

**PENGARUH PELATIHAN DAN KOMUNIKASI KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI  
BAGIAN PRODUKSI  
PT. NOVATEX RANCAEKEK BANDUNG**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Mendapatkan Gelar Sarjana  
Pendidikan pada Program Studi Pendidikan Bisnis**



**Oleh  
Asep Roy Anggara  
1704268**

**FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA  
2023**

**PENGARUH PELATIHAN DAN KOMUNIKASI KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI  
BAGIAN PRODUKSI  
PT. NOVATEX RANCAEKEK BANDUNG**

Oleh  
**Asep Roy Anggara**  
1704268

Sebuah Skripsi yang diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis.

©Asep Roy Anggara  
Universitas Pendidikan Indonesia  
Mei 2023

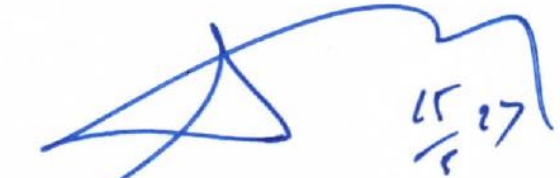
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian, dengan dicetak ulang, difotokopi, atau cara lainnya tanpa ijin dari penulis.

**LEMBAR PENGESAHAN**


**PENGARUH PELATIHAN DAN KOMUNIKASI KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS PEGAWAI BAGIAN PRODUKSI  
PT. NOVATEX RANCAEKEK BANDUNG**

**Skripsi ini Disetujui dan Disahkan Oleh:**

Pembimbing I

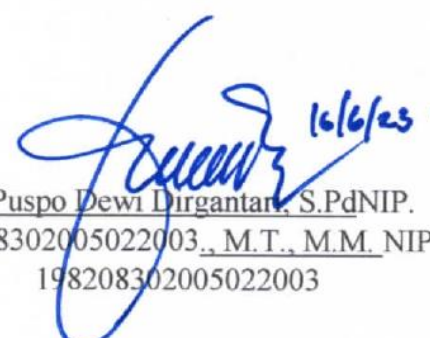
  
Prof. Dr. H. Syamsul Hadi Senen, MM  
NIP. 195509171980031001

Pembimbing II

  
Dr. Rd. H. Djan/H Utama, M.Si  
NIP. 196408231993021001




Mengetahui,  
Ketua Program Studi Pendidikan Bisnis

  
Dr. Puspo Dewi Dirgantara, S.PdNIP.  
198208302005022003., M.T., M.M. NIP.  
198208302005022003

Mengetahui,

Tanggung Jawab Yuridis  
Ada Pada Penulis

  
Asep Roy Anggara  
1704268

## **PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Komunikasi kerja Terhadap Produktivitas Pegawai PT. Novatex Rancaekek Bandung” beserta seluruh isinya ialah benar-benar karya sendiri dan tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku dalam masyarakat.

Atas pernyataan ini, penulis siap menanggung risiko atau sanksi yang dijatuhkan apabila kemudian adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam skripsi ini, atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian skripsi ini.

Bandung, Mei 2023  
Yang Membuat Pernyataan

Asep Roy Anggara  
1704268

## ABSTRAK

Asep Roy Anggara(1704268). **“Pengaruh Pelatihan dan Komunikasi Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai PT. NOVATEX RANCAEKEK BANDUNG”**. Dibawah bimbingan Prof. Dr. H. Syamsul Hadi Senen, MM dan Dr. Rd. H. Dian H Utama, M.Si

Pegawai merupakan faktor penggerak produktivitas yang paling utama dari seluruh aktivitas perusahaan, maka dari itu pegawai hendaknya mendapatkan perhatian yang lebih serius dari pihak perusahaan supaya kinerja perusahaan menjadi lebih baik. Permasalahan produktivitas sering terjadi pada perusahaan yang bergerak dalam lingkup kuantitas dimana hal yang berkaitan dengan jumlah akan sangat berpengaruh terhadap produktivitas pegawai. Penelitian mengenai produktivitas pegawai telah banyak dilakukan oleh banyak praktisi, seperti yang dilakukan Wolpram Hutagoal pada tahun 2019. Salah satu perusahaan yang mengalami masalah produktivitas ialah PT. Novatex Rancaekek Bandung. Adapun strategi untuk meningkatkan produktivitas pegawai dengan meningkatkan pelatihan dan komunikasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) gambaran pelatihan, (2) gambaran komunikasi kerja, (3) tingkat produktivitas pegawai, (4) pengaruh pelatihan terhadap produktivitas pegawai, (5) pengaruh komunikasi kerja terhadap produktivitas pegawai, (6) pengaruh pelatihan dan komunikasi kerja terhadap produktivitas pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Adapun teknik sample yang digunakan yaitu sampel jenuh atau *total sampling* yang berjumlah 53 orang. Teknik analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda menggunakan *Statistical Program for Social Science* (SPSS) versi 26.0. Hasil penelitian dapat diketahui bahwa 1) pelatihan berada pada tingkat yang sudah efektif, 2) komunikasi kerja dapat dikatakan sudah baik, 3) produktivitas pegawai berada pada tingkat yang tinggi, 4) pelatihan berpengaruh positif terhadap produktivitas pegawai sebesar 44,1%, 5) komunikasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas pegawai sebesar 47,3%, 6) pelatihan dan komunikasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas pegawai sebesar 53,2%. Dari pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa keterlibatan pegawai dan komunikasi kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas pegawai. Komunikasi kerja yang kurang baik akan berdampak pada produktivitas. Berdasarkan hasil penelitian, disarankan untuk meningkatkan produktivitas pegawai dengan mengadakan pelatihan supaya pegawai memiliki jiwa kepemimpinan dalam melakukan pekerjaan, selain itu untuk meningkatkan produktivitas pegawai ialah peran atasan untuk memberikan informasi kepada pegawai perlu ditingkatkan terutama pemahaman pada tugas yang akan diberikan, supaya instruksi atau arahan dari atasan dapat dipahami dengan baik oleh pegawai dan terjalin hubungan harmonis antara atasan dengan bawahan untuk meningkatkan produktivitas pegawai sesuai dengan harapan perusahaan. Sehingga diharapkan pelatihan dan komunikasi kerja perlu diperhatikan lebih lanjut oleh perusahaan dalam menunjang peningkatan produktivitas pegawai,

**Kata Kunci : Pelatihan, Komunikasi kerja, Produktivitas pegawai**

## ABSTRACT

Asep Roy Anggara(1704268). **“The Effect of Training dan Work Communication Kerja on Employee Productivity PT. NOVATEX RANCAEKEK BANDUNG”**. Under the guidance of Prof. Dr. H. Syamsul Hadi Senen, MM dan Dr. Rd. H. Dian H Utama, M.Si

*Employees are the most important factor driving productivity of all company activities, therefore employees should get more serious attention from the company so that the company's performance will be better. Productivity problems often occur in companies engaged in the scope of quantity where things related to quantity will greatly affect employee productivity. Many practitioners have carried out research on employee productivity, such as that conducted by Wolpram Hutagoal in 2019. One of the companies experiencing productivity problems is PT. Novatex Rancaekek Bandung. The strategy to increase employee productivity is by increasing training and work communication. This study aims to determine (1) description of training, (2) description of work communication, (3) level of employee productivity, (4) the effect of training on employee productivity, (5) the effect of work communication on employee productivity, (6) the effect of training and work communication on employee productivity. This research uses quantitative methods. The sample technique used is saturated sample or total sampling, amounting to 53 people. The analysis technique used is multiple linear regression using the Statistical Program for Social Science (SPSS) version 26.0. The results of the study show that 1) training is at an already effective level, 2) work communication can be said to be good, 3) employee productivity is at a high level, 4) training has a positive effect on employee productivity by 44.1%, 5) work communication has a positive effect on employee productivity by 47.3%, 6) training and work communication has a positive effect on employee productivity by 53.2%. From testing the hypothesis it can be seen that employee involvement and work communication have an influence on productivity. Poor work communication will have an impact on productivity. Based on the research results, it is suggested to increase productivity by conducting training so that employees have a leadership spirit in doing work, in addition to increasing productivity, the role of superiors in providing information to employees needs to be improved, especially understanding of the tasks to be given, so that instructions or directions from superiors can be well understood by employees and harmonious relationships are established between superiors and subordinates to increase productivity in accordance with company expectations. So it is expected that training and work communication need further attention by companies in supporting increased employee productivity.*

**Keywords: Training, work communication, employee productivity**

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT. yang telah memberikan Kesehatan dan kekuatan, karena atas karunia dan kehendak-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi. Skripsi dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Komunikasi kerja Terhadap Produktivitas Pegawai PT. Novatex Rancaekek Bandung”

Penulisan skripsi ini disusun bertujuan untuk memperoleh” temuan mengenai gambaran pelatihan, gambaran komunikasi kerja , gambaran produktivitas pegawai, pengaruh pelatihan dan komunikasi kerja terhadap produktivitas pegawai, serta untuk menambah pengetahuan dan wawasan penulis dan umumnya bagi pembaca.

Penulis telah berupaya optimal dan sebaik mungkin dalam menyelesaikan skripsi ini dengan harapan dapat bermanfaat bagi kemajuan dunia pendidikan. penulis menyadari masih terdapat kekurangan, oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari semua pihak agar dapat dijadikan landasan perbaikan yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan

Bandung Mei 2023

Penulis

## UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan nikmat sehat, rizki dan nikmat iman sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, karena skripsi ini tidak akan terwujud tanpa pertolongan dan jalan-Nya. Pada kesempatan ini penulis juga mengucapkan terimakasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada pihak-pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi ini khususnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. M. Solehuddin, M.Pd., M.A Sebagai Rektor Universitas Pendidikan Indonesia
2. Bapak Prof. Dr. H. Eeng Ahman, M.S. Dekan Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia
3. Ibu Dr. Puspo Dewi Dirgantari, S.Pd., M.T., M.M. Ketua Program Studi Pendidikan Bisnis Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia
4. Bapak Dr. Bambang Widjajanta, M.M. Ketua Tim Pengembang Penulis Skripsi Program Studi Pendidikan Bisnis Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia
5. Bapak Prof. Dr. H. Syamsul Hadi Senen, MM. selaku pembimbing skripsi I yang telah meluangkan waktunya untuk selalu membimbing dengan kesabaran serta ketelitian dan telah banyak memberikan motivasi kerja serta pengarahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Semoga Allah Swt memberikan balasan dengan sesuatu yang lebih baik dan penuh keberkahan hidup
6. Bapak Dr. Rd. H. Dian H Utama, M.Si. selaku pembimbing skripsi II dan juga sebagai penelaah seminar usulan proposal yang telah meluangkan waktunya untuk selalu membimbing dengan kesabaran serta ketelitian dan telah banyak memberikan motivasi kerja serta pengarahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Semoga Allah SWT memberikan balasan dengan sesuatu yang lebih baik dan penuh keberkahan hidup
7. Bapak Dr. Lili Adi Wibowo, S.Pd., S.Sos., MM. Selaku dosen Pembimbing Akademik, beliau membimbing penyelesaian kontrak mata kuliah selama



perkuliahan serta memberikan masukan dan motivasi bagi penulis selama perkuliahan serta kelancaran penyusunan skripsi.

8. Segenap Bapak dan Ibu Dosen dan Staf Pendidikan Bisnis, yang telah banyak membantu dan senantiasa membimbing dalam proses perkuliahan maupun kelancaran proses penyusunan skripsi. Semoga Allah SWT memberikan balasan dengan pahala dan amalan baik dan penuh keberkahan hidup
9. Segenap pegawai PT. Novatex Rancaekek Bandung serta Bapak H. Didi Mulyono selaku pembimbing lapangan yang bersedia membantu penulis untuk memperoleh data dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini, semoga Allah SWT senantiasa memberikan balasan dengan pahala dan keberkahan

Ibunda dan Ayahanda tercinta Ibu Hj. Kapsah dan Bapak H. Solihin Penulis sangat berterima kasih yang amat besar kepada kedua orang tua penulis, yang selalu memberikan kasih sayang, motivasi, perhatian, dan semangat serta do'a yang selalu mengiringi penulis. Semoga semua yang telah penulis lakukan menjadi sebuah kebanggaan dan kebahagiaan bagi Ibu dan Ayahanda. Selanjutnya penulis ucapkan terimakasih kepada kakak Wimhadi Pratama atas doa, motivasi, semangat dan kasih sayang yang telah diberikan kepada penulis. Serta sahabat-sahabat 2017 yang selalu memberikan semangat, motivasi, arahan semasa kuliah bersama, dan saling membantu banyak hal baik selama masa perkuliahan maupun mengerjakan skripsi, semoga segala kebaikan kalian di balas oleh Allah SWT. Semoga Allah Swt senantiasa memberikan balasan atas kebaikan semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini serta menghapuskan dosa atas semua kesalahan dan kekhilafan. Aamiin.

Bandung, Mei 2023

Asep RoyAnggara

## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	I
ABSTRACT .....	II
KATA PENGANTAR .....	III
UCAPAN TERIMA KASIH .....	IV
DAFTAR ISI .....	VI
DAFTAR TABEL .....	IX
DAFTAR GAMBAR .....	XI
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	10
1.3 Tujuan Penelitian .....	10
1.4 Kegunaan Penelitian .....	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA TEORI DAN HIPOTESIS .....	12
2.1 Kajian Pustaka .....	12
2.1.1 Konsep Pelatihan .....	12
2.1.1.1 Konsep Pelatihan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
2.1.1.2 Definisi Pelatihan .....	13
2.1.1.3 Dimensi Pelatihan .....	14
2.1.1.4 Model Pelatihan .....	18
2.1.2 Konsep Komunikasi Kerja .....	22
2.1.2.1 Konsep Komunikasi Kerja dalam Manajemen Sumber daya Manusia .....	22
2.1.2.2 Definisi Komunikasi Kerja .....	23
2.1.2.3 Dimensi Komunikasi Kerja .....	24
2.1.2.4 Model Komunikasi Kerja .....	26
2.1.3 Konsep Produktivitas Pegawai .....	29
2.1.3.1 Konsep Produktivitas Pegawai dalam Sumber daya Manusia .....	29
2.1.3.2 Definisi Produktivitas Pegawai .....	30
2.1.3.3 Dimensi Produktivitas Pegawai .....	32
2.1.3.4 Model Produktivitas Pegawai .....	34
2.1.3.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Pegawai .....	37
2.1.4 Hubungan Antar Variabel .....	39
2.1.4.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Pegawai .....	39
2.1.4.2 Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai .....	39
2.2 Penelitian Terdahulu .....	40
2.3 Kerangka Pemikiran .....	44
2.4 Hipotesis .....	49
BAB III OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN .....	51
3.1 Objek Penelitian .....	51
3.2 Jenis dan Metode Penelitian .....	51
3.2.1 Jenis Penelitian .....	51

3.2.2 Metode Penelitian yang Digunakan .....	52
3.2.3 Operasionalisasi Variabel .....	52
3.2.4 Sumber Data.....	56
3.2.5 Populasi dan Sampel .....	57
3.2.5.1 Populasi.....	57
3.2.5.2 Sampel .....	57
3.2.6 Teknik Pengumpulan Data.....	58
3.2.7 Metode Konversi Data Menjadi Skala Interval.....	59
3.2.8 Pengujian Validitas dan Reliabilitas .....	60
3.2.8.1 Pengujian Validitas .....	60
3.2.8.2 Pengujian Reliabilitas .....	64
3.2.9 Teknik Analisis Data.....	65
3.2.9.1 Teknik Analisis Data Deskriptif .....	66
3.2.9.2 Teknik Analisis Data Verifikatif.....	68
3.2.10 Pengujian Hipotesis .....	75
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>77</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	77
4.1.1 Profil Perusahaan .....	77
4.1.1.1 Identitas Perusahaan.....	77
4.1.1.2 Sejarah Perusahaan.....	77
4.1.1.3 Visi dan Misi Perusahaan.....	78
4.1.2 Karakteristik Responden .....	78
4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	78
4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	79
4.1.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	80
4.1.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	80
4.1.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Rata-Rata Penghasilan .....	81
4.1.3 Hasil Pengujian Deskriptif.....	81
4.1.3.1 Tanggapan Responden Terhadap Pelatihan pada PT. Novatex Rancaekek Bandung.....	82
4.1.3.2 Tanggapan Responden Terhadap Komunikasi Kerja Pegawai pada PT. Novatex Rancaekek Bandung.....	90
4.1.3.3 Tanggapan Responden Terhadap Produktivitas Pegawai PT. Novatex Rancaekek Bandung.....	93
4.1.4 Hasil Pengujian Verifikatif .....	96
4.1.4.1 Uji Asumsi Klasik .....	96
4.1.4.2 Regresi Linier Berganda .....	101
4.1.5 Pengujian Hipotesis .....	102
4.1.5.1 Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F) .....	102
4.1.5.2 Hipotesis Parsial (Uji t).....	104
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian .....	107
4.2.1 Pembahasan Gambaran Pelatihan .....	107
4.2.2 Pembahasan Gambaran Komunikasi Kerja .....	110
4.2.3 Pembahasan Gambaran Produktivitas Pegawai .....	112
4.2.4 Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Pegawai.....	116
4.2.5 Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai .....	117

4.2.6 Pengaruh Pelatihan ( $X_1$ ) dan Komunikasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas Pegawai ( $Y$ ) .....	118
4.3 Implikasi Hasil Penelitian .....	120
4.3.1 Temuan Penelitian Bersifat Teoritis .....	120
4.3.2 Temuan Penelitian Bersifat Empirik.....	124
4.3.3 Implikasi Hasil Penelitian Pengaruh Pelatihan ( $X_1$ ) dan Komunikasi Kerja ( $X_2$ ) Terhadap produktivitas ( $Y$ ) pada Program Studi Pendidikan Bisnis.....	126
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	128
5.1 Kesimpulan .....	128
5.2 Saran .....	129
DAFTAR PUSTAKA .....	131
LAMPIRAN.....	140

## DAFTAR TABEL

No.	Judul	Hal
1.1	Produktivitas PT. Novatex Tahun 2018-2021 .....	4
1.2	Pelatihan PT. Novatex Tahun 2021 .....	6
1.3	Komunikasi Kerja Pegawai PT. Novatex Tahun 2021 .....	8
2.1	Orisinalitas Penelitian .....	40
3.1	Operasionalisasi Variabel .....	53
3.2	Jenis Dan Sumber Data .....	57
3.3	Hasil Pengujian Validitas Pelatihan (X1) .....	62
3.4	Hasil Pengujian Validitas Komunikasi Kerja (X2).....	63
3.5	Hasil Pengujian Validitas Produktivitas Pegawai (Y) .....	63
3.5	Hasil Pengujian Validitas Produktivitas Pegawai (Y) .....	65
3.6	Skor Alternatif.....	66
3.7	Analisis Deskriptif .....	67
3.8	Kriteria Persentase Hasil Perhitungan Responden.....	67
3.9	Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Determinasi Menurut Guilford.....	75
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	79
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	79
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	80
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	80
4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan .....	81
4.6	Tanggapan Responden terhadap Dimensi Penilaian Kebutuhan .....	82
4.7	Tanggapan Responden terhadap Dimensi Tujuan Pelatihan.....	84
4.8	Tanggapan Responden terhadap Dimensi Kurikulum .....	85
4.9	Tanggapan Responden terhadap Dimensi Pelaksanaan Pelatihan .....	87
4.10	Tanggapan Responden terhadap Dimensi Evaluasi .....	88
4.11	Tanggapan Responden terhadap Dimensi Komunikasi Vertikal .....	90
4.12	Tanggapan Responden terhadap Dimensi Komunikasi Horizontal .....	92
4.13	Tanggapan Responden terhadap Dimensi Komunikasi Efisiensi .....	93
4.14	Tanggapan Responden terhadap Dimensi Komunikasi Efektivitas.....	95
4.15	Uji Normalitas .....	98
4.16	Uji Linieritas .....	99
4.16	<i>Output</i> Uji Multikolinearitas .....	101
4.17	Koefisien Regresi .....	102
4.18	Nilai Signifikansi Uji F .....	103
4.19	Koefisien Determinasi.....	103
4.20	Nilai Signifikansi Uji T .....	104
4.21	Koefisien Determinasi Variabel Pelatihan .....	105
4.22	Koefisien Determinasi Variabel Motivasi Kerja.....	106
4.23	Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Pelatihan.....	107

4.24 Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel Komunikasi Kerja	110
4.25 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Produktivitas Pegawai .....	113

## DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Hal
2.1	Model Induktif .....	19
2.2	Model Deduktif .....	20
2.3	Model Klasik.....	21
2.4	Model Komunikasi Vertikal.....	27
2.5	Model Komunikasi Horizontal.....	29
2.6	Model Produktivitas .....	35
2.7	Model Produktivitas Pegawai .....	36
2.8	Kerangka Pemikiran Pengaruh Pelatihan dan Komunikasi Kerja terhadap Produktivitas Pegawai.....	48
2.9	Model Paradigma Penelitian Pengaruh Pelatihan dan Komunikasi Kerja terhadap Produktivitas Pegawai .....	49
3.1	Garis Kontinum Penelitian Pelatihan Kerja, Komunikasi dan Produktivitas Pegawai .....	68
3.2	Garis Normal <i>Probability Plot</i> .....	70
4.1	Garis Kontinum Tanggapan Responden terhadap Dimensi Penilaian Kebutuhan .....	83
4.2	Garis Kontinum Tanggapan Responden terhadap Dimensi Tujuan Pelatihan .....	84
4.3	Garis Kontinum Tanggapan Responden terhadap Dimensi Kurikulum .....	86
4.4	Garis Kontinum Tanggapan Responden terhadap Dimensi Pelaksanaan Pelatihan.....	87
4.5	Garis Kontinum Tanggapan Responden terhadap Dimensi Evaluasi .....	89
4.6	Garis Kontinum Tanggapan Responden terhadap Dimensi Komunikasi Vertikal .....	91
4.7	Garis Kontinum Tanggapan Responden terhadap Dimensi Komunikasi Horizontal.....	92
4.8	Garis Kontinum Tanggapan Responden terhadap Dimensi Efisiensi .....	94
4.9	Garis Kontinum Tanggapan Responden terhadap Dimensi Efektivitas.....	95
4.10	Uji Normalitas .....	97
4.11	<i>Scatterplot</i> Heteroskedastisitas Kinerja .....	100
4.12	Garis Kontinum Pelatihan .....	108
4.13	Garis Kontinum Variabel Komunikasi Kerja.....	111
4.14	Garis Kontinum Produktivitas Pegawai .....	114

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahyar, Hardani et al. 2020. *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*.
- Mondy R. Wayne. (2016) . *Human Resource Management : Fourteenth Edition. Global edition*
- Robert, A., & John, L. M. (1999). *Changing Nature of Human Resource Management After you have read this chapter , you should be able to : HR Management Contributes to. Workforce.*
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior, Global Edition.*
- Bhatti, K. K., & Qureshi, T. M. (2007). *Employee Participation on Job Satisfaction.Pdf. 3(2), 54–68.*
- Ahyar, H., Maret, U. S., Andriani, H., Sukmana, D. J., Mada, U. G., Hardani, S.Pd., M. S., Nur Hikmatul Auliya, G. C. B., Helmina Andriani, M. S., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif (Issue March).*
- Buys, N. J., Selander, J., & Sun, J. (2019). Employee experience of workplace supervisor contact and support during long-term sickness absence. *Disability and Rehabilitation, 41(7), 808–814.*  
<https://doi.org/10.1080/09638288.2017.1410584>
- Hasmawati, F. (2004). Manajemen Dalam Komunikasi. *1(3), 76–86.*
- Malhotra, N. K. (2015). *ssentials of arketing Research (Global Edi).* Pearson Education Limited.
- Michael, T. (n.d.). Manajemen Sumber Daya Manusia ( *Edisi Revisi.*
- Priyono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Issue July).*
- Senen, Sumiyati, M. (2013). *Manajemen Kinerja Karyawan. 26(2), 362–368.*
- Manual, S. (2009). *This text was adapted by The Saylor Foundation under a Creative.*
- Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge. 2017. *Organizational Behavior, Global Edition.*
- Robert, Author, and L Mathis John. 1999. “Changing Nature of Human Resource Management After You Have Read This Chapter , You Should Be Able to : HR Management Contributes To.” *Workforce.*
- Sutormeister, A. Robert (1963). *People and Productivity.* New York: McGraw-Hill Inc.
- (Masharyono & Senen, 2015). (2021). Analisis Kinerja Pegawai Dilihat Dari Gender. *Jurnal Teknologi Dan Industri Pertanian Indonesia, 12(2), 40–48.*  
<https://doi.org/10.17969/jtipi.v12i2.15638>
- Arini, D. S., & Isharijadi, I. (2015). Pengaruh Modernisasi Sistem Administrasi Perpajakan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi Pada Kantor Pelayanan Pajak (Kpp) Pratama Madiun. *Assets: Jurnal Akuntansi Dan*



- Pendidikan*, 4(2), 145. <https://doi.org/10.25273/jap.v4i2.683>
- Greenstein, Y. Y., Koenig, S. J., Mayo, P. H., & Narasimhan, M. (2016). A Serious Adult Intraosseous Catheter Complication and Review of the Literature. *Critical Care Medicine*, 44(9), e904–e909. <https://doi.org/10.1097/CCM.0000000000001714>
- Hanaysha, J. R., & Majid, M. (2018). Employee Motivation and its Role in Improving the Productivity and Organizational Commitment at Higher Education Institutions. *Journal of Entrepreneurship and Business*, 6(1), 17–28. <https://doi.org/10.17687/jeb.0601.02>
- Hermana, D., Barlian, U. C., Organisasi, K., Pendahuluan, A., & Behavior, O. (n.d.). *Komunikasi dalam organisasi*.
- Jafarnezhad, M., Saatchi, M., & Javidi, H. (2019). *Human Factors And Barriers To Employee Productivity In South Pars Gas Complex*. 18(3), 357–376.
- Javed, T. (2018). Impact Of Employee Ownership On An Organizational Productivity : A Mediating Tariq Javed , Sultan Idris Education University. *Academy of Accounting and Financial Studies Journal*, 22(2), 1–12.
- Kim, S. (2019). The Process Model of Corporate Social Responsibility (CSR) Communication: CSR Communication and its Relationship with Consumers' CSR Knowledge, Trust, and Corporate Reputation Perception. *Journal of Business Ethics*, 154(4), 1143–1159. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3433-6>
- Kusmindari, C. D., Aprianto, A., Universitas, D., & Darma, B. (n.d.). Produktivitas Dan Pengukuran Kerja Proses Produksi Medium Dencity Fibreboard ( Mdf ). 12, 85–96.
- Mattsson, P. (2019). The impact of labour subsidies on total factor productivity and profit per employee. *Economic Analysis and Policy*, 62, 325–341. <https://doi.org/10.1016/j.eap.2018.09.007>
- Mulyana, D., & Rakhmat, J. (2010). Komunikasi antarbudaya. *Penantar Komunikasi Antarbudaya*, 1–6.
- Nazdia, L. A., Sumiyati, S., & Widjajanta, B. (2019). *Tingkat produktivitas karyawan dilihat dari perspektif lingkungan kerja sosial dan kepuasan kerja*. 4(2), 42–48.
- O’Gorman, K., & MacIntosh, R. (2012). Research Methods for Business Students. *The Global Management Series*, SEPTEMBER, 1–696. <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.1419.3126>
- Oliver, J. (2013). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Pada, P., Di, S., Kecamatan, S. D., Pendidikan, J., Kesehatan, J., & Keolahragaan, F. I. (2014). Survei Permainan Tradisional Dalam Pembelajaran Penjasorkes Pada Siswa Di Sekolah Dasarse- Kecamatan Brangsong Kabupaten Kendal. *Active - Journal of Physical Education, Sport, Health and Recreation*, 3(11), 1389–1395. <https://doi.org/10.15294/active.v3i11.4270>

- Priyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif* (T. Chandra (Ed.); Edisi Revi). Zifatama Publishing.
- Pt, D. R., Plas, N., & Barat, B. (2018). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi) Page 151*. 2(3).
- Sekaran, U. (2003). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (4th ed.). John Wiley & Sons, Inc. <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.1419.3126>
- Studi, P., Bisnis, A., Administrasi, J. I., Ilmu, F., Dan, S., Politik, I., & Jember, U. (n.d.). *Digital Digital Repository Repository Universitas Universitas Jember Jember Digital Digital Repository Repository Universitas Universitas Jember*.
- Sugiono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2002). *Metode Penelitian Administrasi*. CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*.
- Thuo, R., Senaji, T., & Kirimi, E. (2018). Influence of Strategic Human Resource Management (SHRM) Practices on Employee Productivity: A Case of the Energy Sector in Kenya. *International Academic Journal of Human Resource and Business Administration*, 3(2), 430–451.
- Tinggi, S., Ekonomi, I., & Manggala, W. (n.d.). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas ( Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT Nusantara Building Industries ) The Factors That Influence The Productivity ( A Study Of The Employees Of Production Department At PT Nusantara Building Industries )*. 1–23.
- Welch, M. (2011). The evolution of the employee engagement concept: Communication implications. *Corporate Communications*, 16(4), 328–346. [https://doi.org/10.1108/13563281111186968\(Masharyono & Senen, 2015\). 2021. "Analisis Kinerja Pegawai Dilihat Dari Gender." Jurnal Teknologi dan Industri Pertanian Indonesia 12\(2\): 40–48](https://doi.org/10.1108/13563281111186968(Masharyono & Senen, 2015). 2021. ).
- Ahyar, Hardani et al. 2020. *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*.
- Arini, Diah Sulistia, and Isharijadi Isharijadi. 2015. "Pengaruh Modernisasi Sistem Administrasi Perpajakan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi Pada Kantor Pelayanan Pajak (Kpp) Pratama Madiun." *Assets: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan* 4(2): 145.
- Bhatti, Komal Khalid, and Tahir Masood Qureshi. 2007. "Employee Participation on Job Satisfaction.Pdf." 3(2): 54–68.
- Buys, Nicholas J., John Selander, and Jing Sun. 2019. "Employee Experience of Workplace Supervisor Contact and Support during Long-Term Sickness Absence." *Disability and Rehabilitation* 41(7): 808–14. <https://doi.org/10.1080/09638288.2017.1410584>.
- Catalytics, Learning. *MyManagementLab : Improves Student Engagement Before , During , and After Class*.
- Dan, Bakat, Prestasi Olahraga, and Peserta Didik. "Manajemen Pembinaan Bakat Dan Prestasi Olahraga Peserta Didik."

- Dasar, Konsep. 2014. “Konsep Dasar Kinerja Dan Manajemen Kinerja.” : 1–67.
- Greenstein, Yonatan Y., Seth J. Koenig, Paul H. Mayo, and Mangala Narasimhan. 2016. “A Serious Adult Intraosseous Catheter Complication and Review of the Literature.” *Critical Care Medicine* 44(9): e904–9.
- Hanaysha, Jalal Rajeh, and Muhammad Majid. 2018. “Employee Motivation and Its Role in Improving the Productivity and Organizational Commitment at Higher Education Institutions.” *Journal of Entrepreneurship and Business* 6(1): 17–28.
- Hasmawati, Fifi. 2004. MANAJEMEN DALAM KOMUNIKASI 1(3): 76–86.
- Hermana, Dody et al. “Komunikasi Dalam Organisasi.”
- Jafarnezhad, Marzieh, Mahmood Saatchi, and Hojatollah Javidi. 2019. HUMAN FACTORS AND BARRIERS TO EMPLOYEE PRODUCTIVITY IN SOUTH PARS GAS COMPLEX. 18(3): 357–76.
- Javed, Tariq. 2018. IMPACT OF EMPLOYEE OWNERSHIP ON AN ORGANIZATIONAL PRODUCTIVITY : A MEDIATING Tariq Javed , Sultan Idris Education University. *Academy of Accounting and Financial Studies Journal* 22(2): 1–12.
- Kim, Sora. 2019. “The Process Model of Corporate Social Responsibility (CSR) Communication: CSR Communication and Its Relationship with Consumers’ CSR Knowledge, Trust, and Corporate Reputation Perception.” *Journal of Business Ethics* 154(4): 1143–59.
- Kusmindari, Ch Desi, Andang Aprianto, Dosen Universitas, and Bina Darma. PRODUKTIVITAS DAN PENGUKURAN KERJA PROSES PRODUKSI MEDIUM DENCITY FIBREBOARD ( MDF ). (12): 85–96.
- M.Pd, Elfrianto. 2016. “Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan.” *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial* 2(2): 46–58.
- Malhotra, Naresh K. 2015. *Ssentials of Arketing Research*. Global Edi. England: Pearson Education Limited.
- Mattsson, Pontus. 2019. “The Impact of Labour Subsidies on Total Factor Productivity and Profit per Employee.” *Economic Analysis and Policy* 62: 325–41. <https://doi.org/10.1016/j.eap.2018.09.007>.
- Michael, Tomy. 2006. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. ( Edisi Revisi.”
- Mulyana, D, and J Rakhmat. 2010. “Komunikasi Antarbudaya.” *Penantar Komunikasi antarbudaya*: 1–6.
- Nazdia, L A, S Sumiyati, and B Widjajanta. 2019. “Tingkat Produktivitas Karyawan Dilihat Dari Perspektif Lingkungan Kerja Sosial Dan Kepuasan Kerja.” 4(2): 42–48.
- No Title*. 2019.
- O’Gorman, Kevin, and Robert MacIntosh. 2012. “Research Methods for Business

- Students.” *the Global Management Series* (SEPTEMBER): 1–696.
- Oliver, J. 2013. *Journal of Chemical Information and Modeling* 53(9): 1689–99.
- Pada, Penjasorkes et al. 2014. “Survei Permainan Tradisional Dalam Pembelajaran Penjasorkes Pada Siswa Di Sekolah Dasarse- Kecamatan Brangsong Kabupaten Kendal.” *Active - Journal of Physical Education, Sport, Health and Recreation* 3(11): 1389–95.
- Prayoga, Adi. USAHATANI PADI ORGANIK LAHAN SAWAH Productivity and Farm Technical Efficiency of Lowland Organic Rice. : 1–19.
- Priyono. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- . 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Edisi Revi. ed. Teddy Chandra. Sidoarjo: Zifatama Publishing.
- Produktivitas, D A N, and Kerja Pegawai. 1984. “Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja Pegawai.” : 15–21.
- Pt, Departemen R-pet, Namasindo Plas, and Bandung Barat. 2018. “Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi) Page 151.” 2(3).
- Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge. 2017. *Organizational Behavior, Global Edition*.
- Robert, Author, and L Mathis John. 1999. “Changing Nature of Human Resource Management After You Have Read This Chapter , You Should Be Able to : HR Management Contributes To.” *Workforce*.
- Sekaran, Uma. 2003. *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. 4th ed. England: John Wiley & Sons, Inc.
- Senen, Sumiyati, Masharyono. 2013. “Manajemen Kinerja Karyawan.” 26(2): 362–68.
- Studi, Program et al. *Digital Digital Repository Repository Universitas Universitas Jember Jember Digital Digital Repository Repository Universitas Universitas Jember*.
- Sugiono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- . 2013. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*.
- Thuo, Rhodah, Thomas Senaji, and Eunice Kirimi. 2018. “Influence of Strategic Human Resource Management (SHRM) Practices on Employee Productivity: A Case of the Energy Sector in Kenya.” *International Academic Journal of Human Resource and Business Administration* 3(2): 430–51.
- Tinggi, Sekolah, Ilmu Ekonomi, and Widya Manggala. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas ( Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT Nusantara Building Industries ) The Factors That Influence The Productivity ( A Study Of The Employees Of Production Department At PT Nusantara Building Industries ).” : 1–23.

- Welch, Mary. 2011. "The Evolution of the Employee Engagement Concept: Communication Implications." *Corporate Communications* 16(4): 328–46.
- Wise, Anna-Theresa. 2019. "Stress of Intercultural Communication and International Student Participation in Student Organizations." *ProQuest Dissertations and Theses*: 138. [https://search.proquest.com/docview/2290955511?accountid=6180%0Ahttp://dw2zn6fm9z.search.serialssolutions.com?ctx\\_ver=Z39.88-2004&ctx\\_enc=info:ofi/enc:UTF-8&rfr\\_id=info:sid/ProQuest+Dissertations+%26+Theses+Global&rft\\_val\\_fmt=info:ofi/fmt:kev:mtx:disserta](https://search.proquest.com/docview/2290955511?accountid=6180%0Ahttp://dw2zn6fm9z.search.serialssolutions.com?ctx_ver=Z39.88-2004&ctx_enc=info:ofi/enc:UTF-8&rfr_id=info:sid/ProQuest+Dissertations+%26+Theses+Global&rft_val_fmt=info:ofi/fmt:kev:mtx:disserta).
- Catalytics, L. (n.d.). *MyManagementLab : Improves Student Engagement Before , During , and After Class*.
- Prayoga, A. (n.d.). *Usahatani Padi Organik Lahan Sawah Productivity and Farm Technical Efficiency of Lowland Organic Rice*. 1–19.
- Dasar, K. (2014). *Konsep Dasar Kinerja dan Manajemen Kinerja*. 1–67.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ahmad, R., & Si, M. (2019). *No Title*. 11(1), 189–205.
- Aprilyanti, S. (2017). Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus: PT. OASIS Water International Cabang Palembang). *Jurnal Sistem Dan Manajemen Industri*, 1(2), 68. <https://doi.org/10.30656/jsmi.v1i2.413>
- Bhatti, K. K., & Qureshi, T. M. (2007). *Employee Participation on Job Satisfaction.Pdf*. 3(2), 54–68.
- Bodla, A. A., & Dick, R. Van. (2019). *Authoritarian leadership , organizational citizenship behavior , and organizational deviance Curvilinear relationships*. 40(5), 583–599. <https://doi.org/10.1108/LODJ-08-2018-0313>
- Boleng, A. (2022). *Pengaruh komunikasi dan pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Pegadaian Kanwil Medan*. 1, 1–14. <http://portaluniversitasquality.ac.id:55555/id/eprint/1623>
- Catalytics, L. (n.d.). *MyManagementLab : Improves Student Engagement Before , During , and After Class*.
- Chrisnanda, D. (2017). *Plagiat merupakan tindakan tidak terpuji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di pt. mas sumbiri*.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Gumilar, G. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 19(1), 55–63. <https://doi.org/10.30596/jimb.v19i1.1804>
- Hanaysha, J. R., & Majid, M. (2018). Employee Motivation and its Role in Improving the Productivity and Organizational Commitment at Higher Education Institutions. *Journal of Entrepreneurship and Business*, 6(1), 17–28. <https://doi.org/10.17687/jeb.0601.02>
- Hasbi, M. (2020). *Diajuan Oleh: MARETA HASBI NPM. 16.01.11.0023.*
- Hasmawati, F. (2004). *MANAJEMEN DALAM KOMUNIKASI. 1(3)*, 76–86.
- Hidayat, R., & Hasanah, U. (2016). Hubungan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 15–20.
- Jafarnezhad, M., Saatchi, M., & Javidi, H. (2019). *HUMAN FACTORS AND BARRIERS TO EMPLOYEE PRODUCTIVITY IN SOUTH PARS GAS COMPLEX. 18(3)*, 357–376.
- Javed, T. (2018). *IMPACT OF EMPLOYEE OWNERSHIP ON AN ORGANIZATIONAL PRODUCTIVITY : A MEDIATING Tariq Javed , Sultan Idris Education University. Academy of Accounting and Financial Studies Journal, 22(2)*, 1–12.
- Kaiser, U., Vienna, W. U., Schreier, M., & Vienna, W. U. (2019). *Association for consumer research. 47*, 254–258.
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, J. (2018). *Human Resource Management* (16th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Mattsson, P. (2019). The impact of labour subsidies on total factor productivity and profit per employee. *Economic Analysis and Policy*, 62, 325–341. <https://doi.org/10.1016/j.eap.2018.09.007>
- Miko, J. (2016). *Peran Perempuan Sebagai Pencari Nafkah Utama Di Kota Subulussalam (Studi Fenomenologi)*. 1–124.
- Mulyana, D., & Rakhmat, J. (2010). Komunikasi antarbudaya. *Penantar Komunikasi Antarbudaya*, 1–6.
- Nazdia, L. A., Sumiyati, S., & Widjajanta, B. (2019). *Tingkat produktivitas*

*karyawan dilihat dari perspektif lingkungan kerja sosial dan kepuasan kerja.* 4(2), 42–48.

- Nursiah, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Woneel Midas Leathers Di Tangerang. *Dynamic Management Journal*, 3(1). <https://doi.org/10.31000/dmj.v3i1.1708>
- Oktrima, B. (2018). Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Bintang Pratama Promosindo. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(4), 13. <https://doi.org/10.32493/jk.v6i4.y2018.p13-22>
- Pt, D. R., Plas, N., & Barat, B. (2018). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi) Page 151.* 2(3).
- Ridho, M., Susanti, F., Kerja, M., & Belakang, L. (n.d.). *Pengaruh Stress dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Mandiri SYARIAH CABANG PADANG.*
- Rita Andini. (2016). KEPUASAN KERJA , KOMITMEN ORGANISASIONAL ( Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang ). *Ilmiah Universitas Pandanaran*, 01(04), 1–112.
- Siregar, I. N. P., Sijabat, E. R., Siburian, L. M., & Putri, N. A. (2022). The Effect of Work Communication, Motivation and Job Training on Employee Productivity at PT Sushi Indo Sukses Mandiri Medan. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(2), 11046–11060.
- Solihin, I. (2010). *Pengantar Manajemen.* Jakarta: Erlangga.
- Studi, P., Bisnis, A., Administrasi, J. I., Ilmu, F., Dan, S., Politik, I., & Jember, U. (n.d.). *Digital Digital Repository Repository Universitas Universitas Jember Jember Digital Digital Repository Repository Universitas Universitas Jember.*
- Sugiyono. (2002). *Metode Penelitian Administrasi.* CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Susanti, E. N., Alamin, R., & Ratnasari, S. L. (2021). Pengaruh Komunikasi, Pelatihan Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 10(2), 346–362. <https://doi.org/10.33373/dms.v10i2.3315>
- Tinggi, S., Ekonomi, I., & Manggala, W. (n.d.). *Faktor-Faktor Yang*

*Mempengaruhi Produktivitas ( Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT Nusantara Building Industries ) The Factors That Influence The Productivity ( A Study Of The Employees Of Production Department At PT Nusantara Building Industries ). 1–23.*

Welch, M. (2011). The evolution of the employee engagement concept: Communication implications. *Corporate Communications*, 16(4), 328–346. <https://doi.org/10.1108/13563281111186968>

Wise, A.-T. (2019). Stress of Intercultural Communication and International Student Participation in Student Organizations. *ProQuest Dissertations and Theses*, 138.