulang Tangerang Selatan

[r.suharningsih@gmail.com](mailto:r.suharningsih@gmail.com), [dosen01477@unpam.ac.id](mailto:dosen01477@unpam.ac.id)

**Abstrak.** *This study aims to determine the effect of training and interpersonal communication on employee performance at the Depok City Trade Apparatus Competency Development Center (Pusbangkom), both partially and simultaneously. This study was conducted using quantitative methods with a sample size of 55 respondents. The data analysis techniques used were: validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, autocorrelation test, heteroscedasticity test, simple linear regression test, multiple linear regression test, correlation coefficient test, multiple correlation coefficient test, coefficient of determination analysis test, t-test, and f-test. The results showed that training had a positive and significant effect on performance, as indicated by the regression equation  $Y=14.361 + 0.616 X1$ . The correlation coefficient indicates a strong relationship of 0.664. The coefficient of determination of the training variable indicates that the contribution of Training to Performance is 44%. The t-test produces a calculated T value of 6.468 > T table 2.006 with a significance of 0.000 < 0.05. Interpersonal Communication also has a positive and significant effect on performance, as shown by the regression equation  $Y=15.752 + 0.584 X2$ . The correlation coefficient indicates a strong relationship of 0.668, and the coefficient of determination of the interpersonal communication variable indicates that Interpersonal Communication contributes 45% to Performance. The t-test produced a calculated T value of 6.541 > T table 2.006 with a significance of 0.000 < 0.05. Simultaneously, Training and Interpersonal Communication have a positive and significant effect on Employee Performance, as shown by the regression equation  $Y = 9.487 + 0.380X1 + 0.367X2$ . The correlation coefficient indicates a strong relationship of 0.744. The simultaneous coefficient of determination indicates that the contribution of training and interpersonal communication is 55%. The F test produced a calculated F value of 32.185 > F table 3.18 with a significance of 0.000 < 0.05. Thus, it can be concluded that Training and Interpersonal Communication partially and simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance*

**Keywords:** *Training, Interpersonal Communication, Employee Performance.*

**Abstrak** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara Pelatihan dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Pengembangan Kompetensi (Pusbangkom) Aparatur Perdagangan Kota Depok baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini dilakukan menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 55 responden, teknik analisis data yang digunakan yaitu: uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, uji regresi linear sederhana, uji regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien korelasi berganda, uji analisis koefisien determinasi, uji t dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ditunjukkan oleh persamaan regresi  $Y=14.361 + 0.616 X1$ . Koefisien korelasi menyatakan bahwa memiliki hubungan yang kuat sebesar 0,664. Koefisien determinasi variabel pelatihan menyatakan bahwa kontribusi Pelatihan terhadap Kinerja berpengaruh sebesar 44%. Uji t menghasilkan nilai T hitung 6.468 > T tabel 2.006 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Komunikasi Interpersonal juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ditunjukkan oleh persamaan regresi  $Y=15.752 + 0.584 X2$ . Koefisien korelasi menyatakan bahwa memiliki hubungan yang kuat sebesar 0,668 dan koefisien determinasi variabel komunikasi interpersonal menyatakan bahwa kontribusi Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja sebesar 45%. Uji t menghasilkan nilai T hitung 6.541 > T tabel 2.006 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Secara simultan, Pelatihan dan Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sebagaimana ditunjukkan oleh persamaan regresi  $Y = 9.487 + 0,380X1 + 0,367X2$ . Koefisien korelasi menyatakan bahwa memiliki hubungan yang kuat sebesar 0,744. Koefisien determinasi secara simultan menyatakan bahwa kontribusi pelatihan dan

***Pengaruh Pelatihan Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Pengembangan Kompetensi (Pusbangkom) Aparatur Perdagangan Kota Depok***

komunikasi interpersonal sebesar 55%. Uji F menghasilkan nilai F hitung  $32,185 > F$  tabel 3,18 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Pelatihan dan Komunikasi Interpersonal secara parsial dan simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

**Kata Kunci:** Pelatihan, Komunikasi Interpersonal, Kinerja Pegawai

## **PENDAHULUAN**

Pusdiklat perdagangan berdiri sejak tahun 1973 dengan nama Pusdiklat Niaga yang berlokasi di Jl. S. Parman Grogol Jakarta Barat. Seiring berjalannya waktu, Pusdiklat Perdagangan telah berganti nama pada tahun 2025, yang awalnya bernama Pusat Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Negara (Pusdiklat) menjadi Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur Negara (Pusbangkom). Pada tanggal 17 Maret 2009, Pusdiklat Perdagangan atau yang sekarang disebut Pusbangkom resmi menempati gedung baru dengan lahan seluas 21.500 M<sup>2</sup> di Jl. Abdul Wahab No.38 Kedaung Sawangan Depok Jawa Barat. Fokus Pusbangkom Perdagangan adalah meningkatkan kapasitas pelaku usaha kecil dan menengah agar daya saing produk di *marketplace* meningkat. Pusbangkom juga menyelenggarakan berbagai pelatihan untuk aparatur pemerintahan sebagai bagian dari peningkatan kapasitas sumber daya manusia khususnya pada pegawai pemerintah. Peningkatan kualitas SDM tentunya dilakukan sebagai upaya untuk mempersiapkan para aparatur yang siap dengan kondisi yang berubah cepat dan responsif terhadap kebutuhan di masa mendatang

Berdasarkan uraian diatas, menjelaskan bahwa pelatihan dan komunikasi interpersonal berhubungan dengan tingkat kinerja pegawai, setiap perusahaan selalu menginginkan kinerja dari setiap pegawainya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, lembaga pada Pusat Pengembangan Kompetensi (Pusbangkom) Aparatur Perdagangan Kota Depok harus memberikan pelatihan yang baik kepada seluruh pegawainya agar dapat meningkatkan kinerja. Selain itu, penting juga untuk membangun komunikasi interpersonal dari setiap pegawainya sehingga tercipta hubungan yang kuat dalam upaya mencapai tingkat kinerja yang diharapkan oleh perusahaan

Dari hasil pengamatan dilapangan banyak pegawai yang kemampuan dalam menyelesaikan tugasnya belum bisa mencapai hasil yang ditargetkan oleh Pusat Pengembangan Kompetensi (Pusbangkom) Aparatur Perdagangan Kota Depok. Hal tersebut mengakibatkan keefisiensian dalam menyelesaikan pekerjaan terhambat sehingga presentase kinerja tahunan yang dicapai pada Pusat Pengembangan Kompetensi belum maksimal. Berikut peneliti melampirkan data kinerja berupa jumlah angkatan peserta pelatihan diantaranya sebagai berikut

**Tabel 1. 1**  
**Data Hasil Kinerja Pada Pusat Pengembangan Kompetensi**  
**(Pusbangkom) Aparatur Perdagangan Kota Depok**  
**Periode 2022-2024**

<b>Tahun</b>	<b>Target Kinerja</b>	<b>Realisasi Kinerja</b>	<b>Persentase Tercapai</b>	<b>Keterangan</b>
2022	2.500	3.062	122%	Tercapai
2023	3.000	2.299	76%	Tidak Tercapai
2024	3.000	2.170	72%	Tidak Tercapai

Sumber : Pusbangkom Aparatur Perdagangan Kota Depok (2025)

Adapun target dari hasil kinerja ini merupakan para peserta pelaku UMKM yang mendaftar dan mengikuti pelatihan. Berdasarkan pada **tabel 1.1** Tabel Hasil Kinerja Pegawai pada Pusat Pengembangan Kompetensi (Pusbangkom) Aparatur Perdagangan Kota Depok terdapat fenomena dan permasalahan dimana selama 3 tahun terakhir jumlah

***Pengaruh Pelatihan Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Pengembangan Kompetensi (Pusbangkom) Aparatur Perdagangan Kota Depok***

peserta pelatihan UMKM mengalami fluktuasi dan penurunan selama 2 tahun terakhir, sehingga menggambarkan bahwa tingkat kinerja para pegawai mengalami penurunan

**Tabel 1. 2**  
**Data Pelatihan Pegawai pada Pusat Pengembangan Kompetensi (Pusbangkom) Aparatur Perdagangan Kota Depok Periode 2022-2024**

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Pegawai yang Mengikuti Pelatihan	Target	Persentase Tercapai (%)
2022	120	100	100%	83%
2023	120	110	100%	92%
2024	120	90	100%	75%

Sumber : PUSBANGKOM Aparatur Perdagangan Kota Depok (Tahun 2025)

Berdasarkan data pada tabel diatas menunjukkan adanya fluktuasi jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan pada periode 2022 – 2024. Pada tahun 2023 menunjukkan persentase tertinggi sebanyak 110 pegawai (92%), hal tersebut mengindikasi adanya peningkatan partisipasi pegawai dalam program pengembangan kompetensi. Peningkatan ini dapat berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai karena semakin banyak pegawai yang mengikuti pelatihan, semakin besar pula peluang peningkatan keterampilan dan kinerja pegawai

**Tabel 1. 3**  
**Hasil Pra-Survey mengenai Komunikasi Interpersonal pada Pusat Pengembangan Kompetensi (Pusbangkom) Aparatur Perdagangan Kota Depok Tahun 2025**

No.	Indikator	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
			Orang	%	Orang	%
1.	Keterbukaan	Saya merasa nyaman untuk menyampaikan ide dan pendapat kepada rekan kerja	8	80%	2	20%
2.	Empati	Saya memperhatikan perasaan dan kondisi rekan kerja sebelum menyampaikan pendapat	5	50%	5	50%
3.	Sikap Mendukung	Saya merasa didukung oleh rekan kerja dalam mencapai tujuan bersama	7	70%	3	30%
4.	Sikap Positif	Saya selalu menjaga tutur kata yang baik saat berkomunikasi dengan rekan kerja	7	70%	3	30%
5.	Kesetaraan	Saya merasa semua pegawai diberikan kesempatan yang sama untuk menyampaikan pendapat	6	60%	4	40%

Sumber: Pra-Survey Pegawai PUSBANGKOM Aparatur Perdagangan Kota Depok (2025)

Dapat dilihat pada tabel di atas menunjukkan kondisi data hasil pra-survey komunikasi interpersonal didapatkan dari olahan data yang disebarakan kepada beberapa pegawai sebagai responden, pra survey tersebut menunjukkan kondisi Komunikasi Interpersonal di dalam lingkup perusahaan sangat beragam. Dapat disimpulkan bahwa hasil dari pra survey untuk komunikasi interpersonal yang terdapat pada pegawai Pusbangkom sudah cukup baik namun belum dikatakan komunikasi interpersonal ini sudah terbangun dengan baik secara menyeluruh masih terdapat beberapa pegawai yang belum merasakan hubungan yang baik terhadap sesama rekan kerja. Komunikasi interpersonal memiliki peranan penting dalam membentuk dan menjaga hubungan kerja yang efektif dalam suatu perusahaan. Melalui interaksi yang terbuka, empati serta didasari perasaan positif dan saling mendukung dengan adil tanpa memandang posisi atau jabatan, dengan hal tersebut pegawai bisa menyampaikan informasi, ide maupun umpan balik dengan jelas dan dapat diterima dengan baik. Hal ini mendukung terciptanya lingkungan kerja yang positif dan

kondusif. Dengan demikian, ketika komunikasi berlangsung secara sehat maka akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja yang dicapai.

## **KAJIAN TEORI**

### **Pelatihan**

Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu (Suryani, 2023:65). Pelatihan bertujuan untuk mendukung karyawan dalam mengembangkan keahlian dan keterampilan yang mempermudah mereka dalam menjalankan tugas (Nursyahputri & Saragih, 2019). Dengan demikian, peningkatan pengetahuan dan kemampuan diharapkan karyawan dapat memperbaiki kinerjanya, sehingga mampu menghadapi dinamika perubahan serta persaingan di dunia kerja.

### **Komunikasi Interpersonal**

Komunikasi interpersonal merupakan komunikasi yang mempunyai efek cukup besar dalam hal mempengaruhi orang lain terutama per-individu (Faradisa Saforda Basuni, 2021). Hal ini dikarenakan, biasanya oleh pihak-pihak yang terlibat dalam komunikasi bertemu secara langsung, tidak menggunakan media apapun dalam penyampaian pesannya sehingga tidak ada jarak yang memisahkan antara komunikator maupun dengan komunikan. Dikarenakan saling berhadapan muka, maka masing-masing pihak dapat langsung mengetahui respon yang diberikan lawan bicara, serta mengurangi tingkat ketidakjujuran ketika sedang terjadinya komunikasi.

### **Kinerja**

Kinerja atau performance sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Prawirosentono dalam Sinambela, 2020). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2019).

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian dengan pendekatan kuantitatif asosiatif yang bertujuan untuk mengukur dan menganalisis hubungan antara dua variabel atau lebih. Menurut Sugiyono (2016:8) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan data sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dengan menggunakan metode ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai objek penelitian ataupun hasil penelitian

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

**Tabel 4. 10**  
**Uji Validitas Pelatihan (X1)**

No	Pernyataan	r Hitung	Kondisi	r Tabel	Keterangan
1	X1.1	0,756	r Hitung > r Tabel	0,265	Valid
2	X1.2	0,757	r Hitung > r Tabel	0,265	Valid
3	X1.3	0,650	r Hitung > r Tabel	0,265	Valid
4	X1.4	0,754	r Hitung > r Tabel	0,265	Valid
5	X1.5	0,786	r Hitung > r Tabel	0,265	Valid
6	X1.6	0,736	r Hitung > r Tabel	0,265	Valid
7	X1.7	0,772	r Hitung > r Tabel	0,265	Valid
8	X1.8	0,775	r Hitung > r Tabel	0,265	Valid
9	X1.9	0,737	r Hitung > r Tabel	0,265	Valid
10	X1.10	0,701	r Hitung > r Tabel	0,265	Valid

Sumber: Data diolah oleh penulis perhitungan SPSS 26 (2025)

**Tabel 4. 11**  
**Uji Validitas Komunikasi Interpersonal (X2)**

No	Pernyataan	r Hitung	Kondisi	r Tabel	Keterangan
1	X2.1	0,787	r Hitung > r Tabel	0,265	Valid
2	X2.2	0,713	r Hitung > r Tabel	0,265	Valid
3	X2.3	0,756	r Hitung > r Tabel	0,265	Valid
4	X2.4	0,802	r Hitung > r Tabel	0,265	Valid
5	X2.5	0,838	r Hitung > r Tabel	0,265	Valid
6	X2.6	0,723	r Hitung > r Tabel	0,265	Valid
7	X2.7	0,774	r Hitung > r Tabel	0,265	Valid
8	X2.8	0,756	r Hitung > r Tabel	0,265	Valid
9	X2.9	0,703	r Hitung > r Tabel	0,265	Valid
10	X2.10	0,779	r Hitung > r Tabel	0,265	Valid

Sumber: Data diolah oleh penulis perhitungan SPSS 26 (2025)

**Tabel 4. 12**  
**Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)**

No	Pernyataan	r Hitung	Kondisi	r Tabel	Keterangan
1	Y.1	0,708	r Hitung > r Tabel	0,265	Valid
2	Y.2	0,762	r Hitung > r Tabel	0,265	Valid
3	Y.3	0,811	r Hitung > r Tabel	0,265	Valid
4	Y.4	0,774	r Hitung > r Tabel	0,265	Valid
5	Y.5	0,662	r Hitung > r Tabel	0,265	Valid
6	Y.6	0,740	r Hitung > r Tabel	0,265	Valid
7	Y.7	0,815	r Hitung > r Tabel	0,265	Valid
8	Y.8	0,726	r Hitung > r Tabel	0,265	Valid
9	Y.9	0,691	r Hitung > r Tabel	0,265	Valid
10	Y.10	0,609	r Hitung > r Tabel	0,265	Valid

Sumber: Data diolah oleh penulis perhitungan SPSS 26 (2025)

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan (X1), Komunikasi Interpersonal (X2) dan Kinerja (Y) diperoleh hasil yang valid untuk semua item pertanyaan

### Uji Reliabilitas

**Tabel 4. 13**  
**Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan (X1)**

No	Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
X1	Pelatihan	0.908	Reliabel

Sumber: Data diolah oleh penulis perhitungan SPSS 26 (2025)

Berdasarkan hasil dari tabel dan gambar di atas, hasil uji reliabilitas menyatakan bahwa semua variabel Pelatihan mempunyai *cronbach alpha* di atas 0,6 yaitu 0,908 sehingga, dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing dari variabel kuesioner yang digunakan adalah reliabel

**Tabel 4. 14**  
**Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi Interpersonal (X2)**

No	Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
X2	Komunikasi Interpersonal	0.920	Reliabel

Sumber: Data diolah oleh penulis perhitungan SPSS 26 (2025)

Berdasarkan hasil dari tabel dan gambar di atas, hasil uji reliabilitas menyatakan bahwa semua variabel Komunikasi Interpersonal mempunyai *cronbach alpha* di atas 0,6 yaitu 0,920 sehingga, dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing dari variabel kuesioner yang digunakan adalah reliabel

**Tabel 4. 15**  
**Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)**

No	Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Y	Kinerja	0.902	Reliabel

Sumber: Data diolah oleh penulis perhitungan SPSS 26 (2025)

Berdasarkan hasil dari tabel dan gambar di atas, hasil uji reliabilitas menyatakan bahwa semua variabel Kinerja mempunyai *cronbach alpha* di atas 0,6 yaitu 0,902 sehingga, dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing dari variabel kuesioner yang digunakan adalah reliabel

### Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters <sup>a, b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.69950067
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.076
	Negative	-.103
Test Statistic		.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c, d</sup>

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

**Gambar 4. 6**  
**Uji Kolmogorov Smirnov (KS)**

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov Smirnov diketahui nilai signifikansi  $0.200 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal

**Uji Multikolinearitas**

**Tabel 4. 16**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIP
1	(Constant)	9.847	3.588		2.644	.011		
	Pelatihan	.380	.108	.410	3.520	.001	.634	1.577
	Komunikasi Interpersonal	.367	.102	.420	3.611	.001	.634	1.577

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah penulis dengan SPSS Versi 26 (2025)

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas dikarenakan nilai tolerance variabel Pelatihan dan Komunikasi Interpersonal sebesar  $0,634 > 0,10$ . Dan nilai VIF sebesar  $1,577 < 10,00$

**Uji Autokorelasi**

**Tabel 4. 18**  
**Hasil Uji Durbin-Watson**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	RSquare	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.744 <sup>a</sup>	.553	.536	4.789	2.357

a. Predictor: (Constant), Pelatihan, Komunikasi Interpersonal  
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah penulis dengan SPSS Versi 26 (2025)

Dari tabel hasil output uji autokorelasi di atas diperoleh nilai DW sebesar 2.357. Hal ini disimpulkan bahwa nilai DW yaitu 2.357 terletak diantara 1,55 dan 2,46, berarti tidak terjadinya autokorelasi

**Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel 4. 19**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.857	2.661		1.449	.153
	Pelatihan	-.015	.080	-.032	-.184	.854
	Komunikasi Interpersonal	-.005	.075	-.011	-.062	.951

a. Dependent Variable: ABS RES

Sumber: SPSS Versi 26 (2025)

Hasil output uji glejser di atas terlihat bahwa nilai signifikansi yang dihasilkan melebihi  $>0,05$  yaitu sebesar 0,854 pada variabel Pelatihan (X1) dan pada variabel Komunikasi Interpersonal (X2) diperoleh nilai sebesar 0,951, hal tersebut membuktikan bahwa data yang dihasilkan tidak

menyebabkan terjadinya heteroskedastisitas. Sehingga hasil yang diperoleh dapat dikatakan memiliki model regresi yang baik

### Analisis Regresi Linier

**Tabel 4. 22**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda Secara Simultan Variabel Pelatihan (X1) dan Komunikasi Interpersonal (X2) Terhadap Kinerja (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,487	3,588		2,644	.011
	Pelatihan	.380	.108	.410	3,520	.001
	Komunikasi Interpersonal	.367	.102	.420	3,611	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah oleh penulis dengan SPSS Versi 26 (2025)

1. Nilai konstan sebesar 9,487 menunjukkan bahwa jika variabel Pelatihan (X1) dan Komunikasi Interpersonal (X2) terhadap Kinerja (Y) bernilai nol, maka Kinerja akan tetap pada angka 9,487
2. Diperoleh nilai Pelatihan (X1) sebesar 0,380 menyatakan bahwa setiap perubahan 1 unit Pelatihan, maka nilai partisipasi Kinerja mengalami penurunan sebesar 0,380 dengan asumsi variabel lain tetap sama.
3. Dari data diatas diperoleh nilai Komunikasi Interpersonal (X2) sebesar 0,367 yang menyatakan bahwa setiap perubahan 1 unit komunikasi interpersonal maka nilai partisipasi bertambah sebesar 0,367 dengan asumsi variabel lain tetap sama

### Analisis Koefisien Korelasi (r)

**Tabel 4. 25**  
**Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda Pelatihan (X1) dan Komunikasi Interpersonal (X2) Terhadap Kinerja (Y)**

Model Summary <sup>b</sup>									
Model	R	R. Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R. Square Change	F. Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.744 <sup>a</sup>	.553	.536	4,789	.553	32,185	2	52	.000

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal, Pelatihan

Sumber: Data diolah oleh penulis dengan SPSS Versi 26 (2025)

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi berganda atau secara simultan pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,744. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel Pelatihan (X1) dan Komunikasi Interpersonal (X2) Terhadap Kinerja (Y) dengan nilai interval 0,600 – 0,799

### Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel independent dapat menjelaskan variabel dependen atau dengan kata lain menunjukkan seberapa besar persentase variabel (X) dapat memberikan kontribusi terhadap variabel (Y). Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai adjusted R Square yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4. 28**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Variabel Pelatihan (X1) dan Komunikasi Interpersonal (X2) Terhadap Kinerja (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.744 <sup>a</sup>	.553	.536	4.789
a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Komunikasi Interpersonal				

Sumber: Data diolah oleh penulis dengan SPSS Versi 26 (2025)

Hasil perhitungan determinasi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi R. Square yang diperoleh sebesar 0,553 atau 55%. Hal ini berarti 55% variasi variabel Kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Pelatihan dan Komunikasi Interpersonal, sedangkan sisanya sebesar 45% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini

### Pengujian Hipotesis

**Tabel 4. 29**  
**Hasil Uji T Variabel Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.361	3.683		3.899	.000
	Pelatihan	.616	.095	.664	6.468	.000
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber: Data diolah oleh penulis dengan SPSS Versi 26 (2025)

Pengujian hipotesis 1: terdapat pengaruh positif dan signifikan Pelatihan terhadap Kinerja pegawai. Berdasarkan tabel bahwa  $t_{hitung} 6,468 > t_{tabel} 2,006$  dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas atau  $0,000 < 0,05$  dengan demikian hipotesis nol ( $H_{01}$ ) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara pelatihan terhadap kinerja pegawai ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_{a1}$ ) diterima. Artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan terhadap Kinerja pegawai pada Pusbangkom

**Tabel 4. 30**  
**Hasil Uji T Variabel Komunikasi Interpersonal (X2) Terhadap Kinerja (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.752	3.434		4.587	.000
	Komunikasi Interpersonal	.584	.089	.668	6.541	.000
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber: SPSS Versi 26 (2025)

Pengujian hipotesis 2: terdapat pengaruh positif dan signifikan Pelatihan terhadap Kinerja pegawai. Berdasarkan tabel bahwa  $t_{hitung} 6,541 > t_{tabel} 2,006$  dan nilai signifikansi lebih kecil dari

nilai probabilitas atau  $0,000 < 0,05$  dengan demikian hipotesis nol ( $H_{02}$ ) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_{a2}$ ) diterima. Artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja pegawai pada Pusbangkom

**Tabel 4. 31**  
**Hasil Uji F/Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	F	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1476.303	2	738.151	32.185	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1192.607	52	22.935		
	Total	2668.909	54			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Komunikasi Interpersonal						

Sumber : SPSS Versi 26 (2025)

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar  $32.185 > 3,18$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan ( $X_1$ ) dan Komunikasi Interpersonal ( $X_2$ ) secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja ( $Y$ ) pada Pusbangkom

## KESIMPULAN

1. Pelatihan memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sebagaimana dapat dilihat dari hasil persamaan regresi  $Y = 14.361 + 0,616X_1$ . Koefisien korelasinya adalah 0,664 yang menyatakan hubungan kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi memiliki kontribusi sebesar 44% dan sisanya 56% ditentukan oleh faktor lain. Serta diperkuat dengan hasil uji hipotesis sebesar T hitung  $6,468 > T$  tabel 2,006 dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian hipotesis nol ( $H_{01}$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_{a1}$ ) diterima. Hasil ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara statistic antara variabel Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Pengembangan Kompetensi (Pusbangkom) Aparatur Perdagangan Kota Depok.
2. Komunikasi Interpersonal memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sebagaimana dapat dilihat dari hasil persamaan regresi  $Y = 15.752 + 0,584X_2$ . Koefisien korelasinya adalah 0,668 yang menyatakan hubungan kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi memiliki kontribusi sebesar 45% dan sisanya 55% ditentukan oleh faktor lain. Serta diperkuat dengan hasil uji hipotesis sebesar T hitung  $6,541 > T$  tabel 2,006 dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian hipotesis nol ( $H_{02}$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_{a2}$ ) diterima. Hasil ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara statistik antara variabel Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Pengembangan Kompetensi (Pusbangkom) Aparatur Perdagangan Kota Depo
3. Pelatihan dan Komunikasi Interpersonal secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai berdasarkan hasil regresi diperoleh persamaan  $Y = 9.487 + 0,380X_1 + 0,367X_2$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan dan Komunikasi Interpersonal secara simultan memberikan kontribusi positif terhadap Kinerja. Koefisien korelasinya adalah 0,744 yang menyatakan hubungan kuat antara variabel pelatihan dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja. Nilai koefisien determinasi memiliki kontribusi sebesar 55% dan sisanya 45% ditentukan oleh faktor lain. Serta diperkuat dengan hasil uji

***Pengaruh Pelatihan Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Pengembangan Kompetensi (Pusbangkom) Aparatur Perdagangan Kota Depok***

hipotesis menghasilkan nilai F hitung  $32,185 > F$  tabel 3,18 dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Hasil ini membuktikan bahwa Pelatihan dan Komunikasi Interpersonal secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Pengembangan Kompetensi (Pusbangkom) Aparatur Perdagangan Kota Depok

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adding Sunarto, Damai Larasati (2021). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Central Asia Jakarta Barat. PERKUSI: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia Vol.1, No.3, hal. 402-410.
- Am, E. Nurzaman, Sarwani Sarwani, and Denok Sunarsi. "Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Standarisasi Dan Pengendalian Mutu Kementerian Perdagangan." *Diklat Review: Jurnal manajemen pendidikan dan pelatihan* 4.3 (2020): 220-226.
- Atmaja, S., & Dewi, R. (2018). Komunikasi Organisasi (Suatu Tinjauan Teoritis Dan Praktis). *Inter Komunika*, 3(2), 192-206.
- Basuni, Faradisa Saforda. "Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Kompetensi Aparatur terhadap Kinerja Aparat di Lingkungan Pemkot Administrasi Jakarta Barat." *Jurnal Inovasi Penelitian* 2.5 (2021): 1497-1506.
- dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Danes Karya Mandiri Depok." *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis* 2.2 (2025): 301-309.
- Dessler, Gary. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Devito. (2017). Interpersonal Messages. Dalam J. A. DeVito, *The Nature of Interpersonal*
- Falah, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Syntax Corporation Indonesia. *Equivalent*, 2(1), 29-39
- George, R, Terry (2021). *Dasar-Dasar Manajemen Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hajijah, Hajijah, and I. Nyoman Marayasa. "Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Pradana Energi Gemilang Jatiwaringin." *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen* 1.01 (2021): 12-28.
- Hermawati, R., Firdaus, A., Suryani, N. L., Rozi, A., & Erlangga, H. (2021). Indonesia (Tbk). *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 3(2), 238-247.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Khairani, A., Putri, A. K. S., & Fournawati, S. M. (2024). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang Terhadap Kualitas Pelayanan Contact Center. *As-Syirkah: Islamic Economic & Financial Journal*, 3(4), 2081-2090.
- Malayu Hasibuan, 2020, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Malayu, Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

***Pengaruh Pelatihan Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Pengembangan Kompetensi (Pusbangkom) Aparatur Perdagangan Kota Depok***

- Muhlis, Ahmad Maulana, and I. Nyoman Marayasa. "Pengaruh Motivasi Kerja
- Nursyahputri, S. R., & Saragih, H. R. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Unit Hcbp Pt Telekomunikasi
- Parta, I. Ketut Wira, Deden Ismail, and Nyoman Surya Wijaya. "Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan." *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis* 2.8 (2023): 1751-1771.
- Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB di Cabang Balaraja Banten. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 319.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan; Dari Teori Ke Praktik* (Edisi 13). Rajawali Pers.
- Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan, Penerbit Gaya Media.
- Sari, Anita Gesti Timur. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)* 2.1 (2023): 14-19.
- Sedarmayanti. (2020). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Sebuah Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT. Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Suryani & R. Damayanti, Eds.) (Cetakan Kedua). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siregar, E. (2018). Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Manajemen Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dalam upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM). *Jurnal Dinamika Pendidikan*, 11(2), 153-166.
- Subroto, Setyowati. "Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan." *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan* 12.1 (2018): 18-33.
- Sugiyono. (2018). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabeta.
- Sugiyono. (2023). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabeta.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Jakarta: Andi
- Suranto. (2015). *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Suryani, S., & Rindaningsih, I. (2023). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *PERISAI: Jurnal Pendidikan dan Riset Ilmu Sains*, 2(3), 363-370.
- Susilowati, Susilowati, and Aditya Pratomo. "Hubungan Komunikasi Interpersonal Dan Kinerja Raffles Service Agent Pada Hotel Raffles Jakarta." *Cakrawala-Jurnal Humaniora* 22.1 (2022): 33-42.
- Usman, Benny. "Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang." *Jurnal Media Wahana Ekonomika* 10.1 (2018): 1-18.