

Pengaruh Komunikasi, Pelatihan, dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pandemi Covid-19

Sri Langgeng Ratnasari_1^{a*}, Rafi Alamin_2^b, Ervin Nora Susanti_3^c

^aUniversitas Riau Kepulauan_1, Jl. Pahlawan No. 99 Batu Aji, Kota Batam, Indonesia_1

^bUniversitas Riau Kepulauan_2, Jl. Pahlawan No. 99 Batu Aji, Kota Batam, Indonesia_2

^cUniversitas Riau Kepulauan_3, Jl. Pahlawan No. 99 Batu Aji, Kota Batam, Indonesia_3

*Email: sarisucahyo@yahoo.com

Abstrak

Kinerja karyawan menentukan kinerja organisasi, oleh karena itu kinerja karyawan menjadi perhatian organisasi. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan, untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, untuk menganalisis pengaruh kreativitas terhadap kinerja karyawan, untuk menganalisis pengaruh komunikasi, pelatihan, dan kreativitas terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian adalah karyawan PT. ASL Shipyard Indonesia yang berjumlah 97 orang. Sampel penelitian 97 responden dengan menggunakan teknik sampling sensus. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan SPSS. Hasil penelitian adalah komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kreativitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan komunikasi, pelatihan, dan kreativitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Pelatihan_1, Komunikasi_2, Kreativitas_3, Kinerja Karyawan_4

PENDAHULUAN

Komunikasi dalam organisasi atau perusahaan sebagai komponen yang penting untuk menunjang kinerja organisasi maupun kinerja karyawan. Komunikasi merupakan alat guna menciptakan kerjasama dalam suatu organisasi, dengan komunikasi akan meningkatkan setiap anggota untuk saling membantu, saling mengadakan interaksi dan saling mempengaruhi sehingga organisasi tersebut tetap hidup. Komunikasi menunjukkan adanya interaksi secara langsung sehingga akan adanya kejelasan tentang tugas pokok fungsi atau apa yang harus diperintahkan sesuai dengan apa yang telah di tentukan.

Komunikasi internal merupakan kemampuan seseorang dalam berinteraksi baik sebagai individu maupun sebagai personal yang menduduki jabatan. Komunikasi dapat diartikan sebagai kemampuan interaksi dalam berkoordinasi untuk menjalankan aktivitas dalam pekerjaan atau fungsi dengan standar yang diharapkan. Salah satu tolak ukur berjalannya organisasi yang efektif dan menghasilkan *output* sesuai yang diharapkan yaitu kinerja yang optimal.

Pelatihan dan pengembangan sering kita dengar dalam dunia kerja di perusahaan, organisasi, lembaga, atau bahkan dalam instansi pemerintahan. pelatihan dan pengembangan merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan untuk meningkatkan kemampuan, sehingga karyawan bisa lebih baik dan menguasai pekerjaan yang dijabat atau akan dijabat kedepan.

Pelatihan dan pengembangan sering dilakukan sebagai upaya meningkatkan kinerja para tenaga kerja yang dianggap belum mampu untuk mengemban pekerjaannya. Secara deskripsi tertentu potensi para pekerja pemerintahan yang

lazim disebut karyawan mungkin sudah memenuhi syarat administrasi pada pekerjaannya, tetapi secara aktual para karyawan harus mengikuti atau mengimbangi perkembangan pendidikan sesuai dengan tugas yang dijabat atau yang akan dijabatnya. Hal ini yang mendorong pihak swasta untuk memfasilitasi pelatihan dan pengembangan karir karyawan guna mendapatkan hasil kinerja yang baik.

Training yang dilakukan pada perusahaan terhadap karyawan untuk *deft facility* yaitu setiap satu bulan dua kali *training training* masalah *sefty first* selama dua jam, Komunikasi yang digunakan dalam bekerja yaitu bahasa Indonesia dan bahasa Inggris untuk melayani *owner* atau *customer*, kreativitas terdiri dari beberapa posisi karyawan dalam posisi kerjanya masing-masing yaitu *mechanic, electrician, btm dock, rempang D, pumping, rigger, operator transporter, trailer, exafator, loa dock, forklift, docking, setting stong dock*.

Salah satu fungsi sangat perlu pelatihan dan pengembangan. Hal ini sebagai upaya untuk mempersiapkan para tenaga kerja atau karyawan untuk menghadapi tugas pekerjaan jabatan yang dianggap belum menguasainya. Management thought yang dikemukakan bahwa tenaga kerja membutuhkan latihan kerja yang tepat. Teori ini sangat tepat untuk menghindari kemungkinan terburuk dalam kemampuan dan tanggung jawab bekerja, sehingga dalam menyelesaikan tugas jabatan lebih efektif dan efisien sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Dengan melalui pelatihan dan pengembangan, karyawan akan mampu mengerjakan, meningkatkan, mengembangkan pekerjaannya.

Pada PT. ASL *Sharipyd* Indonesia pelatihan yang terjadi pada karyawannya haruslah efektif dimana pelatihan yang dibuat dan dijalankan dapat mempengaruhi kegiatan organisasi, seperti efisiensi kerja, pengembangan jabatan dalam promosi jabatan, dan motivasi yang mendorong tingkat kinerja yang baik. Dengan harapan pelatihan dapat menjalankan sistem organisasi yang efektif.

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak dikemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat didalam lingkup kegiatannya dan menginginkan terciptanya kinerja yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Untuk mewujudkan operasinya tersebut dibutuhkan beberapa faktor produksi yaitu, tenaga kerja, modal, dan keahlian, dimana keempat faktor tersebut tidak dapat berdiri sendiri, melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien dan diantara keempat faktor utama tersebut faktor tenaga kerja atau manusia dalam hal ini adalah karyawan, merupakan hal yang terpenting karena manusia merupakan pemakai dan penggerak serta penentu dari semua aktivitas.

Kreativitas berasal dari individu yang mempunyai keahlian dan keterampilan berpikir Kreatif berdasarkan pendidikan formal dan pengalaman masa lalu. Dengan adanya pelatihan serta kreativitas yang dimiliki oleh karyawan, maka seorang karyawan diharapkan mampu menghadapi tugas-tugas yang sangat kompleks serta dapat mencapai kinerja yang tinggi. Kreativitas karyawan juga merupakan salah satu factor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kreativitas pada bagian teknisi yaitu karyawan mampu membuat suatu alat yang diciptakan untuk menunjang kegiatan teknik. Selain itu, kemampuan berfikir karyawan terhadap tugas, serta cepat dan tanggap terhadap penanganan keluhan pelanggan di PT. ASL *Shipyards* Indonesia.

Kinerja merupakan hasil usaha yang dilakukan oleh karyawan dalam proses pencapaian tujuan, dari hasil kinerja dapat terlihat sejauh mana usaha yang dilakukan dalam proses pencapaian tujuan yang dilakukan. Untuk mendapatkan

kinerja yang tinggi seharusnya ada hubungan timbal balik apa yang telah di tentukan dengan apa yang terjadi dilapangan. Hal ini akan mengakibatkan kecocokan dan kesesuaian antara tujuan dengan hasil yang di capai karena adanya komunikasi yang jelas dan rinci.

Kinerja karyawan dianggap penting bagi organisasi karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja itu sendiri. Setiap organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Berbagai cara ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan misalnya melalui pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi dan motivasi serta menciptakan lingkungan kerja yang baik. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi, tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Setyowati & Haryani (2016) mengemukakan bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilannya dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada reward dari perusahaan.. Menurut Sutrisno (2016), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Sandy, (2015) kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Menurut Marwansyah (2016) kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Widodo (2015) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu, Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Kata *communio* dibuat kata kerja *communicate*, yang berarti membagi sesuatu dengan seseorang, tukar menukar, membicarakan sesuatu dengan orang, membicarakan sesuatu dengan orang, memberitahukan sesuatu kepada seseorang, bercakap-cakap, bertukar pikiran, berhubungan, berteman. (Nurjaman dan Umam, (2012).

Menurut Berelson dan Mulyana (2013), komunikasi: transmisi informasi, gagasan, emosi, keterampilan, dan sebagainya dengan menggunakan symbol-simbol, kata-kata, gambar, figur, grafik, dan sebagainya. Tindakan atau proses transmisi itulah yang biasa disebut komunikasi. Menurut Miller (2013), komunikasi terjadi ketika suatu sumber menyampaikan suatu pesan kepada penerima dengan niat yang disadari untuk mempengaruhi perilaku penerima.

DeVito (2011) menyatakan bahwa komunikasi mengacu pada tindakan, oleh satu orang atau lebih, yang mengirim dan menerima pesan yang terdistorsi oleh

gangguan (*noise*), terjadi dalam suatu konteks tertentu, mempunyai pengaruh tertentu, dan ada kesempatan untuk melakukan umpan balik.

Menurut Mangkunegara (2013) pelatihan adalah Suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana karyawan non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Menurut Sutrisno (2016), pelatihan adalah usaha untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja) karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera.

Menurut Dessler (2015), pelatihan merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Menurut Widodo (2015), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan karyawan melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Menurut Notoatmodjo (2009) pelatihan merupakan upaya yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu. Pengembangan (*development*) diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi dalam perusahaan, organisasi, lembaga atau instansi pendidikan.

Menurut Handoko (2011) pengertian latihan dan pengembangan adalah berbeda. Latihan (*training*) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Yaitu latihan menyiapkan para karyawan (tenaga kerja) untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Sedangkan pengembangan (*Development*) mempunyai ruang lingkup lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian.

Gomes (2013) pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Menurutnya istilah pelatihan sering disamakan dengan istilah pengembangan, perbedaannya kalau pelatihan langsung terkait dengan performansi kerja pada pekerjaan yang sekarang, sedangkan pengembangan tidaklah harus, pengembangan mempunyai cakupan yang lebih luas dengan pelatihan.

Kreativitas sebagai suatu potensi perkembangannya tidak terlepas dari aspek psikologi yang melekat berkaitan dengan pola pikir, sikap maupun mental. Slameto (2010) berasumsi bahwa pada hakikatnya, pengertian kreatif berhubungan dengan penemuan sesuatu, mengenai hal yang menghasilkan sesuatu yang baru dengan menggunakan sesuatu yang telah ada. Suryana (2017) menyatakan bahwa kreativitas adalah berpikir sesuatu yang baru dan berbeda. Orang kreatif adalah orang yang selalu berpikir tentang kebaruan, perbedaan, kegunaan, dan dapat dimengerti.

Asrori (2013) menyatakan bahwa kreativitas adalah ciri-ciri khas yang dimiliki oleh individu yang menandai adanya kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang sama sekali baru atau kombinasi dari karya-karya yang telah ada sebelumnya menjadi suatu karya baru yang dilakukan melalui interaksi dengan lingkungannya untuk menghadapi permasalahan dan mencari alternatif pemecahannya melalui cara-cara berpikir yang menyeluruh.

Kreativitas merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menemukan dan menciptakan hal baru, cara-cara baru, model baru yang berguna bagi dirinya dan masyarakat. Hal baru itu tidak perlu sesuatu yang sama sekali unsur-unsurnya mungkin telah ada sebelumnya, tetapi individu menemukan kombinasi baru, hubungan baru, konstruk baru yang memiliki kualitas yang berbeda dengan keadaan yang sebelumnya (Sukmadinata, 2015). Semiawan (2016) kreativitas adalah kemampuan seseorang untuk melahirkan sesuatu yang baru, baik berupa gagasan maupun karya nyata yang relatif berbeda dengan apa yang telah ada sebelumnya.

Munandar (2012), mengemukakan bahwa kreativitas adalah hasil interaksi antara individu dan lingkungannya, kemampuan untuk membuat kombinasi baru, berdasarkan data, informasi, atau unsur-unsur yang sudah ada atau dikenal sebelumnya, yaitu semua pengalaman dan pengetahuan yang telah diperoleh seseorang selama hidupnya baik itu di lingkungan sekolah, keluarga, maupun dari lingkungan masyarakat. Kreativitas diartikan sebagai penggunaan imajinasi dan kecerdikan untuk mencapai sesuatu atau untuk mendapatkan solusi yang unik dalam mengatasi persoalan (Susanto, 2013).

Berdasarkan tinjauan teoritis dan hasil temuan empiris, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H1: Terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. ASL *Shipyards* Indonesia.
- H2: Terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. ASL *Shipyards* Indonesia.
- H3: Terdapat pengaruh kreativitas terhadap kinerja karyawan PT. ASL *Shipyards* Indonesia.
- H4: Terdapat pengaruh komunikasi, pelatihan dan kreativitas secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. ASL *Shipyards* Indonesia

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut Sugiyono (2013) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, desain yang digunakan adalah desain deskriptif dan dilakukan pula penelaahan hubungan antara variabel (desain kausal) yang berguna untuk mengukur hubungan antara variabel riset atau untuk menganalisis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode survei, dengan alat bantu kuesioner tertutup dengan alternatif jawaban terdiri dari interval bernilai 1 – 5.

Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. ASL *Shipyards* Indonesia bagian *facility* yang berjumlah 97 orang. Sehubungan populasi dalam penelitian ini sedikit, maka seluruh populasi dalam penelitian ini akan dijadikan sampel (sampel jenuh)

yaitu sampel berjumlah 97 orang. Teknik sampling yang di gunakan pada penelitian ini adalah sensus.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Menurut Wibowo (2012) uji validitas yaitu uji yang dimaksudkan untuk mengetahui sejauhmana alat pengukur itu mampu mengukur apa yang ingin diukur. Kriteria pada pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} dan r_{tabel} , sedangkan r_{tabel} ditentukan menggunakan rumus $df=n-2$.

Uji Reliabilitas

Menurut Wibowo (2012) reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan alat bantu SPSS uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* ≥ 0.6 atau $r_{hitung} > r_{tabel}$ (Sugiyono, 2014).

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan guna memastikan bahwa data yang akan dianalisis berdistribusi normal atau tidak.

Uji Multikolinearitas.

Menurut Wibowo (2012) menyatakan, di dalam persamaan regresi tidak boleh terjadi multikolinieritas, maksudnya tidak boleh ada korelasi atau hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel bebas yang membentuk persamaan tersebut. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Apabila nilai *tolerance* < 0.10 , atau sama dengan nilai $VIF > 10$, maka dapat dikatakan bahwa model regresi terdapat gejala multikolinearitas dan sebaliknya.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Wibowo (2012) menyatakan, suatu model dikatakan memiliki problem heteroskedastisitas itu berarti ada atau terdapat varian variabel dalam model yang tidak sama. Gejala ini dapat pula diartikan bahwa model terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada pengamatan model regresi tersebut. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika p value > 0.05 tidak signifikan berarti tidak terjadi heteroskedastisitas artinya model regresi lolos uji heteroskedastisitas

Pengujian Hipotesis

Uji T (Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Dengan ketentuan $t_{hitung} > t_{table}$ atau probabilitas kesalahan kurang dari 5% maka membuktikan variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebas, H_a diterima dan H_0 ditolak.

Uji F (Simultan)

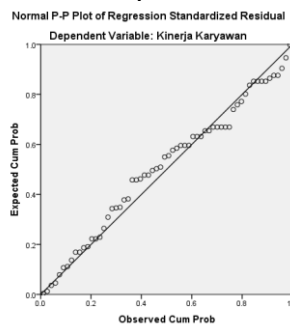
Uji F atau ANNOVA dilakukan dengan membandingkan tingkat signifikansi yang ditetapkan untuk penelitian dengan probability value dari hasil penelitian. Untuk hipotesis, uji F digunakan untuk menguji pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Jika uji F menghasilkan F hitung $> F$ tabel dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($A=5\%$),

Uji R²

Wibowo (2012) menyatakan uji *R Square* sama dengan koefisien determinasi. Nilai yang digunakan untuk melihat sejauhmana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya. Nilai ini merupakan ukuran ketetapan atau kecocokan garis regresi yang diperoleh dari pendugaan kata yang diobservasi atau diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

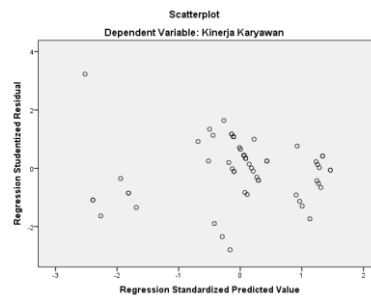
Berdasarkan hasil olahan data untuk uji validitas setiap variabel didapatkan hasil nilai *r*-hitung > *r*-tabel 0.200 sehingga dinyatakan valid. Pada uji reliabilitas setiap variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 sehingga dinyatakan *realibel*.



Gambar 1. Grafik Normalitas P-P Plot

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Hasil uji normalitas dengan menggunakan normal *P-P Plots of Regression* menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini memiliki distribusi yang normal. Ini dapat diketahui dari adanya kecenderungan data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.



Gambar 2. Grafik Partial Regression Plot

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Grafik Partial *Regression Plot* terlihat titik-titik pada scatter plot menyebar dan tidak membentuk sebuah pola serta sebarannya diatas dan dibawah angka 0, hal ini menunjukkan bahwa model tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 1 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		<i>Tolerance</i>	VIF
1	Komunikasi	.785	1.274
	Pelatihan	.544	1.838
	Kreativitas	.664	1.506

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai VIF untuk setiap variabel independen kurang dari 10. Nilai VIF dari variabel komunikasi sebesar 1.274, variabel pelatihan sebesar 1.838 dan variabel kreativitas sebesar 1.506. Nilai *tolerance* untuk setiap variabel independen lebih besar dari 0.10. Variabel komunikasi sebesar 0.785, variabel pelatihan sebesar 0.544 dan variabel kreativitas sebesar 0.664. Oleh karena itu maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen.

Tabel 2 Hasil Uji T

Model	Coefficients ^a			t	Sig.	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error				
(Constant)	9.193	1.920		4.787	.000	
1	Komunikasi	.708	.074	.481	9.567	.000
	Pelatihan	.258	.040	.385	6.370	.000
	Kreativitas	.249	.044	.313	5.723	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 2 di atas maka dilakukan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 9.193 + 0.708X_1 + 0.258X_2 + 0.249X_3 + e$$

- Nilai t hitung untuk variabel komunikasi sebesar 9.567 > 1.661 t tabel dan nilai sig 0.000 < 0.05. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H₀ ditolak dan H₁ diterima untuk variabel komunikasi, dengan demikian maka secara parsial variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Nilai t hitung untuk variabel pelatihan sebesar 6.370 > 1.661 t tabel dan nilai sig 0.000 < 0.05. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H₀ ditolak dan H₂ diterima untuk variabel pelatihan, dengan demikian maka secara parsial variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Nilai t hitung untuk variabel kreativitas sebesar 5.723 > 1.661 t tabel dan nilai sig 0.000 < 0.05. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H₀ ditolak dan H₃ diterima untuk variabel kreativitas, dengan demikian maka secara parsial variabel kreativitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3 Hasil Uji F

Model	ANOVA ^a					
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	657.838	3	219.279	139.394	.000 ^b
	Residual	133.713	93	1.573		

Total 791.551 96
 a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Kreativitas, Komunikasi, Pelatihan

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Hasil pengolahan data pada Tabel 3 menunjukkan nilai F hitung $139.394 > 2.70$ F tabel dan signifikansi $0.000 < 0.05$, maka keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_4 diterima. Kesimpulannya adalah secara simultan variabel komunikasi (X1), variabel pelatihan (X2) dan variabel kreativitas (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y), artinya komunikasi, pelatihan dan kreativitas dapat menjelaskan kinerja karyawan PT. ASL Shipyard Indonesia.

Tabel 4 Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.912 ^a	.831	.825	1.25423

a. Predictors: (Constant), Kreativitas, Komunikasi, Pelatihan
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil pada Tabel 4 diperoleh nilai angka R sebesar 0.912, artinya korelasi antara variabel komunikasi, pelatihan dan kreativitas terhadap kinerja karyawan sebesar 91.2%. Nilai determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0.831, hal ini berarti presentase sumbangan variabel komunikasi, pelatihan dan kreativitas dalam model regresi sebesar 83.1% dan hubungan yang terjadi adalah sangat kuat, sedangkan sisanya sebanyak 16.9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti atau tidak dimasukkan pada penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisa di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa komunikasi, pelatihan dan kreativitas secara bersama-sama mampu memberikan sumbangan yang besar atau sangat kuat terhadap kinerja karyawan PT. ASL Shipyard Indonesia.

PEMBAHASAN

Hasil pada penelitian ini terdapat variabel komunikasi memiliki nilai t hitung $9.567 > 1.661$ t tabel dan signifikansi $0.000 < 0.05$ yang keputusannya H_0 ditolak dan H_1 diterima kesimpulannya komunikasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. ASL Shipyard Indonesia. Hasil ini diperoleh karena karyawan merasa terjalannya komunikasi yang jelas dari pimpinan, karyawan juga mampu berkomunikasi kepada rekan kerja lainnya, saling memberi dukungan dan dapat saling memahami dan kemudian pembahasan yang digunakan dapat dimengerti oleh karyawan, sehingga hal ini membuat kinerja karyawan dapat lebih baik. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Sugandha (2017) dengan judul Pengaruh Komunikasi Dan Pelatihan Dalam Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada PT. Culletprima Setia Tangerang.

Hasil pada penelitian ini terdapat variabel pelatihan memiliki nilai t hitung $6.370 > 1.661$ t tabel dan signifikansi $0.000 < 0.05$ yang keputusannya H_0 ditolak dan H_2 diterima kesimpulannya pelatihan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. ASL Shipyard Indonesia. Hasil ini diperoleh karena karyawan

diberikan kesempatan untuk belajar oleh perusahaan, materi yang dipelajari berkaitan erat dengan pekerjaan karyawan dan karyawan juga mampu mengikuti seluruh pelatihan yang diberikan oleh perusahaan, sehingga hal ini dapat membuat kinerja karyawan semakin meningkat seiring dengan rutinnnya pengadaan pelatihan oleh perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitan Subroto (2018) dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pada penelitian ini terdapat variabel kreativitas memiliki nilai t hitung $5.723 > 1.661$ t tabel dan signifikansi $0.000 < 0.05$ yang keputusannya H_0 ditolak dan H_3 diterima kesimpulannya kreativitas secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. ASL *Shipyards* Indonesia. Hasil ini diperoleh karena karyawan merasa selalu menemukan ide baru, karyawan mampu dalam mengatasi permasalahan yang ada dan kemudian setiap kesulitan yang terjadi juga dapat diselesaikan oleh karyawan, serta karyawan merasa memiliki kebanggaan tersendiri atas ide, gagasan ataupun penemuan baru, sehingga hal ini dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitan Zahrah (2017) dengan judul Studi Kreativitas Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus KPP Pratama Surabaya Genteng dan KPP Pratama Surabaya Gubeng).

Hasil pada penelitian ini dan berdasarkan hasil olahan data maka diperoleh memiliki nilai F hitung $139.934 > 2.70$ F tabel dan signifikansi $0.000 < 0.05$ yang keputusannya H_0 ditolak dan H_4 diterima. Kesimpulannya komunikasi, pelatihan dan kreativitas secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. ASL *Shipyards* Indonesia. Pada penelitian ini dengan adanya komunikasi yang baik antar sesama, pengadaan pelatihan bagi karyawan dan menyalurkan kreativitas karyawan serta mengapresiasinya dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Zahrah (2017), Sugandha (2017), Subroto (2018) dan Wijanarka (2018).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ASL *Shipyards* Indonesia.
2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ASL *Shipyards* Indonesia.
3. Kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ASL *Shipyards* Indonesia.
4. Komunikasi, pelatihan dan kreativitas secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ASL *Shipyards* Indonesia.

REFERENSI

- Anggereni, N. W. E. S. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(2), 606-615.
- Boe, I. (2014). Pengaruh Program Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dikantor Kepresidenan Republik Timor Leste. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(2014), 559-580.
- Eko, W. S. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama. Penerbit: Pustaka Belajar, Yogyakarta.

- Hasibuan, M. S., & Hasibuan, H. M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. (2015). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia, Edisi Ke-2*. Yogyakarta: BPFE.
- Kumeang, N. C., Tewel, B., & Sendow, G. M. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Komunikasi Dan Sikap Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Padang Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3).
- Mangkunegara, A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM, Cetakan Keenam*. Bandung: Refika Aditama.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan Keempat. Bandung: CV Alfabeta,
- Nanda, P., Rifa'i, M., & Retno Ayu Dewi, N. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Studi Kasus Pada UD Aan Jaya Snack, Kota Batu* (Doctoral Dissertation, Fakultas Ekonomi Universitas Tribhuwana Tungga Dewi Malang).
- No, J. G. P. (2018). Pengaruh Kreativitas, Kedisiplinan, Kompensasi Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Kota Padang. *Journal Of Economic And Economic Education Vol*, 6(2), 143-155.
- Prawirosentono (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja Dan Motivasi Karyawan Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Purwanto. (2016). *Evaluasi Hasil Belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Redianis, N. L., Putra, A. A. B. M. A., & Osin, R. F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Sebagai Solusi Meningkatkan Sumber Daya Manusia Pada Hotel Di Kabupaten Badung. *Jurnal Ekonomi Dan Pariwisata*, 15(1).
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Setyowati. (2018). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. OPTIMAL: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan Vol.12 No.1 2018.
- Siswanto, B. (2015). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif Dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugandha. (2017). *Pengaruh Komunikasi Dan Pelatihan Dalam Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada PT. Culletprima Setia Tangerang*. Convergence : Vol. No. 2
- Sularmi, L., & Banjal, T. P. (2020). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Unibless Indo Multi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 294-302.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanti, F. S. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Tumbuh Kembang Yamet Pamulang. *Jurnal Semarak*, 1(3), 39-48.
- Sutrisno (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke Tujuh)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno (2016). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*.

Thoha Badeni. (2015). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
Veithzal Rivai, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung: Rajagrafindo Persada.