

PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI INTRINSIK DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT JOVAN TECHNOLOGIES

Tri Metta¹, Asron Saputra²

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

²Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam
email: pb170910246@upbatam.ac.id

ABSTRACT

Companies that have determined their goals will definitely try to achieve the goals they have determined. In achieving its goals, company doesn't only depend on technological excellence, operating funds, existing facilities and infrastructure, but the company also depends on aspects of its resources owned by the company. This research is to test and analyze the Problems of Communication, Intrinsic Motivation and Job Training on Employee Performance at PT Jovan Technologies. The technique used in this study is a saturated sample or census with a total of 113 respondents. The measuring instrument used was 5 point likert scale. The analytical method used is multiple linear regression with the help of spss 22 statistical software. Based on the results of the study, showed that Communication, Intrinsic Motivation and Job Training had a positive and significant effect on employee performance from t calculate > t table and significant value <0.05 and Communication, Intrinsic Motivation and Job Training together have a positive and significant effect on employee performance from f calculate > f table and significant value <0.05.

Keywords: communication; intrinsic motivation; job training; employee performance.

PENDAHULUAN

Setiap organisasi atau perusahaan selalu berupaya agar bisa mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Agar bisa mencapai tujuan itu perusahaan bukan hanya mengandalkan pada keunggulan teknologi, dana operasi, sarana dan prasarana yang sudah ada sebelumnya tetapi juga tergantung pada aspek sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Aspek sumber daya manusia atau karyawan adalah salah satu faktor yang penting yang mesti diperhatikan dalam perusahaan. Supaya bisa berkembang atau paling tidak dapat bertahan dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat manajemen perlu melakukan perubahan-perubahan didalam perusahaan dengan tujuan untuk dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan agar lebih maksimal. Perubahan itu sendiri beberapa faktor diantaranya komunikasi, motivasi intrinsik dan pelatihan kerja karyawan yang terjadi diperusahaan selain perubahan kebijakan

kebijakan aturan kerja untuk pencapaian kinerja maksimal yang dibebankan (Maulida, 2018 : 13).

PT Jovan Technologies merupakan sebuah perusahaan yang beroperasi di dalam bagian manufaktur yang dimana sebagai penyedia layanan terkemuka dalam desain otomasi, perakitan produk *precision machining* dan *contract manufacturing* untuk pasar global. Objek penelitian ini adalah karyawan PT. Jovan Technologies bagian produksi dengan jumlah karyawan 113 orang.

Permasalahan PT Jovan Technologies ini tidak pula jauh berbeda dengan perusahaan pada umumnya yang dimana komunikasi Komunikasi antar karyawan di PT Jovan Technologies ini masih tidak berjalan dengan lancar yang dimana pada akhirnya menyebabkan terhambatnya kinerja perusahaan. Kurangnya komunikasi antar sesama serta banyak kesalahan informasi dari divisi satu ke divisi lainnya sehingga menyebabkan terjadinya miskomunikasi antara satu dengan yang lainnya yang menyebabkan

sesuatu yang dilakukan itu kurang/tidak sesuai harapan sehingga tidak sesuai dengan instruksi dari atasan dan sering mengalami kesalahan dalam melakukan pekerjaannya seperti kesalahan dalam perakitan produk.

Disamping komunikasi perusahaan PT Jovan Technologies juga mengalami permasalahan di bagian motivasi intrinsik yang dimana Karyawan PT Jovan Technologies juga kurang termotivasi sehingga menyebabkan hasil yang dikerjakannya tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan seperti perakitan mesin yang ditargetkan penyelesaiannya satu bulan tetapi penyelesaiannya malahan lebih dari satu bulan, sehingga menyebabkan pelanggan kurang terpuaskan. Karyawan cenderung terlalu santai dalam mengerjakan tugas-tugasnya yang dikarenakan kurangnya motivasi dari perusahaan ke pada karyawan.

Dan hal yang tidak kalah penting yaitu pelatihan kerja, permasalahan pelatihan kerja yang dialami pada perusahaan ini yaitu dimana masalah yang dihadapi perusahaan ini adalah kurangnya pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawan dan pelatihan yang diberikan tidak sesuai dengan profesi karyawan serta tidak semua karyawan diberikan pelatihan kerja sehingga menyebabkan kurangnya kemampuan dan pengetahuan dalam memproduksi sesuatu, dan kesalahan dalam pengerjaan sesuatu, kesalahan yang dimaksud adalah kesalahan dalam perakitan mesin-mesin dan desain yang di inginkan oleh perusahaan serta yang di inginkan oleh pelanggan.

Seperti yang kita ketahui Kinerja adalah suatu pengukuran yang di gunakan untuk mengukur tingkat pencapaian yang telah dicapai oleh tugasnya. Kinerja karyawan di perusahaan dapat juga mempengaruhi kemajuan perusahaan yang dimana dikarenakan kinerja karyawan cara yang dipergunakan memantau hasil produksi sumber daya manusia, baik itu dibidang memproduksi barang nyata, jasa, ataupun pelayanan (Sitepu & Saribu, 2019 : 93).

Berdasarkan uraian di atas, penulis berminat mengambil judul "Pengaruh Komunikasi, Motivasi Intrinsik Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan Pada PT Jovan Technologies." Berikut tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Jovan Technologies.
2. Untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT Jovan Technologies.
3. Untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jovan Technologies.
4. Untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh komunikasi, motivasi intrinsik dan pelatihan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Jovan Technologies.

KAJIAN TEORI

2.1 Komunikasi

Komunikasi merupakan pergantian seluruh pendapat atau instruksi yang dimana mempunyai tujuan yang telah di tentukan yang dilakukan baik secara pribadi ataupun antar pribadi dengan melakukan simbol-simbol atau sinyal tertentu (Burhanudin, 2015 : 3). Komunikasi ialah suatu proses yang penyampaian pesannya dalam bentuk atau teknik penyampaian pesannya dapat disesuaikan agar arti dari pesan tersebut bisa diterima yang menyebabkan akan terjadinya pergantian perintah verbal ataupun tidak verbal serta yang didapatkan dari komunikasi yang sudah dilakukan maka kemungkinan bisa dapat memperbaiki tingkah laku orang maksudnya merubah sesuatu yang akan terjadi dalam diri seseorang (Lawasi & Triatmanto, 2017 : 50).

2.1.2 Indikator-Indikator Komunikasi

Terdapat beberapa indikator yang dapat mempengaruhi komunikasi yang dibahas oleh (Yunsepa, 2018 : 47):

1. Penangkapan
2. Kebahagiaan
3. Dampak pada tingkah laku
4. Jaringan yang baik

2.2 Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik merupakan motivasi dari dalam individu bisa dapat memberikan seseorang biar bisa berprestasi yang biasanya lebih dikenal dengan faktor motivasional, faktor motivasional ini seperti

keberhasilan seperti prestasi yang dicapai oleh karyawan, penghargaan dapat berupa pengakuan dari atasan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab serta pengembangan (Coenraad, Nurdiansyah, & U Wawan Sam Adinata, 2020 : 50). Motivasi Intrinsik merupakan cara-cara yang biasanya bersifat aktif yang biasanya tidak perlu dipengaruhi dari eksternal, karena semua pribadi memiliki tujuan untuk mengerjainnya. (Murniyanti, 2019 : 2).

2.2.1 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Intrinsik

Terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi intrinsik (Hasibuan, 2014) yaitu:

1. Tanggung jawab
2. Penghargaan
3. Pekerjaan itu sendiri
4. Pengembangan dan Kemajuan

2.2.2 Indikator-Indikator Motivasi Intrinsik

Terdapat beberapa indikator yang dapat mempengaruhi motivasi intrinsik yang dibahas oleh (Samuel & Septina, 2020 : 3), yaitu:

1. *Self expression atau ekspresi diri yang meliputi bebas dalam mengutarakan pendapat.*
2. *Personal fit* atau kecocokan pribadi yaitu Aturan yang diterapkan di perusahaan sesuai dengan nilai pribadi yang memiliki.
3. *Personal Fulfillment* atau kepuasan pribadi yaitu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan jurusan
4. *Reputation* atau reputasi, yaitu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik agar dapat promosi jabatan yang baik.

2.3 Pelatihan Kerja

Pelatihan adalah kegiatan yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan mempertingkatkan kemampuan serta kecakapan karyawan, maka karyawan dapat melakukan pekerjaan sesuai kebutuhan (Endrawati, 2017 : 173). Pelatihan adalah sesuatu usaha yang di

2.3.1 Metode-Metode Pelatihan Kerja

Terdapat dua metode dalam pelatihan tenaga kerja (Bangun, 2012 : 210) antara lain yaitu:

1. Metode On-The Job Training

Adalah suatu metode yang lebih sering dipakai oleh instansi di dalam melatih karyawannya. Karyawannya mempelajari pekerjaannya dan langsung melakukan pekerjaannya secara langsung.

2. Metode Off-the job training

adalah pelatihan yang biasanya dilaksanakan tenaga kerja di kondisi sedang libur/bekerja yang mempunyai maksud agar lebih focus di kegaitan pelatihan saja.

2.3.1 Tujuan Pelatihan Kerja

Dalam penelitiannya (Rachmawati, 2016 : 4) Terdapat beberapa tujuan penelitian yaitu:

1. Untuk menambah keterampilan para karyawan sesuai dengan perubahan teknologi.
2. Untuk menambahkan daya produksi organisasi.
3. Untuk menurunkan waktu belajar biar menjadi kompeten bagi karyawan baru.

2.3.2 Indikator-Indikator Pelatihan Kerja

Terdapat beberapa indikator yang dapat mempengaruhi pelatihan yang dibahas oleh, (Rachmawati, 2016 : 8) yaitu:

1. Kesesuaian materi pelatihan meliputi, kesesuaian dengan keterampilan kerja, kesesuaian materi dengan tingkat pendidikan, kesesuaian materi dengan penunjang penyelesaian masalah dalam pekerjaan.
2. Peserta latihan yang meliputi, peningkatan keahlian kerja, pengembangan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Fasilitas pelatihan yang meliputi, fasilitas, kelengkapan materi pelatihan.
4. Tenaga pengajar yang meliputi, kualifikasi instruktur memadai, memotivasi peserta.
5. Waktu pelatihan yang meliputi, kesesuaian waktu pelatihan dengan kebutuhan pekerjaan.

2.4 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil dari kerja yang dilakukan oleh karyawan dalam mencapai target serta tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan pada saat ini. Kinerja yang baik tercapai dengan kualitas sumber daya manusia yang baik, kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi guna untuk memperoleh produktivitas kinerja yang tinggi dan baik

(Marpaung, Namirah, Usandra, Putra, & Monica, 2020 : 178).

2.4.1 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Deni Primajaya dalam (Endrawati, 2017 : 173) yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan meliputi: bakat, minat, factor kepribadian.
2. Usaha yang dicurahkan meliputi: motivasi, etika kerja, kehadiran, rancangan tugas.
3. Dukungan organisasi meliputi: pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, serta manajemen.

2.4.1 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa indikator yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang dibahas oleh (Rachmawati, 2016 : 9), yaitu:

1. Kualitas yang meliputi: Kecakapan dalam melakukan tugas hingga selesai, mengatur waktu dalam melakukan tugas, ketelitian dalam melakukan tugas.
2. Kuantitas yang meliputi: Kecepatan dalam menyelesaikan tugas, kerapian dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasil kerja.
3. Pengetahuan mengenai pekerjaan yang meliputi: pemahaman terhadap prosedur kerja, penggunaan fasilitas kerja dengan baik dan kompetensi.
4. Tanggung jawab yang meliputi: keseriusan dalam bekerja, mampu menyelesaikan tugas tanpa bantuan atasan.

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian terdahulu dengan variable sama yaitu:

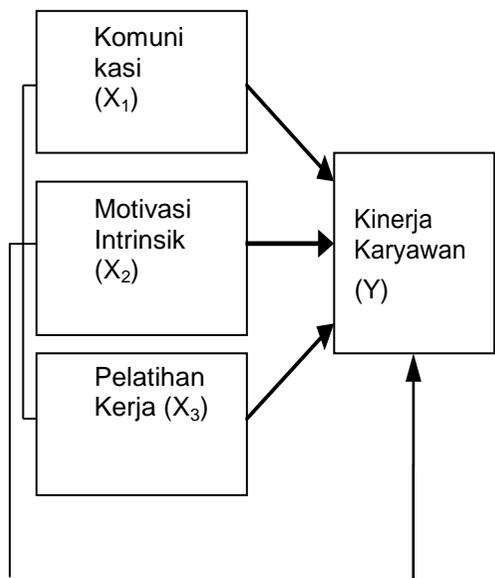
1. Judul penelitian yang dilakukan oleh Ni Wayan Eka Sri Anggereni (2018) adalah "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng". Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha, Volume 10, No. 02, terindeks SINTA, P-ISSN 2599-1418 E-ISSN 2599-1426. Hasil dari penelitian ini adalah Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan, artinya jika pelatihan semakin sering dilakukan maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi.

2. Judul penelitian yang dilakukan oleh Noorlaily Maulida (2018) adalah "Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bess Finance Banjarmasin". At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen. Volume 2, No. 01, terindeks GOOGLE SCHOLAR, P-ISSN 1979-1127 E-ISSN 2502-7433. Hasil penelitian ini adalah Komunikasi dan Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan.

2.6 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan Teori yang dikemukakan diatas, pengembangan kerangka pikir dapat dilihat gambar seperti dibawah ini:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran (Sumber: Peneliti, 2021)

2.1 Hipotesis

Berikut hipotesis menurut rangka pikiran:

- H₁: Komunikasi berdampak positif serta signifikan kepada kinerja karyawan di PT jovan technologies.
- H₂: Motivasi intrinsik berdampak positif serta signifikan kepada kinerja karyawan di PT Jovan technologies.
- H₃: Pelatihan kerja berdampak positif serta signifikan kepada kinerja karyawan di PT Jovan technologies.
- H₄: Komunikasi, motivasi intrinsik, dan pelatihan kerja dengan bersama

berdampak positif serta signifikan kepada kinerja karyawan di PT Jovan technologies

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan prosedur dan cara yang digunakan pada saat merencanakan penelitian dengan tujuan agar dapat berfungsi sebagai panduan kepada pemakai bersama daftar pertanyaan atau sajian angket dengan penggunaan skala likert. Berdasarkan tujuannya, penelitian ini masuk kedalam kategori deskriptif kuantitatif yang bertujuan mengenai pemecahan masalah yang dibuktikan dengan persepsi-persepsi teoritis yang tidak berdampak langsung. Sedangkan untuk segi permasalahan, penelitian ini tergolong penelitian statistik inferensial yang bermaksud mengambil kesimpulan dan menyelesaikan masalah dengan hipotesis yang telah diuraikan. Populasi ialah suatu bagian yang lebih luas yang terdapat objek serta subjek yang dimana dapat meningkatkan cara yang bisa melahirkan model dalam penelitian (Siyoto, 2015 : 99). Metode pengumpulan data yang digunakan dengan cara penelitian terdapat kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan dibuat kesimpulannya (Sugiono, 2012 : 66). Populasi untuk penelitian ini adalah karyawan di PT. Jovan Technologies bagian produksi yaitu sebanyak 113 orang. Sampling jenuh ialah bagian dari jenis *Nonprobability sampling*. Sampling jenuh ialah metode untuk menentukan sampel di mana seluruh bagian populasi menjadi sampel. Sampel penelitian yang diambil yaitu seluruh karyawan bagian produksi yaitu sebanyak 113 orang.

3.2 Metode Analisis Data

Analisis data ialah suatu cara untuk menemukan serta merapikan dengan cara tersistem yang sudah di dapatka berdasarkan proses wawancara, catatan lapangan, serta dokumentasi yang dilaksanan berdasarkan cara menyusun data menuju kategori, serta

menjabarkannya ke unit-unit, merapikan ke pola, mensurvei mana penting serta yang akan dipakai, serta meringkas menjadi kesimpulan agar lebih gampang untuk dimengerti untuk orang lain maupun diri sendiri (Sugiono, 2012 : 213).

3.2.1 Uji Kualitas Data

Hal yang sangat bernilai pada sebuah penelitian ialah data, sebab data berguna selaku alat verifikasi hipotesis dan sketsa dari variabel yang akan diteliti. Sebelum data yang didapat dari responden diolah, kepercayaan dan kualitas keabsahan data perlu diuji dengan uji kualitas data yang bisa dilaksanakan melewati uji validitas beserta uji reliabilitas instrumen.

3.2.2 Uji Asumsi Klasik

Didalam uji asumsi klasik akan dilaksanakan tes data melalui Uji Normalitas dan Uji Heteroskedastisitas serta uji multikolinearitas.

3.2.3 Uji Pengaruh

Uji ini dilakukan dari analisis linear berganda untuk peramal nilai variabel dan analisis koefisien determinasi sebagai penunjuk.

3.2.4 Uji Hipotesis

Pernyataan akan suatu masalah yang wajib diuji keabsahannya ialah hipotesis. Dengan memakai analisis regresi bisa dikemukakan hipotesis buat menerka sebuah kejadian khusus dalam sebuah kerangka persoalan (Wibowo, 2012).

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Profil Responden

Penyebaran kuesioner kepada 113 responden yang dilakukan dan diperoleh profil responden sesuai dengan data penelitian, yang turut berpartisipasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi pada PT Jovan Technologies. Analisis terhadap profil dari responden merupakan proses awal penelitian yang berdasarkan penyebaran kuesioner dan hasil jawaban dari responden, diperoleh data dari responden yang dapat digolongkan berdasarkan jenis kelamin, usia, lama bekerja dan pendidikan terakhir.

4.2 Hasil Uji Kualitas Data

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Komunikasi X ₁	X _{1.1}	0,638	0,1848	Valid
	X _{1.2}	0,707	0,1848	Valid
	X _{1.3}	0,656	0,1848	Valid
	X _{1.4}	0,512	0,1848	Valid
	X _{1.5}	0,491	0,1848	Valid
	X _{1.6}	0,273	0,1848	Valid

(Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 22, 2021)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Intrinsik

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi Intrinsik X ₂	X _{2.1}	0,837	0,1848	Valid
	X _{2.2}	0,675	0,1848	Valid
	X _{2.3}	0,837	0,1848	Valid
	X _{2.4}	0,301	0,1848	Valid
	X _{2.5}	0,629	0,1848	Valid
	X _{2.6}	0,713	0,1848	Valid

(Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 22, 2021)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pelatihan Kerja X ₃	X _{3.1}	0,672	0,1848	Valid
	X _{3.2}	0,644	0,1848	Valid
	X _{3.3}	0,448	0,1848	Valid
	X _{3.4}	0,452	0,1848	Valid
	X _{3.5}	0,382	0,1848	Valid
	X _{3.6}	0,360	0,1848	Valid

(Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 22, 2021)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y _{.1}	0,760	0,1848	Valid
	Y _{.2}	0,735	0,1848	Valid
	Y _{.3}	0,764	0,1848	Valid
	Y _{.4}	0,844	0,1848	Valid
	Y _{.5}	0,645	0,1848	Valid
	Y _{.6}	0,696	0,1848	Valid

(Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 22, 2021)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai r hitung untuk semua pernyataan pada variabel komunikasi (X₁), motivasi intrinsik (X₂), pelatihan kerja (X₃) dan kinerja karyawan (Y)

lebih besar senilai 0,1848 (df = 111). Dengan demikian, seluruh pernyataan pada variabel dinyatakan *valid* dan dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Komunikasi X ₁	0,714	6
Motivasi Intrinsik X ₂	0,764	6
Pelatihan Kerja X ₃	0,678	6
Kinerja Karyawan Y	0,787	6

(Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 22, 2021)

Berdasarkan hasil uraian tabel 5. diatas dapat disimpulkan bahwa nilai yang diperoleh masing-masing variabel memiliki nilai cronbach's alpha lebih besar dari nilai alpha 0,60 berdasarkan kriteria seluruh *N of Items*, pernyataan dinyatakan reliabel artinya terdapat konsistensi jawaban responden atas pernyataan kuesioner yang diajukan pada tiap variabel yang diteliti.

4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		113
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.83773824
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.036
	Negative	-.063
Test Statistic		.063
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

(Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 22, 2021)

Berdasarkan hasil tabel 6. diatas dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi normal melalui nilai signifikan sebesar $0,200 > 0,05$ sehingga variabel yang ada sudah mencukupi syarat agar bisa dianalisis menggunakan metode regresi linear sederhana.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
<i>(Constant)</i>			
1	Komunikasi	.358	2.797
	Motivasi Intrinsik	.305	3.278
	Pelatihan Kerja	.315	3.178

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 22, 2021)

Hasil beberapa uji linear ditunjukkan pada Tabel 7. di mana VIF kurang dari 10, nilai toleransi dari tiga variabel independen adalah komunikasi, motivasi intrinsik dan kinerja karyawan lebih besar dari 0,1. Ini berarti bahwa tidak ada masalah multikolinearitas antara variabel dalam variabel regresi.

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Beta		
1	<i>(Constant)</i>	2.578		1.765	.080
	Komunikasi	.028	.040	.257	.797
	Motivasi Intrinsik	-.153	-.277	-1.641	.104

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Lanjutan)

Pelatihan Kerja	.021	.116	.031	183	.855
-----------------	------	------	------	-----	------

a. *Dependent Variable:* Abs_Res

(Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 22, 2021)

Jika nilai probabilitas atau tingkat signifikansi adalah 0,05, dapat dikatakan bahwa model tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Tabel 8. diatas menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki nilai signifikansi > 0,05 sehingga mereka tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas.

4.4 Hasil Uji Pengaruh

Tabel 9. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.516	1.366		4.769	.000
	Komunikasi	.288	.101	.254	2.858	.005
	Motivasi Intrinsik	.354	.087	.390	4.053	.000
	Pelatihan Kerja	.295	.109	.257	2.713	.008

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

(Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 22, 2021)

Berdasarkan Tabel 9. persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: :
 $Y = 6,516 + 0,288 X_1 + 0,354 X_2 + 0,295 X_3$
 Penjelasan persamaan:

- Nilai konstanta sebesar 6,516 ; artinya nilai kinerja karyawan (Y) nilainya adalah 6,516.
- Koefisien regresi variabel komunikasi (X_1) sebesar 0,288; bisa diartikan setiap peningkatan komunikasi sebesar 1%, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan 0,288.
- Koefisien regresi variabel motivasi intrinsik (X_2) sebesar 0,354; bisa diartikan setiap peningkatan motivasi intrinsik

sebesar 1%, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan 0,354

d. Koefisien regresi variable pelatihan kerja (X_3) sebesar 0,295; bisa diartikan setiap peningkatan pelatihan kerja sebesar 1%, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan 0,295. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara pelatihan kinerja dengan kinerja karyawan.

Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel independen dengan dependen, semakin baik variabel independen maka semakin baik juga variabel dependen.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.832a	.692	.684	1.863

a. Predictors: (Constant), Komuniasi, Motivasi Intrinsik, Pelatihan Kerja

(Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 22, 2021)

Menurut tabel 10. di atas didapatkan angka Adjusted hasil R yaitu 0,832 maksudna kolerasi variabel dependen dengan variabel independen sebanyak 83,2%. Angka Adjusted R Square yaitu 0,684. Semua angka yang ada akan di ubah ke dalam bentuk persentase yang

maksudnya pengaruh variabel komunikasi (X_1), motivasi intrinsik (X_2) dan pelatihan kerja (X_3) kepada variabel kinerja karyawan (Y) yaitu 68,4% kemudian yang lainnya yaitu 31,6% tidak bisa dijelaskan karena tidak ditelitinya variabel lain.

4.5 Hasil Uji Hipotesis

Tabel 11. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.516	1.366		4.769	.000
Komunikasi	.288	.101	.254	2.858	.005
Motivasi Intrinsik	.354	.087	.390	4.053	.000
Pelatihan Kerja	.295	.109	.257	2.713	.008

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

(Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 22, 2021)

- Penjelasan tabel 11. sebagai berikut:
- Variabel komunikasi (X1) ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} (2,858) > t_{tabel} (1,65845)$ dan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$. Jadi, variabel komunikasi (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
 - Variabel motivasi intrinsik (X2) ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} (4,053) > t_{tabel} (1,65845)$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Jadi, variabel motivasi intrinsik (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
 - Variabel prestasi kerja (X3) ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} (2,713) > t_{tabel} (1,65845)$ dan nilai signifikansi $0,008 < 0,05$. Jadi, variabel pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
Jadi, variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 12. Hasil Uji F

Model	Sum of Square	Df	Mean Square F	Sig.	
1 Regression	850.293	3	283.431	81.675	.000
Residual	378.256	109	3.470		
Total	1228.549	112			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

b. *Predictors:* (Constant), Komunikasi, Motivasi Intrinsik, Pelatihan Kerja

(Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 22, 2021)

- Menurut tabel 12 menunjukkan bahwa variabel independen terdapat pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Yang menghasilkan perhitungan yang dimana hasil uji F terdapat $F_{hitung} 81,675 > F_{tabel} 2,68$ dan nilai signifikan sebesar $0,000$ atau lebih kecil dari $0,05$ ($F.Sig 0,000 < \alpha 0,005$).
- dicerminkan berdasarkan dari hasil $t_{hitung} (4,053) > t_{tabel} (1,65845)$ serta hasil signifikansi $0,000 < 0,05$. Jadi, variabel motivasi intrinsik (X2) berdampak dengan signifikan kepada variabel kinerja karyawan (Y).
- Terdapat dampak dari variabel Pelatihan kerja serta kinerja karyawan di PT Jovan Technologies. Hal ini dicerminkan berdasarkan hasil $t_{hitung} (2,713) > t_{tabel} (1,65845)$ serta hasil signifikansi $0,008 < 0,05$. Jadi, variabel pelatihan kerja berdampak dengan signifikan kepada variabel kinerja karyawan (Y).
Maka variabel independen berdampak dengan signifikan kepada variabel dependen.

4.6 Pembahasan

- Terdapat dampak dari variabel komunikasi serta kinerja karyawan pada PT Jovan Technologies. Hal ini dicerminkan berdasarkan hasil nilai t hitung $(2,858) > t_{tabel} (1,65845)$ dan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$. Jadi, variabel komunikasi (X1) berdampak dengan signifikan kepada variabel kinerja karyawan
- Terdapat dampak dari motivasi intrinsik serta kinerja karyawan pada PT Jovan Technologies. Hal ini

SIMPULAN

Sesuai dengan data yang sudah dianalisis serta pembahasan yang sudah disebutkan pada sebelumnya, bahwa bisa dibuat kesimpulan pada penelitian ini, adalah:

1. Menurut kajian data menyatakan kalau terdapat dampak positif serta signifikan dari variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT Jovan Technologies.
2. Menurut kajian data menyatakan kalau terdapat dampak positif serta signifikan dari variabel motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan di PT Jovan Technologies.
3. Menurut kajian data menyatakan kalau terdapat dampak positif serta signifikan dari variabel pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Jovan Technologies.
4. Berdasarkan analisis data terbukti kalau terdapat dampak positif dan signifikan antara variabel komunikasi, motivasi intrinsik dan pelatihan kerja secara bersama-sama terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT Jovan Technologies.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggereni, N. W. E. S. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(2), 606–615. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i2.20139>
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Burhanudin. (2015). *Komunikasi Bisnis*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Coenraad, D. P., Nurdiansyah, H., & U Wawan Sam Adinata. (2020). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Kader Posyandu. *Makro, Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 5(1), 46–59.
- Endrawati. (2017). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pengrajin sepatu dan sandal kulit “Praktis” Magetan. *EQUILIBRIUM: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya*, 5(2), 172–178. <https://doi.org/10.25273/equilibrium.v5i2.1545>
- Hasibuan, H. M. S. P. (2014). *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktifitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Marpaung, F. K., Namirah, Y., Usandra, S., Putra, G., & Monica, C. (2020). Pengaruh Komunikasi, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Globelink Sea And Air Freight Indonesia. *Jurnal Warta*, 14(1), 175–193.
- Maulida, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bess Finance Banjarmasin. *At-Tadbir: jurnal ilmiah manajemen*, 2(1), 12–23.
- Murniyanti, S. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Indojaya Agrinusa Tanjung Morawa Sri Murniyanti. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya (MBEP)*, 5(September), 1–8.
- Rachmawati, R. W. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank BJB Kantor Cabang Suci Bandung. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 1–16.
- Samuel, T., & Septina, F. (2020). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja. *JEMMA (Jurnal of Economic , Management , and Accounting)*, 3(September), 103–112.
- Sitepu, E. F. br., & Saribu, M. S. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dewa Rencara Perangin-angin (DRP). *Jurnal Manajemen*, 5(2), 93–98.
- Siyoto, S. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian* (Ayup, ed.). Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sugiono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo, A. E. (2012). *Aplikasi Praktis SPSS Dalam Penelitian* (1 ed.). Gava Media.
- Yunsepa, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik SOGM Pada PT Perkebunan Minanga Ogan Region Sumsel-Lampung. *Jurnal Ecoment Global*, 3(1), 42–53.