



**PENGARUH PELATIHAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA DIREKTORAT KEPOLISIAN UDARA CABANG
TANGERANG SELATAN**

Hariyanto

Universitas Pamulang

Sutrisno

Universitas Pamulang

Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang Barat, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan,
Banten 15417

ahariy37@gmail.com, dosen00035@unpam.ac.id

Abstrak. The purpose of this study was to determine the effect of training and communication on employee performance at the South Tangerang Branch of the Air Police Directorate partially and simultaneously. The method used was quantitative. The sampling technique used the Slovin formula and obtained a sample of 87 respondents. Data analysis used validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients and hypothesis tests. The results of this study are that training has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 14.117 + 0.637X_1$, a correlation coefficient value of 0.602 (strong), a determination coefficient of 36.2% and a hypothesis test obtained t count $> t$ table or $(6.948 > 1.988)$. Communication significantly influences employee performance, as shown in the regression equation $Y = 13.188 + 0.645X_2$, with a correlation coefficient of 0.684 (strong), and a coefficient of determination of 46.8%. The hypothesis test yielded a calculated t -value $> t$ -value $(8.642 > 1.988)$. Training and communication simultaneously significantly influence employee performance, as shown in the regression equation $Y = 6.928 + 0.346X_1 + 0.477X_2$. The correlation coefficient was 0.737 (strong), with a coefficient of determination of 54.3%, while the remaining 45.7% was influenced by other variables. The hypothesis test yielded a calculated F -value $> F$ -value $(49.932 > 3.110)$.

Keywords: *Training, Communication, Employee Performance*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Direktorat Kepolisian Udara Cabang Tangerang Selatan secara parsial dan simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin dan diperoleh sampel sebanyak 87 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 14,117 + 0,637X_1$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,602 (kuat), koefisien determinasi sebesar 36,2% dan uji hipotesis

PENGARUH PELATIHAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIREKTORAT KEPOLISIAN UDARA CABANG TANGERANG SELATAN

diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($6,948 > 1,988$). Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 13,188 + 0,645X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,684 (kuat), koefisien determinasi sebesar 46,8% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($8,642 > 1,988$). Pelatihan dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 6,928 + 0,346X_1 + 0,477X_2$. Nilai koefisien korelasi 0,737 (kuat), koefisien determinasi sebesar 54,3% sedangkan sisanya sebesar 45,7% dipengaruhi variabel lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($49,932 > 3,110$).

Kata Kunci: *Pelatihan, Komunikasi, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (\$SDM\$) memegang peranan vital dalam keberhasilan organisasi, dengan pemimpin yang efektif bertugas memotivasi dan mengarahkan karyawan agar bekerja optimal. Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kualitas pengelolaan \$SDM\$, mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, rekrutmen, pelatihan, penilaian, hingga kompensasi. Manajemen \$SDM\$ yang baik bertujuan mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat melalui pengaturan hubungan tenaga kerja yang efektif dan efisien. Kinerja karyawan yang baik adalah hasil dari pengelolaan ini, berkontribusi pada pencapaian target dan produktivitas.

Direktorat Kepolisian Udara (Ditpoludara) adalah satuan pelaksana utama di bawah Korpelairud Baharkam Polri, bertugas mendukung penerbangan Polri untuk pengamanan VIP/VVIP, operasi SAR, patroli udara, dan *ambulance* udara. Namun, Ditpoludara saat ini menghadapi fenomena penurunan kinerja karyawan yang signifikan, terdeteksi melalui wawancara dengan pihak manajemen. Data Kinerja Karyawan menegaskan penurunan ini: rata-rata pencapaian kinerja turun dari 92% (Sangat Baik) pada tahun yang diinterpretasikan penulis sebagai 2021, menjadi 79% (Baik) pada 2022, dan anjlok ke 69% (Kurang Baik) pada tahun 2023. Penurunan ini mengindikasikan adanya permasalahan serius dalam pengelolaan \$SDM\$, khususnya aspek pelatihan dan komunikasi.

Pelatihan kerja diduga menjadi faktor utama penurunan kinerja, sesuai informasi dari Direktur Ditpoludara. Pelatihan didefinisikan sebagai proses pembelajaran sistematis untuk menguasai pengetahuan, meningkatkan keterampilan, serta mengubah sikap dan perilaku guna meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan juga merupakan proses mengajarkan keterampilan dasar yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan. Ketidakikutsertaan dalam pelatihan jelas berdampak negatif pada kinerja, karena pelatihan penting untuk pengembangan keahlian dan pemahaman tugas.

Data pra-pelatihan memperkuat dugaan masalah ini, menunjukkan penurunan drastis kehadiran peserta pelatihan. Dari 70% peserta hadir pada 2022 (Mencapai Target), angka kehadiran turun menjadi 60% pada 2023 (Tidak Mencapai Target), dan semakin anjlok menjadi 45% pada 2024 (Tidak Mencapai Target). Hal ini menyimpulkan bahwa program pelatihan belum berjalan optimal, karena banyak karyawan yang tidak mendapatkan kesempatan atau tidak antusias, yang dapat berkontribusi pada penurunan kinerja.

Selain pelatihan, faktor Komunikasi juga diduga menjadi penyebab turunnya kinerja. Komunikasi didefinisikan sebagai proses penyampaian gagasan atau informasi dari satu orang ke orang lain, atau proses menyortir dan mengirimkan simbol untuk membangkitkan pemahaman yang sesuai. Komunikasi memegang peran penting dalam menjaga hubungan harmonis, meredakan konflik, dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan memberikan masukan atau motivasi.

Namun, hasil pra-survei komunikasi menunjukkan bahwa kondisi komunikasi di Ditpoludara belum optimal. Misalnya, hanya 40% responden yang merasa senang mengikuti pelatihan, 20% yang memahami pentingnya menjalin hubungan baik dengan kepolisian udara (merujuk pada indikator ke-4), dan 70% merasa tidak siap melaksanakan tugas berkaitan dengan kepolisian udara (merujuk pada indikator ke-5), menunjukkan kelemahan dalam komunikasi antar karyawan.

Meskipun penelitian terdahulu mengenai pengaruh pelatihan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan adanya inkonsistensi (ada yang berpengaruh positif signifikan, tidak signifikan, bahkan negatif signifikan), fenomena yang terjadi di Ditpoludara ditandai dengan penurunan kinerja dan masalah pada pelatihan/komunikasi dalam menciptakan *research gap* yang perlu diisi. Oleh karena itu, penulis tertarik melakukan penelitian berjudul "Pengaruh Pelatihan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktorat Kepolisian Udara Cabang Tangerang Selatan" untuk mengetahui apakah ada hubungan atau pengaruh antara kedua variabel bebas tersebut terhadap kinerja karyawan di lokasi spesifik ini.

KAJIAN TEORI

Pelatihan

Menurut Gomes (2021:197) mendefinisikan "pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki prestasi kerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Idealnya, pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan para pekerja secara perorangan".

Komunikasi

Menurut Miller (2020:57) menyampaikan bahwa "komunikasi pada dasarnya adalah penyampaian informasi yang disengaja dari sumber terhadap penerima dengan tujuan mengetahui tingkah laku pihak penerima".

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2020:67) pengertian "kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

PENGARUH PELATIHAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIREKTORAT KEPOLISIAN UDARA CABANG TANGERANG SELATAN

METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, dimana menurut Sugiyono (2021:36) "penelitian asosiatif adalah untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih". Dengan demikian penelitian asosiatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Dengan demikian metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang merupakan penelitian dengan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh variabel pelatihan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian populasinya adalah karyawan Direktorat Kepolisian Udara Cabang Tangerang Selatan yang berjumlah 646 karyawan. Sampelnya 87 karyawan dari hasil penghitungan slovin.

Variabel Penelitian

Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pelatihan (X1) dan Komunikasi (X2). Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup berdasarkan indikator yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Kuesioner disusun dengan skala Likert dari 1 hingga 5.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tahapan analisis data yang meliputi analisis deskriptif untuk menggambarkan fenomena berdasarkan data yang diperoleh, dilanjutkan dengan pengukuran variabel menggunakan skala Likert 5 poin dan pengelompokan hasilnya ke dalam skala interval untuk memudahkan interpretasi nilai rata-rata. Instrumen penelitian diuji kualitasnya melalui uji validitas (korelasi product moment) dan uji reliabilitas dengan teknik Cronbach Alpha menggunakan bantuan SPSS versi 26. Sebelum analisis lebih lanjut, dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov dan grafik P-P Plot), uji multikolinieritas (tolerance dan VIF), uji autokorelasi (Durbin-Watson), serta uji heteroskedastisitas (Glejser dan scatter plot). Analisis kuantitatif selanjutnya dilakukan melalui regresi linier sederhana dan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan, yang didukung oleh analisis koefisien korelasi (r) untuk melihat kekuatan hubungan dan koefisien determinasi (Kd) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas. Pengujian hipotesis dilakukan secara parsial menggunakan uji t dan secara simultan menggunakan uji F dengan taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), sehingga dapat disimpulkan ada atau tidaknya pengaruh pelatihan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Direktorat Kepolisian Udara Cabang Tangerang Selatan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

HASIL ANALISIS

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menilai apakah nilai residual dalam suatu model regresi terdistribusi secara normal, sehingga memungkinkan generalisasi hasil sampel ke populasi.

Tabel 4.1
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual		
N		87
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.75807200
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.055
	Negative	-.063
Test Statistic		.063
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,050$. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.2
Hasil Pengujian Multikolinearitas Dengan Collinearity Statistic

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta			Tolerance
						VIF

**PENGARUH PELATIHAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA DIREKTORAT KEPOLISIAN UDARA CABANG
TANGERANG SELATAN**

1	(Constant)	6.928	3.086		2.245	.027		
	Pelatihan (X1)	.346	.093	.327	3.724	.000	.705	1.418
	Komunikasi (X2)	.477	.083	.506	5.768	.000	.705	1.418

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel pelatihan sebesar 0,705 dan komunikasi sebesar 0,705 dimana nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Faktor (VIF) variabel pelatihan sebesar 1,418 dan variabel komunikasi sebesar 1,418 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.3

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.928	3.086		2.245	.027
	Pelatihan (X1)	.346	.093	.327	3.724	.000
	Komunikasi (X2)	.477	.083	.506	5.768	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis regresi menghasilkan persamaan $Y = 6,928 + 0,346X1 + 0,477X2$ yang menunjukkan bahwa ketika pelatihan (X1) dan komunikasi (X2) bernilai nol, kinerja karyawan (Y) berada pada angka dasar 6,928. Koefisien pelatihan sebesar 0,346 dan komunikasi sebesar 0,477 yang keduanya bertanda positif mengindikasikan bahwa peningkatan pelatihan dan komunikasi akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan, dengan pengaruh komunikasi relatif lebih besar dibanding pelatihan karena memiliki koefisien yang lebih tinggi.

Hasil Uji t

Tabel 4.4

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Pelatihan (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.117	3.316		4.258	.000
	Pelatihan (X1)	.637	.092	.602	6.948	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($6,948 > 1,988$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_01 ditolak dan H_a1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan Direktorat Kepolisian Udara Cabang Tangerang Selatan.

Tabel 4.5
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Komunikasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.188	2.777		4.750	.000
	Komunikasi (X2)	.645	.075	.684	8.642	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($8,642 > 1,988$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_02 ditolak dan H_a2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan Direktorat Kepolisian Udara Cabang Tangerang Selatan.

Hasil Uji F

Tabel 4.6
Hasil Uji F Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	777.755	2	388.878	49.932	.000 ^b
	Residual	654.199	84	7.788		

**PENGARUH PELATIHAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA DIREKTORAT KEPOLISIAN UDARA CABANG
TANGERANG SELATAN**

Total	1431.954	86			
-------	----------	----	--	--	--

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

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

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau ($49,932 > 3,110$), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,050$ atau (0,000 $< 0,050$). Dengan demikian maka H_03 ditolak dan H_a3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara pelatihan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan Direktorat Kepolisian Udara Cabang Tangerang Selatan.

PEMBAHASAN

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa ketiga variable yaitu pelatihan, komunikasi, dan kinerja karyawan memiliki nilai mean pada kategori *baik*. Variabel pelatihan memperoleh skor rata-rata 3,60; komunikasi 3,70; dan kinerja karyawan 3,70. Meskipun mayoritas responden memberikan penilaian baik dan sangat baik, tetapi ditemukan persentase yang cukup besar pada kategori kurang baik, terutama pada aspek pelatihan (41,4%), komunikasi (36,4%), dan kinerja karyawan (37,2%). Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun kondisi umum sudah baik, masih terdapat ruang perbaikan yang signifikan pada ketiga variabel tersebut.

Hasil analisis parsial menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 14,117 + 0,637X1$. Tingkat hubungan antara pelatihan dan kinerja tergolong kuat ($r = 0,602$), dengan kontribusi pengaruh sebesar 36,2%. Temuan ini didukung penelitian sebelumnya oleh Risa Henriani & Endang Sugiarti (2022) serta Lipia Kosdianti & Didi Sunardi (2021) yang juga menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Variabel komunikasi juga terbukti berpengaruh signifikan dengan persamaan $Y = 13,188 + 0,645X2$, tingkat hubungan kuat ($r = 0,684$), dan kontribusi 46,8%. Hasil ini sejalan dengan penelitian Rr. Vemmi Kesuma Dewi (2021) serta Tety Suryani Gaho (2024) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Secara simultan, pelatihan dan komunikasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan melalui persamaan regresi $Y = 6,928 + 0,346X1 + 0,477X2$. Nilai korelasi ($r = 0,737$) menunjukkan hubungan yang kuat, dengan kontribusi pengaruh sebesar 54,3%. Uji F juga menunjukkan hasil signifikan ($49,932 > 3,110$), sehingga pelatihan dan komunikasi bersama-sama berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Firman Tatarianto dkk. (2024) serta Iman Enuar Halawa (2021) yang sama-sama menyimpulkan bahwa pelatihan dan komunikasi secara simultan berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

1. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 14,117 + 0,637X_1$, nilai korelasi sebesar 0,602 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 36,2% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $> t$ tabel atau ($6,948 > 1,988$). Dengan demikian H_01 ditolak dan H_a1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan Direktorat Kepolisian Udara Cabang Tangerang Selatan.
2. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 13,188 + 0,645X_2$ nilai korelasi sebesar 0,684 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 46,8% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $> t$ tabel atau ($8,642 > 1,988$). Dengan demikian H_02 ditolak dan H_a2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan Direktorat Kepolisian Udara Cabang Tangerang Selatan.
3. Pelatihan dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 6,928 + 0,346X_1 + 0,477X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,737 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 54,3% sedangkan sisanya sebesar 45,7% dipengaruhi variabel lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($49,932 > 3,110$). Dengan demikian H_03 ditolak dan H_a3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan pelatihan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan Direktorat Kepolisian Udara Cabang Tangerang Selatan.

SARAN

1. Pelatihan pernyataan yang paling lemah adalah nomor 1 yaitu “Instruktur menguasai materi pelatihan dengan baik”, dimana hanya mencapai score sebesar 3,34. Untuk lebih baik lagi perusahaan sebaiknya dalam melaksanakan pelatihan memilih instruktur yang berpengalaman dibidangnya serta menguasai teori dan keterampilan sehingga mampu mengatasi persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan organisasi.
2. Komunikasi pernyataan yang paling lemah adalah nomor 1 yaitu “Saya memahami peran dan fungsi Kepolisian Udara dalam mendukung tugas Polri secara keseluruhan”, dimana hanya mencapai score sebesar 3,28. Untuk lebih baik lagi institusi perlu mendefinisikan peran dan tanggung jawab secara tertulis melalui deskripsi pekerjaan dan bagan peran, menyelaraskan tujuan individu dengan tujuan perusahaan, mengadakan pelatihan dan orientasi yang efektif, serta membangun komunikasi terbuka dan memberikan umpan balik secara rutin.
3. Kinerja karyawan pernyataan yang paling lemah adalah nomor 3 yaitu “Materi pelatihan membantu saya memahami cara meningkatkan volume kegiatan operasional kepolisian udara”, dimana hanya mencapai score sebesar 3,26. Untuk lebih baik lagi institusi perlu lebih efektif dalam meningkatkan pemahaman anggotanya mengenai peningkatan volume operasional kepolisian udara dengan memberikan materi yang relevan dengan perencanaan, penggunaan teknologi, peningkatan sumber daya manusia, dan analisis data operasional. Anda juga perlu

**PENGARUH PELATIHAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA DIREKTORAT KEPOLISIAN UDARA CABANG
TANGERANG SELATAN**

memiliki pemahaman mendalam tentang tujuan dan tantangan kepolisian udara saat ini untuk dapat mengintegrasikan ilmu baru dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku:

- Abdullah, M. M. (2020). Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Algifari, D., & Si, M. (2020). Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: BPFE.
- Amirullah. (2021). Ensiklopedia Pendidikan & Psikologi. Yogyakarta: Andi Offset.
- Anderson (2020). Kerangka Landasan Untuk Pembelajaran, Pengajaran, dan Asesmen Revisi Taksonomi Bloom. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Anoraga. P. (2021). Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ardana. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. (2020). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- Berelson dan Steiner (2020). Human Behaviour: An Inventory of Scientific Findings. Harcourt, Brace & World, New York.
- Carrel (2020). Personal and Human Resource Management. USA: Macmillan USA.
- Dessler, G. (2020). Human resource management (15th ed.). Boston: Pearson Education.
- Effendy (2020). Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Fahmi, I. (2021). Manajemen Kinerja. Bandung: Alfabeta.
- Fathoni, A. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Rineka Cipta.
- Firmansyah dan Mahardhika. (2020). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Deepublish.
- G.R Terr. Leslie W. Rue. (2020). Dasar-Dasar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ghozali, I. (2019). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26. Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes (2021). Organisasi dan Manajemen- Perilaku-Struktur-Proses, terjemahan Djoerban Wahid, Jakarta: Erlangga.
- Hamali, A. Y. (2020). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakata: Center for Academic Publishing.
- Handayani, R. (2020). Metodologi Penelitian Sosial. Yogyakarta: Trussmedia. Grafika.
- Handoko, T. H. (2020). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, edisi kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, M.T. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M.S.P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hendri, T. (2021). Metodologi Penelitian Ekonomi Islam. Jakarta: Gramata Publishing.
- Hery, T.S. (2020). Auditing dan Asuransi. Jakarta. Grasindo.
- Hutapea dan Nuriana (2020). Kompetensi Plus: Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk THR dan Organisasi yang Dinamis. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Imam, G. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto. Q. (2020). Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Larry A. Samovar dan Richard E, Porter (2020). Komunikasi Lintas Budaya: Communication Between Cultures. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Maholtra, N. K. (2020). Riset Pemasaran (Marketing Research). Edisi 4 Jilid 1. New Jersey. Indonesia: PT. Indeks.

- Mangkunegara, A.P. (2020). Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan ke tujuh. Bandung: PT Refika Aditama.
- Manulang, E.F.M. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi.
- Marwansyah (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Mathis dan Jackson (2021). Human Resource Management. Edisi 10 Jilid 3. Jakarta: Salemba Empat.
- Michael, R.C. (2020). Human Resourcee Managemen Global for managing Diverse Wokplace, Edition, Prentice Hall Inc. New Jersey.
- Miller (2020). Organizational Communication: Approaches and Processes. 6th edition, Belmont, CA, Wadsworth.
- Nawawi, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nugroho (2021). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah: Studi Kasus Kabupaten Kudus. *Jurnal Kajian Akuntansi*, 2(1), 98-107.
- Pasolong, Harbani (2020). Metode Penelitian Administrasi Publik. Bandung: Alfabeta.
- Pine dan Wesson (2019). Organizational. Behavior. New York: McGraw-Hill
- Purwanto (2020) Evaluasi Hasil Belajar.Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Randi, J. (2021). Statistika Penelitian (Analisis Manual dan IBM SPSS). Yogyakarta: Andi.
- Ratundo dan Sacket (2020). The Relative Importance of Task,, Citizenship, and Counterproductive Performance to Global Ratings of Job.
- Rivai, V. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary. C. (2019). Manajemen. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Safroni, L. (2021). Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks. Birokrasi Indonesia (Teori, Kebijakan, dan Implementasi). Yogyakarta: Aditya Media Publishing.
- Salam, B. (2020). Pengantar Filsafat. Jakarta: Bumi Aksara.
- Santoso, S. (2019). Statistik Parametik. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.
- Schermerhom (2020). Management 6th Asia-Pacific edition custom F/Qut (black and white). Snell, S. A.
- Sedarmayanti (2020). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- Simamora, B. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, L.P. (2020). Reformasi Pelayanan Publik: Teori, Kebijakan, Dan Implementasi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto, W. (2021). Pengantar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siyoto, S. (2020). Dasar Metodologi Penelitian, Literasi Media. Yogyakarta: Aditya Media Publishing.
- Sofyandi, H. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Solihin, I. (2021). Pengantar Manajemen. Jakarta: Erlangga.
- Stoner dalam Wijayanti. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revsi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sudjana, N., & Ibrahim. (2019). Metode Statistika. Bandung: Tarsido.
- Sugiyono. (2021). Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D. Bandung: Alfabeta.

**PENGARUH PELATIHAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA DIREKTORAT KEPOLISIAN UDARA CABANG
TANGERANG SELATAN**

- Suherman, W. (2019). Kurikulum Berbasis Kompetensi Pendidikan Jasmani Teori dan Praktik Pengembangan. Yogyakarta: FIK UNY.
- Sujarweni. V. W. (2020). Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, D. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku. Seru.
- Supangat, A. (2020). Statistik Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan Nonparametrik. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Umi, N. (2020). Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif, Teori. Dan Aplikasi. Bandung: Agung Media.
- Wayne dan Faules (2019). Komunikasi Organisasi (Strategi. Meningkatkan Kinerja Perusahaan). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Wexley dan Yukl (2019). Perilaku organisasi dan psikologi personalia. Jakarta: Bina Aksara.
- Wibowo, S. (2021). Manajemen Kinerja. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. (2021). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.
- Zainal, V.R. (2020). Penenlitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru. Bandung: Remaja Rosda Karya.

Sumber Jurnal:

- Anggono, A., & Teng, S. H. (2024). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Jasa Akuntansi. REMIK: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer, 8(1), 73-81.
- Dewanto, H. W., Sihombing, I. H. H., & Kalpikawati, I. A. (2024). Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Tentrem Yogyakarta. Journal of Management and Social Sciences, 3(4), 01-12.
- Dewi, R. V. K. (2021). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosurya Kencana Di Bekasi. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 4(2), 164-171.
- Gaho, T. S. (2024). PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI UPTD PUSKESMAS ONOLALU KABUPATEN NIAS SELATAN. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan, 7(2), 156-169.
- Henriani, R., & Sugiarti, E. (2022). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Internusa Di Jakarta. Jurnal Ekonomi Efektif, 4(2), 279-285.
- Kosdianti, L., Sunardi, D. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria Piranti Perkasa di Kota Tangerang. Jurnal Arastirma, 1(1), 141-150.
- Rajak, M. A. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Essar Dhananjaya Di Cibitung-Bekasi. Jurnal Ekonomi Efektif, 3(3), 402-409.
- Shefani, A. N., & Jaya, R. C. (2024). Pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai ASN jabatan fungsional Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bandung. Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA), 4(2), 862-872.
- Sutrisno, S., & Indrawan, Y. W. (2021). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pratama Abadi Industri di Tangerang. Jurnal Ekonomi Efektif, 3(4), 464.

- Tatarianto, F., Fuadi, F., Harjono, H., Kartono, K., Suryani, L., Saniah, N., & Yusuf, N. A. (2024). Meningkatkan Kinerja Karyawan melalui Pelatihan dan Komunikasi . Prosiding Seminar Nasional Manajemen, 3(2), 23469–23479.
- YAI, N. S. T. I. E. (2020). Komunikasi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen dan Perbankan (JUMPA), 7(3), 51-59.