



ANALISIS KAPABILITAS, KOMUNIKASI INTERNAL, DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KREATIVITAS SDM DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PT ATOM JAYA MAKMUR KOTA TANGERANG

Juhaeri¹, Hamsinah², Ali Zaenal³

¹Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pamulang

²Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pamulang²

³Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pamulang

Alamat: Jalan Surya Kencana No 1 Pamulang Tangerang Selatan

* Penulis Korespondensi: negifarnegi@gmail.com¹, dosen00941@unpam.ac.id², alizaenalabidin@unpam.ac.id³

Abstract. *This thesis research aims to test and analyze the Analysis of Capability, Internal Communication, and Organizational Climate on HR Creativity in Improving Employee Performance at PT Atom Jaya Makmur Kota Tangerang. The type of research used is associative quantitative. The research population uses 217 companies registered with the company PT Atom Jaya Makmur Kota Tangerang. The sampling process uses simple random sampling, are obtained which are used in this study. The research data is then processed using Smart PLS 4 Software. The analysis method used is Outer Loading Factor showing that in each indicator, the outerloading factor has a value > 0.70, Convergent Validity shows a value greater than 0.70 that each variable statement is valid. The Coefficient of Determination test on the Performance model shows an R-square value of 0.745 which means that the contribution of Capability, Internal Communication and Organizational Climate to HR Creativity is 74.5% while the remaining 25.5% is a contribution from other variables outside the study. The significance test for capability (X1) showed a T-statistic of 7.617, greater than 1.96, and a P-value of 0.000, less than 0.05. The significance of the relationship between internal communication (X2) was supported by a T-statistic of 5.458, greater than 1.96, and a P-value of 0.002. The relationship between organizational climate (X3) was significant, with a T-statistic of 4.443, greater than 1.96, and a P-value of 0.000. The relationship between performance (Z) and HR creativity (Y) was significant, with a T-statistic of 5.142, greater than 1.96, and a P-value of 0.002. The measurement results for each variable indicated a significant influence of each variable on performance. Therefore, the study, entitled "Analysis of Capability, Internal Communication, and Organizational Climate on HR Creativity in Improving Employee Performance at PT Atom Jaya Makmur, Tangerang City," concluded. Keywords: Capabilities, Internal Communication, Organizational Climate, HR Creativity, Performance.*

Abstrak. Penelitian tesis ini bertujuan untuk untuk menguji dan menganalisa Analisis Kapabilitas, Komunikasi Internal, Dan Iklim Organisasi Terhadap Kreativitas Sdm Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT Atom Jaya Makmur Kota Tangerang. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif. Populasi penelitian menggunakan perusahaan Yang terdaftar pada perusahaan PT Atom Jaya Makmur Kota Tangerang sejumlah 217. Proses pengambilan sampel menggunakan simple random sampling, yang digunakan dalam penelitian ini. Data penelitian selanjutnya diolah dengan menggunakan Software Smart PLS 4. Metode analisis yang digunakan adalah Outer Loading Factor menunjukkan bahwa pada masing-masing indikator, outerloading factor-nya memiliki nilai > 0.70, Convergen Validity menunjukkan nilai lebih besar dari 0.70 bahwa setiap pernyataan variabel valid. Uji Coefficient of Determination pada model Kinerja menunjukkan nilai R-square sebesar 0.745 yang berarti bahwa kontribusi dari Kapabilitas, Komunikasi Internal dan Iklim Organisasi terhadap Kreativitas SDM adalah sebesar 74.5% sedangkan sisanya 25.5% merupakan kontribusi dari variabel lain diluar penelitian. Uji signifikansi kapabilitas (X1) menunjukkan nilai T Statistics sebesar 7,617 lebih besar dari 1,96 dan P Values sebesar 0,000 lebih kecil

ANALISIS KAPABILITAS, KOMUNIKASI INTERNAL, DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KREATIVITAS SDM DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PT ATOM JAYA MAKMUR KOTA TANGERANG

dari 0,05. Signifikansi hubungan komunikasi internal (X2) didukung oleh nilai T Statistics sebesar 5,458 lebih besar dari 1,96 dan P Values sebesar 0,002. Hubungan iklim organisasi (X3) signifikan dengan nilai T Statistics sebesar 4,443 lebih besar dari 1,96 dan P Values sebesar 0,000. Hubungan kinerja (Z) terhadap kreativitas SDM (Y) signifikan dengan nilai T Statistics sebesar 5,142 lebih besar dari 1,96 dan P Values sebesar 0,002. Dengan adanya hasil pengukuran terhadap masing-masing variabel menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel terhadap kinerja. Oleh karena itu penelitian yang dilakukan berpengaruh signifikan dengan judul Analisis Kapabilitas, Komunikasi Internal dan Iklim Organisasi Terhadap Kreativitas SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT Atom Jaya Makmur Kota Tangerang.

Kata kunci: Kapabilitas, Komunikasi Internal, Iklim Organisasi, Kreativitas SDM, Kinerja.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan, dengan adanya karyawan yang bekerja secara baik ini maka diharapkan hasil kerja (kinerja karyawan) yang baik juga tercapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Suatu organisasi atau perusahaan harus mampu mengelola sumber daya yang dimilikinya, termasuk sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia merupakan aset utama yang besar pengaruhnya terhadap kemajuan seperti yang diketahui selama ini, organisasi lebih banyak menghadapi masalah-masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia apabila dibandingkan dengan sumber daya ekonomi lainnya, karena dalam mengelola sumber daya manusia tidak bisa disamakan dengan mesin, material yang sifatnya hanya masalah teknik saja. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja

Tabel 1.5
Data Kinerja Karyawan Pada PT Atom Jaya Makmur
Kota Tangerang (2022-2024)

	dikator	thun	Jumlah ryawan	rget	capai	Tidak Tercapai	Persentase Capaian	Keterangan
1	Kualitas Kerja	24	217	0%	177	40	,35%	Tidak tercapai
2	Kuantitas Kerja	24	217	0%	170	47	,78%	Tidak tercapai
3	Pelaksanaan Tugas	24	217	0%	179	38	,08%	Tidak tercapai
4	Kerjasama	24	217	0%	167	50	,09%	Tidak tercapai
5	Tanggung jawab	24	217	0%	172	45	,52%	Tidak tercapai

Sumber : Data PT Atom Jaya Makmur Kota Tangerang (2025)

Berdasarkan tabel 1.5 diatas terlihat indikator kinerja karyawan pada PT Atom Jaya Makmur Kota Tangerang Secara keseluruhan karayawan sebanyak 217 karyawan berdasarkan hasil pengukuran kinerja karyawan tahun 2024 pada lima indikator utama, diperoleh capaian dengan rentang persentase antara 81,09% hingga 86,08%. Indikator dengan capaian tertinggi adalah pelaksanaan tugas 86,08%, yang menunjukkan masih adanya karyawan yang belum melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Indikator kualitas kerja (85,35%) serta indikator tanggung jawab (83,52%) yang berarti masih terdapat sebagian karyawan yang belum mencapai target yang ditetapkan Perusahaan. Sementara itu, pada indikator kualitas kerja (82,78%) dan kerja sama (81,09%) menempati posisi terendah, yang mengindikasikan bahwa produktivitas serta kemampuan bekerja sama antarindividu masih perlu ditingkatkan. Secara evaluatif, capaian kinerja tersebut dapat dikategorikan belum optimal karena masih terdapat kesenjangan pada beberapa aspek. Oleh karena itu, tindak lanjut yang direkomendasikan adalah perlunya strategi pengembangan sumber daya manusia yang berfokus pada peningkatan kerja sama tim melalui program pelatihan kolaboratif, peningkatan motivasi kinerja untuk mendorong kuantitas kerja, serta penguatan sistem pembinaan dan pendampingan bagi karyawan yang belum mencapai target. Dengan penerapan langkah-langkah tersebut, diharapkan capaian kinerja di masa mendatang dapat meningkat secara lebih merata, konsisten, dan berkelanjutan. Berdasarkan hasil analisis kinerja karyawan pada periode tahun 2024, diketahui bahwa capaian indikator tercermin dari persentase pencapaian yang berada di bawah target 100% yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan demikian diperlukan evaluasi mendalam terhadap sistem manajemen kinerja yang diterapkan oleh perusahaan, upaya perbaikan dapat dilakukan melalui peningkatan kompetensi sumber daya manusia melalui pelatihan dan pengembangan, optimalisasi fungsi pengawasan, serta penciptaan budaya kerja yang produktif, langkah-langkah strategis tersebut diharapkan mampu menghentikan tren penurunan kinerja sekaligus mendorong tercapainya target organisasi secara lebih efektif dan berkelanjutan. Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut di PT Atom Jaya Makmur Kota Tangerang yang hasilnya akan peneliti tuangkan tugas akhir dalam Tesis yang berjudul

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Manajemen

Pengertian Manajemen (Danny & Mukuan, 2022) bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu, (Angriani, 2023). manajemen adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat. (farizi, 2022) “Manajemen merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. (farizi, 2022) “manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dengan didukung oleh sumber-sumber lainnya dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan” (Danny & Mukuan, 2022) “manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari

3. Pengertian Manajemen SDM

Dalam rangka persaingan ini organisasi/perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan. (Sundari & Ellina, 2022). Sumber daya manusia adalah “Pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi”. (Ahri & Arman, 2021). Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya di motivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.

1. Pengertian Kapabilitas

Menurut Wibowo (2021) menjelaskan bahwa “kapabilitas adalah kesanggupan keterampilan, pengetahuan serta adanya semangat dalam bekerja untuk mengerjakan pekerjaan sesuai beban kerja yang menjadi tanggung jawabnya”. Dosen yang memiliki maka kinerja yang dihasilkan menjadi lebih baik. Maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi dosen adalah kesanggupan/kecakapan seorang dosen mengerjakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya sesuai dengan keahlian, ketrampilan serta didukung sikap kerja.

1. Pengertian Komunikasi Internal

Menurut Sedarmayanti (2021) Komunikasi menjadi bagian terpenting dalam sebuah perusahaan, komunikasi yang baik dalam perusahaan sangatlah penting sebagai kunci keberhasilan perusahaan itu sendiri, karena setiap kegiatan dalam perusahaan harus dikomunikasikan dengan jelas dan dapat di mengerti dan difahami antara satu pihak dengan pihak yang lain yang saling berhubungan, baik lisan maupun tulisan.

METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

• Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di PT Atom Jaya Makmur beralamat di kawasan Cipondoh Lake View, Jl. KH. Hasyim Ashari, Cipondoh, Kec. Cipondoh, Kota Tangerang, Banten 15148.

• Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini berlangsung pada tanggal 12 bulan Juni 2025 s/d tanggal 21 Juli 2025 diawali dengan persiapan, pendahuluan berupa penyusunan usulan penelitian, sidang usulan penelitian, perbaikan usulan penelitian, penyusunan dan penyebaran kuesioner, analisis dan pengolahan data, penulisan laporan tesis, bimbingan tesis dan perbaikan tesis.

B. Sumber dan Cara Pengumpulan Data

1. Sumber Data

a. Data Primer

Menurut Sedarmayanti (2020) “Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data”. Dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada pegawai.

1. Observasi

Menurut Rivai (2020) “Observasi adalah proses yang tersusun dari berbagai proses sehingga diperoleh data berdasarkan fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi”. Dalam hal ini penulis melaksanakan pengamatan langsung terhadap PT Atom Jaya Makmur Kota Tangerang. Dimana pengamatan terbatas pada pokok permasalahan sehingga perhatian lebih fokus kepada data (*riil*) dan *relevan*.

2. Angket/Kuesioner

Kuesioner merupakan sejumlah pertanyaan yang diajukan kepada responden secara tertulis. Daftar pertanyaan ditujukan terutama yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dan dijawab dengan jawaban yang tersedia. Menurut Sudjana (2020) “Kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti tahu dengan siapa variabel akan diukur dan yang diharapkan dari responden”. Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pertanyaan dengan jawaban mengacu pada skala likert : Sangat Tidak Setuju (bobot 1), Tidak Setuju (bobot 2), Kurang Setuju (bobot 3), Setuju (bobot 4) dan Sangat Setuju (bobot 5).

3. Dokumentasi

Metode dokumentasi menurut Hasibuan (2020) yaitu “Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu”. Dokumen itu berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental seseorang. Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang jumlah karyawan PT Atom Jaya Makmur Kota Tangerang.

b. Data sekunder

Sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2021). Pengumpulan data sekunder yang dilakukan dari penelitian ini adalah dengan studi *literature*/studi kepustakaan dan dokumen, dengan cara mempelajari, meneliti, mengkaji, serta menelaah literatur-literatur yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti. Kegunaan studi pustaka ini adalah untuk memperoleh sebanyak mungkin dasar-dasar teori yang diharapkan akan menunjang dalam pengolahan data. Selanjutnya apabila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan, kuesioner (angket), observasi (pengamatan). Tentunya dengan cara-cara tersebut diatas maka diperlukan suatu survey terhadap objek.

Penelitian ini dilakukan untuk pengambilan data yang bersifat teoritis yang kemudian digunakan sebagai literature penunjang guna mendukung penelitian yang dilakukan. Hal ini dikarenakan penelitian tidak akan lepas dari literatur-literatur dalam buku. Data diperoleh dari data yang relevan terhadap permasalahan yang akan diteliti dengan melakukan studi pustaka lainnya seperti buku, jurnal, artikel atau penelitian terdahulu.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3. Deskripsi Variabel Penelitian

a. Variabel Kapabilitas (X1)

Tabel 4. 4
Skor Angket Variabel Kapabilitas (X1)

No	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Jumlah Responden	Total	Rata-rata
	F	F	F	F	F	(N=217)		

ANALISIS KAPABILITAS, KOMUNIKASI INTERNAL, DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KREATIVITAS SDM DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PT ATOM JAYA MAKMUR KOTA TANGERANG

1.	94	98	11	12	2	217	921	4,24%
2.	90	102	11	12	2	217	917	4,22%
3.	99	103	5	8	2	217	940	4,33%
4.	104	89	12	6	6	217	930	4,28%
5.	96	99	10	7	5	217	925	4,26%
6.	77	110	18	7	5	217	898	4,13%
7.	84	104	15	9	5	217	904	4,16%
8.	74	121	8	8	6	217	900	4,14%
9.	78	108	15	12	4	217	895	4,12%
10.	100	96	9	9	3	217	932	4,29%

Sumber data: Diolah Peneliti tahun 2026

Berdasarkan data yang disajikan dalam Tabel 4.4, hasil survei menunjukkan adanya perbedaan yang kontras dalam persepsi responden terhadap indikator Kapabilitas, di mana indikator No. 3 (“karyawan memahami konsep pekerjaan dan komunikasi yang baik dalam bekerja”) meraih rata-rata tertinggi (4,33%), mengindikasikan bahwa responden sangat setuju dan menilai tinggi kemampuan kapabilitas dan komunikasi dalam bekerja. Sebaliknya, indikator No. 9 (“karyawan mampu bekerjasama tim dengan baik sesama karyawan”) mencatatkan rata-rata terendah (4,12%), yang menunjukkan adanya keraguan atau ketidakpuasan signifikan antara bekerjasama antar tim kerja partisipatif, menyiratkan bahwa frekuensi dan efektivitas pemimpin dalam melibatkan anggota tim dalam pengambilan keputusan masih menjadi area yang perlu diperbaiki dan ditingkatkan.

a. Variabel Komunikasi Internal (X2)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT Atom Jaya Makmur Kota Tangerang diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Komunikasi Internal sebagai berikut:

Tabel 4. 5
Skor Angket Variabel Komunikasi Internal (X2)

No	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Jumlah Responden	Total	Rata-rata
	F	F	F	F	F	(N=217)		
1.	82	111	13	8	3	217	912	4,20%
2.	76	116	12	9	4	217	902	4,15%
3.	97	109	2	8	1	217	944	4,35%
4.	93	104	10	8	2	217	929	4,28%
5.	91	108	6	7	5	217	924	4,25%
6.	102	105	1	7	2	217	949	4,37%
7.	103	101	8	4	1	217	952	4,38%
8.	81	108	16	7	5	217	904	4,16%
9.	87	112	8	9	1	217	926	4,26%
10.	94	97	13	9	4	217	919	4,23%

Sumber data: Diolah Peneliti tahun 2026

Berdasarkan data yang disajikan pada Tabel 4.5, Hasil survei mengenai variabel Komunikasi Internal menunjukkan bahwa indikator No. 7 (“Pimpinan selalu memberikan

pengarahan terhadap adanya perbedaan pendapat”) meraih rata-rata tertinggi (4,38%), yang mengindikasikan bahwa responden sangat setuju dan menghargai bahwa program pelatihan dan pengarahan yang mereka ikuti secara langsung terkait dengan tugas pekerjaan dan membantu mereka dalam menentukan adanya suatu perbedaan pendapat untuk meningkatkan kinerja pribadi mereka. Sebaliknya, indikator No. 2 (“Saya mampu bekerjasama sesama tim kerja”) mencatatkan bobot terendah (4,15%), menyoroti adanya persepsi yang signifikan bahwa meskipun pelatihan relevan dengan pekerjaan saat ini, materi atau konten pelatihan tersebut dirasa kurang mutakhir (up-to-date) atau kurang mengikuti perkembangan terbaru di industri secara luas, menunjukkan perlunya pembaruan kurikulum pelatihan untuk menjaga daya saing dan relevansi jangka panjang.

b. Variabel Iklim Organisasi (X3)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT Atom Jaya Makmur Kota Tangerang diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Iklim Organisasi sebagai berikut:

Tabel 4. 6
Skor Angket Variabel Iklim Organisasi (X3)

No	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Jumlah Responden (N=217)	Bobot	Rata-rata
	F	F	F	F	F			
1.	94	94	15	9	5	217	914	4,21%
2.	78	114	15	9	1	217	910	4,19%
3.	82	111	12	11	1	217	913	4,20%
4.	78	109	19	9	2	217	903	4,16%
5.	74	104	23	11	5	217	882	4,06%
6.	74	116	14	11	2	217	900	4,14%
7.	78	104	19	11	5	217	890	4,10%
8.	94	93	18	9	3	217	917	4,22%
9.	101	79	20	9	8	217	907	4,17%
10.	83	101	24	6	3	217	906	4,17%

Sumber data: Diolah Peneliti tahun 2026

Berdasarkan data yang disajikan pada Tabel 4.6, Hasil survei mengenai variabel Iklim Organisasi mengungkapkan bahwa indikator No. 8 (“Karyawan berani mengemukakan gagasan/ide-ide dengan segala risikonya”) meraih bobot tertinggi (4.22%), yang mengindikasikan bahwa responden sangat setuju dan menunjukkan tingkat komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) dan upaya membuat gagasan dan ide-ide sehingga dapat memajukan PT Atom Jaya Makmur. Sebaliknya, indikator No. 5 (“Perusahaan memberikan fasilitas dalam menunjang penyelesaian pekerjaan secara optimal”) mencatatkan bobot terendah (4,06), menyoroti kelemahan signifikan pada aspek komitmen afektif dalam fasilitas yang masih kurang memadai sehingga (*affective commitment*), yang berarti bahwa meskipun karyawan bersedia bekerja keras, mereka tidak memiliki ikatan emosional, loyalitas, atau rasa kepemilikan yang kuat terhadap organisasi, yang berpotensi menyebabkan tingkat *turnover intention* yang tinggi di masa depan.

a. Uji Coefficient of Determination

Langkah pertama yang dilakukan adalah dengan pengujian *Coefficient of Determination*. Penilaian yang digunakan adalah dengan menggunakan *R square* untuk mengukur

kontribusi secara keseluruhan dari semua variabel laten eksogen (bebas) terhadap variabel laten endogen (terikat)

Tabel 4.13.
Hasil Uji *Coefficient of Determination*

	<i>Coefficient</i>	R-square adjusted
Kinerja (Z)	0.745	0.739
Kreativitas SDM (Y)	0.901	0.898

Sumber: Data peneliti dari Output Smart PLS 4 Tahun 2026

Berdasarkan hasil uji *Coefficient of Determination* pada model Kinerja menunjukkan nilai R-square sebesar 0.745 yang berarti bahwa kontribusi dari Kapabilitas, Komunikasi Internal dan Iklim Organisasi terhadap Kreativitas SDM adalah sebesar 74.5% sedangkan sisanya 25.5% merupakan kontribusi dari variabel lain diluar penelitian. Selanjutnya *Coefficient of Determination* pada model Kreativitas SDM menunjukkan nilai R-square sebesar 0.901 yang berarti bahwa kontribusi dari Kapabilitas, Komunikasi Internal, Iklim Organisasi serta Kinerja terhadap Kinerja adalah sebesar 90.1% sedangkan sisanya 9.9% merupakan kontribusi dari variabel lain diluar penelitian.

a. Uji Path coefficients

Langkah kedua dalam model struktural (*Inner Model*) yaitu dengan melihat nilai *Path Coefficient*.

Tabel 4.14
Hasil Uji Path coefficients – Matrix

	Iklim Organisasi (X3)	Kapabilitas (X1)	Kinerja (Z)	Komunikasi Internal(X2)	Kreativitas SDM (Y)
Iklim Organisasi (X3)			0.419		0.508
Kapabilitas (X1)			0.516		0.519
Kinerja (Z)			0.654		0.612
Komunikasi Internal(X2)			0.579		0.096
Kreativitas SDM (Y)					

Sumber: Data peneliti dari Output Smart PLS 4 Tahun 2026

Langkah kedua dalam model struktural (*Inner Model*) yaitu dengan melihat nilai *Path Coefficient*. Nilai ini untuk melihat seberapa besar kekuatan hubungan jalur dalam model struktural dengan batas 0 s.d 1, yang berarti variabel laten eksogen memiliki pengaruh pada model (Hair et.al., 2021). Berdasarkan pengujian *Path Coefficient* dapat kita lihat bahwa semua jalur memiliki nilai antara 0 s.d 1 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua jalur mempunyai pengaruh yang positif.

b. Uji Goodness of Fit

Langkah keempat pengujian dari model struktural, memvalidasi secara bersama apakah model pengukuran dan model struktural pada hipotesis sudah sesuai atau fit. Pengujian ini dilakukan dengan *Goodness of Fit*, dengan nilai interpretasi yaitu kecil dengan nilai 0-0.25, moderat dengan nilai 0.25-0.36, dan besar dengan nilai diatas 0.36.

Tabel 4. 16
Hasil Uji Goodness of Fit

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.068	0.068
d ULS	5.873	5.873
d G	5.319	5.319
Chi-square	2927.681	2927.681
NFI	0.652	0.652

Sumber: Data peneliti dari Output Smart PLS 4 Tahun 2026

Berdasarkan hasil pengujian goodness of fit diperoleh nilai interpretasi NFI besar yaitu 0,652.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kapabilitas (X1) terhadap Kinerja (Z).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kapabilitas berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kapabilitas seorang karyawan dapat dikembangkan dengan adanya pelatihan kerja secara bertahap dan menyesuaikan kebutuhan-kebutuhan pada setiap golongan yang dibutuhkan karyawan itu sendiri. Hubungan positif ini terwujud karena prospek pengembangan karir yang menjanjikan, seperti peluang untuk promosi, atau kenaikan tingkat jabatan, berfungsi sebagai motivator intrinsik yang kuat. Ketika karyawan melihat bahwa usaha, kinerja unggul, dan partisipasi mereka dalam pelatihan akan diterjemahkan menjadi kemajuan karir, mereka cenderung meningkatkan effort, inisiatif, dan dedikasi mereka dalam pekerjaan sehari-hari. Selain itu, kegiatan pengembangan karir sering kali melibatkan peningkatan keterampilan dan pengetahuan melalui rotasi pekerjaan, mentoring, atau program pendidikan lanjutan. Karyawan yang lebih terampil dan berpengetahuan tidak hanya mampu menyelesaikan tugas mereka dengan kualitas yang lebih tinggi dan lebih sedikit kesalahan, oleh karena itu kapabilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

2. Pengaruh Komunikasi Internal (X2) terhadap Kinerja (Z)

Hasil penelitian Komunikasi Internal berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja. Komunikasi Internal merupakan variabel yang secara positif signifikan memengaruhi Pengembangan Karir karyawan di PT Atom Jaya Makmur Kota Tangerang, menegaskan peran sentral program pembelajaran terstruktur dalam memajukan prospek profesional staf. Pengaruh positif yang signifikan ini timbul karena adanya keterkaitan komunikasi yang baik sesama karyawan maupun dengan pimpinan, dengan adanya komunikasi yang baik maka dengan begitu antar karyawan dapat mengetahui apa yang menjadi suatu kelebihan dan kekurangan sesama tim kerja sehingga pekerjaan pun menjadi baik, karena masing-masing karyawan dapat saling membantu dan saling menghargai sesama tim kerja dan saling suffot. Oleh karena itu komunikasi sangat signifikan terhadap kinerja karena dengan komunikasi yang baik maka kelangsungan pekerjaan pun menjadi baik di perusahaan PT Atom Jaya Makmur Kota Tangerang.

3. Pengaruh Iklim Organisasi (X3) terhadap Kinerja (Z)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja. Hal ini menegaskan bahwa tingkat keterikatan dan loyalitas seorang karyawan dengan adanya iklim organisasi yang baik, dengan semakin banyaknya anggota karyawan maka akan banyak pula perbedaan-perbedaan sesama karyawan, diantaranya perbedaan perilaku, gaya, komunikasi, kebiasaan, dan hal lainnya. Dengan adanya perbedaan-perbedaan tersebut maka dari itu PT Atom Jaya Makmur Kota Tangerang

perlu meningkatkan kedisiplinan dan pemahaman-pemahaman sesama karyawan karena iklim organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja. Deanga adanya Iklim Organisasi yang baik maka kelangsungan perusahaan pun menjadi lebih baik.

4. Pengaruh Kapabilitas (X1) terhadap Kreativitas SDM (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kapabilitas berpengaruh positif signifikan terhadap Kreativitas SDM, yang berarti bahwa kapabilitas, tindakan, dan efektivitas seorang pemimpin secara langsung berperan dalam meningkatkan keluaran kerja, efisiensi, dan kualitas layanan yang diberikan oleh karyawan. Pengaruh ini terjadi melalui beberapa saluran penting: Pemimpin sebagai Pemberi Arah dan Motivator yang menetapkan visi yang jelas, mengkomunikasikan tujuan organisasi, dan memberikan umpan balik yang konstruktif untuk menjaga karyawan tetap fokus dan termotivasi. Di lingkungan perusahaan yang kompleks, kepemimpinan yang efektif, seperti gaya transformasional atau demokratis, mendorong disiplin kerja yang lebih tinggi, menciptakan kepuasan kerja, dan memberdayakan staf dan tenaga lain untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Kondisi ini menumbuhkan rasa kepemilikan dan tanggung jawab, yang pada akhirnya diterjemahkan menjadi peningkatan kinerja individu (seperti kualitas kerja, kuantitas pekerjaan, dan ketepatan waktu) dan mutu pelayanan secara keseluruhan, sehingga kapabilitas seorang karyawan berperan penting dan signifikan terhadap kreativitas SDM.

5. Pengaruh Komunikasi Internal (X2) terhadap Kreativitas SDM (Y).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi Internal berpengaruh positif signifikan terhadap Kreativitas SDM, yang pengaruh positif ini terjadi karena komunikasi yang baik, komunikasi sangat berperan terhadap kreativitas SDM karena komunikasi dapat mempengaruhi hasil dari suatu pekerjaan, dengan komunikasi yang baik antar karyawan maka akan terciptanya kreativitas kerja yang lebih baik lagi, dengan hal tersebut maka komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kreativitas SDM, sehingga PT Atom Jaya Makmur selalu memperhatikan dan meningkatkan komunikasi bukan hanya sesama karyawan saja tetapi juga dengan pimpinan. Dengan hal ini maka akan memudahkan evaluasi dari kekurangan-kekurangan yang menjadi suatu hambatan dalam melakukan pekerjaan.

6. Pengaruh Iklim Organisasi (X3) terhadap Kreativitas SDM (Y).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kreativitas. Hal ini menegaskan bahwa iklim organisasi dan tingkat keterikatan, loyalitas, dan dedikasi karyawan adalah pendorong utama dalam meningkatkan hasil kerja dan efisiensi operasional. Komitmen kerja, terutama yang bersifat afektif (ikatan emosional) dan normatif (rasa kewajiban), menyebabkan karyawan secara sukarela mengalokasikan usaha yang lebih besar (*extra effort*) dalam menjalankan tugas mereka, yang melampaui tuntutan formal pekerjaan. Karyawan yang sangat berkomitmen cenderung memiliki tingkat absensi yang lebih rendah, lebih berhati-hati dalam pekerjaan mereka (mengurangi *human error*), dan lebih proaktif dalam mencari solusi untuk masalah operasional, yang secara kolektif meningkatkan kualitas dan kuantitas *output* pekerjaan. Di Atom Jaya Makmur Kota Tangerang. Oleh karena itu, Komitmen Kerja bertindak sebagai modal psikologis yang mengubah potensi individu menjadi kinerja aktual yang optimal, menjadikannya faktor penting yang harus dipelihara dan ditingkatkan oleh manajemen bahwa iklim organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kreativitas SDM.

7. Pengaruh Kinerja (Z) terhadap Kreativitas SDM (Y).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kinerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kreativitas SDM. Hal ini mengidentifikasi bahwa adanya jalur karir yang jelas dan peluang untuk tumbuh secara profesional secara langsung meningkatkan kinerja dan efisiensi kerja staf. Hubungan positif ini terwujud karena prospek pengembangan karir yang menjanjikan, seperti peluang untuk promosi, spesialisasi, atau kenaikan tingkat jabatan, berfungsi sebagai motivator intrinsik yang kuat. Ketika karyawan melihat bahwa usaha, kinerja unggul, dan partisipasi mereka dalam pelatihan akan diterjemahkan menjadi kemajuan karir, mereka cenderung meningkatkan effort, inisiatif, dan dedikasi mereka dalam pekerjaan sehari-hari. Selain itu, kegiatan pengembangan karir sering kali melibatkan peningkatan keterampilan dan pengetahuan melalui rotasi pekerjaan, mentoring, atau program pendidikan lanjutan. Karyawan yang lebih terampil dan berpengalaman tidak hanya mampu menyelesaikan tugas mereka dengan kualitas yang lebih tinggi dan lebih sedikit kesalahan, tetapi juga menjadi lebih efisien dan adaptif terhadap perubahan atau teknologi baru, yang pada akhirnya secara kolektif meningkatkan Kreativitas SDM lebih baik lagi.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian Pengaruh Kapabilitas, Komunikasi Internal, Iklim Organisasi, dan Kinerja Terhadap Kreativitas SDM pada PT Atom Jaya Makmur Kota Tangerang, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kapabilitas (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja (Z) Uji signifikansi menunjukkan nilai T Statistics sebesar 7,617 lebih besar dari 1,96 dan P Values sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien jalur yang positif dan signifikan pada PT Atom Jaya Makmur Kota Tangerang.
2. Komunikasi Internal (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja (Z) uji Signifikansi menunjukkan nilai T Statistics sebesar 5,458 lebih besar dari 1,96 dan P Values sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien jalur yang positif dan signifikan pada PT Atom Jaya Makmur Kota Tangerang.
3. Iklim Organisasi (X3) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja (Z) signifikan dengan nilai T Statistics sebesar 4,443 lebih besar dari 1,96 dan P Values sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien jalur yang positif dan signifikan pada PT Atom Jaya Makmur Kota Tangerang.
4. Kapabilitas (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kreativitas SDM (Y) signifikan dengan nilai T Statistics sebesar 4,226 lebih besar dari 1,96 dan P Values sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien jalur yang positif dan signifikan pada PT Atom Jaya Makmur Kota Tangerang.
5. Komunikasi Internal (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap Kreativitas SDM (Y) signifikan karena nilai T Statistics sebesar 4,031 lebih besar dari 1,96 dan P Values sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien jalur yang positif dan signifikan pada PT Atom Jaya Makmur Kota Tangerang.
6. Iklim Organisasi (X3) berpengaruh positif signifikan terhadap Kreativitas SDM (Y) signifikansi tinggi ditunjukkan oleh nilai T Statistics sebesar 4,449 lebih besar dari 1,96 dan P Values sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien jalur yang positif dan signifikan pada PT Atom Jaya Makmur Kota Tangerang.

7. Kinerja (Z) berpengaruh positif signifikan terhadap Kreativitas SDM (Y) signifikan dengan nilai T Statistics sebesar 5,142 lebih besar dari 1,96 dan P Values sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien jalur yang positif dan signifikan pada PT Atom Jaya Makmur Kota Tangerang.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dari Kapabilitas, Komunikasi Internal, dan Iklim Organisasi, terhadap Kreativitas SDM dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Atom Jaya Makmur Kota Tangerang, maka disarankan hal-hal berikut:

1. Kapabilitas:

Saran perbaikan berdasarkan indikator dengan bobot terendah. Untuk mengatasi rata-rata terendah pada indikator Kapabilitas No. 9 yang berkaitan dengan (“karyawan mampu bekerjasama tim dengan baik sesama karyawan”) mendapatkan skor sebesar 4,12%. Dengan hal ini maka kemampuan yang ada pada PT Atom Jaya Makmur belum mampu mengendalikan dan skill terhadap masing-masing karyawannya.

Disarankan agar PT Atom Jaya Makmur Kota Tangerang memberikan evaluasi dan pemahaman terhadap karyawan itu sendiri bahwa dengan adanya kerjasama tim yang solid maka akan terciptanya suatu kekutan didalam ruang lingkup pekerjaan, dengan adanya faktor yang menjadi suatu hambatan tersebut maka PT Atom Jaya Makmur Kota Tangerang harus lebih serius dalam memberikan pelatihan dan pengembangan karakter terhadap karyawannya, guna meminimalisir yang menjadi hambatan-hambatan dalam menjalankan suatu pekerjaan.

2. Komunikasi Internal:

Berdasarkan rata-rata terendah pada indikator No. 2 yang berkaitan dengan (“Saya mampu bekerjasama sesama tim kerja”), hanya mendapatkan skor sebesar 4,15%. Oleh karena ini masih belum maksimal dalam berkomunikasi sesama karyawan.

Disarankan agar PT Atom Jaya Makmur Kota Tangerang harus lebih sering melakukan pengarahan dan pemahaman tentang perbedaan-perbedaan pendapat maupun perbedaan perilaku, dengan adanya hal tersebut seorang pimpinan harus selalu memberikan pengarahan yang intens sehingga karwan agar lebih terbiasa dengan hal-hal yang menjadi sutu perbedaan pendapat, untuk meperkokoh organisasi diruang lingkup pekerjaan.

3. Iklim Organisasi:

Berdasarkan rata-rata terendah pada indikator No. 5 (“Perusahaan memberikan fasilitas dalam menunjang penyelesaian pekerjaan secara optimal”), hanya mendapatkan skor sebesar 4,06%. Oleh karena itu iklim organisasi masih terdapat beberapa perbedaan pendapat terhadap sesama karyawan.

Disarankan agar PT Atom Jaya Makmur Kota Tangerang sebaiknya harus lebih memperhatikan fasilitas-fasilitas yang akan menjadi kebutuhan-kebutuhan karyawannya, guna mempermudah dan mempercepat suatu pekerjaan menjadi lebih cepat dan optimal, sehingga target yang ditentukan tercapai.

4. Kreativitas SDM

Berdasarkan bobot terendah pada indikator No. 2 (“Karyawan mendapatkan pembekalan dan pelatihan dalam bekerja “), hanya mendapatkan skor sebesar 4,06%. Oleh karena itu masih perlu peningkatan kreativitas dalam bekerja.

Disarankan agar PT Atom Jaya Makmur Kota Tangerang untuk lebih memperhatikan setiap hasil yang telah dicapai oleh karyawan, dengan adanya reward dari perusahaan atas pencapaian yang telah diberikan oleh karyawan maka dengan

ANALISIS KAPABILITAS, KOMUNIKASI INTERNAL, DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KREATIVITAS SDM DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PT ATOM JAYA MAKMUR KOTA TANGERANG

begitu akan meningkatkan semangat dan inovasi yang lebih berkembang lagi untuk dimasa akan datang.

5. Kinerja:

Mengingat bahwa indikator No 6 (“Bekerjasama mampu menghasilkan pekerjaan saya menjadi lebih baik”), hanya mendapatkan skor sebesar 4,18%. Memiliki rata-rata terendah dan hanya mendapatkan tingkat persetujuan yang relatif kecil dari responden.

Disarankan fokus utama peningkatan produktivitas harus ditujukan pada aspek manajemen waktu dan ketepatan penyelesaian pekerjaan. Institusi atau manajemen disarankan untuk mengimplementasikan pelatihan atau workshop intensif tentang manajemen waktu, teknik penjadwalan (*seperti time-blocking atau metode Pomodoro*), dan penetapan prioritas tugas secara efektif. Selain itu, perlu dilakukan evaluasi mendalam terhadap bekerjasama tim dan proses operasional yang ada untuk mengidentifikasi *bottleneck* atau hambatan yang menyebabkan keterlambatan. Dengan adanya kerjasama tim yang baik akan menciptakan hasil pekerjaan menjadi lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Angriani, Y. (2023). *Pengaruh Iklim Organisasi, Komunikasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Leadership Style, Work Discipline, And Work Environment On Employee Performance*.1029–44. <https://doi.org/10.55963/Jumpa.V10i1.504>.
- Ahmad farizi (2022) *Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Pada PT Atmajaya* (Jurnal Manajemen, Organisasi, Dan Bisnis, Vol. 4, No.2, Juni 2023, Page 121-139 e-ISSN 2797-0566.DOI: <https://doi.org/10.33373/jmob.V3i2.7278>).
- Abigail Rendy Mangowal, Riane Johnly Pio, Danny D. Mukuan (2022) *Dampak Perubahan Jam Kerja dan budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jaya makmur perkasa Bogor Jawa Barat*(Productivity Vol 3 No 2, 2022 eISSN : 2723-0112, Hal 120-126, DOI: <https://doi.org/xm/123456789/996>).
- Ajeng Larasati, Ridwan Baraba, Nenden Nur Annisa (2023) *Peran Komunikasi Kerja Memediasi Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Graha Idaman Resort Bogor Jawa barat*. (Jurnal Sains Dan Teknologi,Volume 5, Nomor 1, September 2023, hal 142148, E-ISSN:2714-8661, DOI: <https://doi.org/10.55338/saintek.v5i1.1275>).
- Adrianus Gahol, Ali Zaenal Abidin (2021) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mega Central Finance Cabang Ciledug Kota Tangerang*.
- Ali Zaenal Abidin, Dwi Retno Wati (2023) *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi) Vol 20, No 02 (2023), hal 1003-1011 Pengaruh Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Panasonic Industrial Components Indonesia Cimanggis-Depok* JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)Vol 20, No 02(2023), hal 1003-1011.
- Bunga Putri Arini (2021) *Pengaruh Shift Kerja dan komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Kontruksi Perkasa Jaya Bandung Jawa Barat* (Jurnal Akmenika,Volume 18, Nomor 1, April 2021, hal 485491, DOI: <https://doi.org/10.31316/akmenika.v>.
- Davi Sundari, Ellina (2022) *Pengaruh Kapabilitas Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT Indah Pesona Home Stay Sukabumi* (Jurnal Ilmiah

ANALISIS KAPABILITAS, KOMUNIKASI INTERNAL, DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KREATIVITAS SDM DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PT ATOM JAYA MAKMUR KOTA TANGERANG

Indonesia, November 2022, vol 2 (11), 1008-1017, p-ISSN:27746291,e-ISSN:2774-6534,DOI <https://doi.org/10.59141/cerdika.v2i11.482>).

- Dewi Sri Rezeki, Sjahril Effendy Pasaribu, Syaiful Bahri (2023) *Peran Komunikasi Kerja pada Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pesona Indah Kontruksi Bandung Jawa Barat*. (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, Volume 6,Nomor 1, Januari 2023, EISSN : 2599-34 P-ISSN : 2614-3259, DOI: <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.920>).
- Dwiyana Kusuma, Mahfudnurna Amuddin, Aryati Arfah (2021) *Pengaruh Beban Kerja Dan Kreativitas Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT Indah Makmur Perkasa Bekasi Jawa Barat*. (Jurnal Ekonomi Dan Bisnis,Volume 4, Nomor 1, April 2021, P-ISSN. 2615-7039, E-ISSN. 2655-321x, DOI: <https://doi.org/10.31850/economos.v4i1.777>).
- Dimas Andika, Ali Zaenal Abidin (2024) *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pabrik Tahu MDS Cabang Serpong* Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi 2024, Volume 10 No 280-295, EISSN : 2987-9078, DOI: <https://doi.org/10.47233/jakbs.v1i2.140>
- Fatimah Fauzi Basalamah, Reza Aril Ahri, Arman Arman (2021) *Pengaruh Komunikasi Kerja,Stress Kerja, Kreativitas Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT Agung jaya kontruksi Kota Makassar (2021)* (An Idea Health Journal Vol. 1,Issue 2, December2021, Page 67-80 ISSN (Online) 2797-0604, DOI: 10.53690/ihj.v1i02.33).
- Hasanuddin Remmang, Arifuddin Mane (2024) *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Shift Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Anugrah Tunas Perkasa Kabupaten Maluku Tengah* (Journal of Economy Business Development, Volume 2, Nomor 1, April 2024, hal 119-124, e-ISSN: 2988-0149,p-ISSN:2987-3975DOI:<https://doi.org/10.56326/jebd.v2i1.2922>
- Hikma, Jim Hoy Yam,Erialdy (2022) *Pengaruh Kapabilitas Kerja,Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Groria Indah Perkasa Tangerang* Jurnal Pemandhu, Vol 3,No 1 (2022), EISSN : 2775-0396, DOI: <https://doi.org/10.33592/jp.v3i1.2427>).
- La Ode Jamaludin, Intan Parulian (2023) *Sistem Kerja Shift Dengan Implikasi Kapabilitas Di Ruang kerja* PT Indah perkasa Jaya Bekasi Jawa Barat. (Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Volume 14,Nomor 1, April 2023, hal 34-39, p-ISSN 20868375, DOI: <https://doi.org/10.54630/jk2.v14i1.268>).
- Muhammad Irwan (2024) *Pengaruh Kreativitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada PT Brwijaya KONTRUKSI Subang Jawa Barat*(Ensiklopedia of Journal, Vol. 06, No. 03, April 2024 : Hlm 340 – 351, P-ISSN 2622-9110E-ISSN 2654-.
- Purba, Sukarman. 2020. *Pengaruh Budaya Organisasi, Modal Intelektual, dan Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Pemimpin Jurusan di Universitas Negeri Medan*. KINERJA, Volume 13, No.2. pp 150-167.
- Pakarti, L. B. (2021). *Pengaruh Gaya Komunikasi Laissez-Faire Dan Otokratis Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Millennial*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Feb, 9(2), 5–24.
- Purnomo, H. &. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Iklim Organisasi Berdasarkan Motivasi Kerja Pada Karyawan Administratif Di Universitas Sebelas Maret*. Surakarta: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia.

**ANALISIS KAPABILITAS, KOMUNIKASI INTERNAL, DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP
KREATIVITAS SDM DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
DI PT ATOM JAYA MAKMUR KOTA TANGERANG**

- Roehricha, J. K., Davies, A., Frederiksenc, L., Sergeeevab, N., (2020). *Management innovation in complex products and systems: The case of integrated project teams. Industrial Marketing Management*, 00198501.
- Rince Tambunan, Rahmatia (2024) *Pengaruh Stres Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja PT Makmur Perkasa House Provinsi Sulawesi Tenggara (IJMA (Indonesian Journal of Management and Accounting))*, Volume05, Nomor 01, 2024, Hal DOI:10.14421/EkBis.2022.6.1.1555).
- Rismayanti, Ni Made Dwi Ariani Mayasari (2021) *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Implikasi Kapabilitas Terhadap Kinerja PT Makmur Perkasa jaya Sukabumi Jawa Barat. (Bisma:Jurnal Manajemen, Vol. 7 No. 2, Oktober 2021 hal. 174– 180, P-ISSN: 2476-8782, DOI: <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i2.31718>)*.
- Rida Alfida, Sri Widodo (2022) *Pengaruh Komunikasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT Baja Jaya Abadi Jakarta Timur (Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia Volume 11 Nomor 1, Januari 2022, DOI: <https://doi.org/10.35968/jimsp.c.v11i1.873>)*.
- Samsualam, Tutik Agustini (2022) *Pengaruh Shift Kerja terhadap Komunikasi Kerja PT Jaya Sentosa Resort Kota Tangerang.) (Window of Nursing Journal, Volume 3, Nomor 1, Juni 2022, hal 57-65, E-ISSN: 2721-3994, DOI: <https://doi.org/10.33096/won.v3i1.92>)*.
- Wianne Carima (2022) *Pengaruh Kreativitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Terhadap Kinerja PT Sany Makmur Perkasa Kota Tangerang. (SCHEMA: Journal of Psychological Research, Vol. 07, No. 02, November 2022 : Hlm 59 –70, PISSN 2581-0723 E-ISSN2581-0731, DOI: <https://doi.org/10.29313/schem.a.v7i2.11031>)*.