

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

SKRIPSI



**Oleh:
Tri Metta
170910246**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
2021**

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

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh
Tri Metta
170910246**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
2021**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Tri Metta
NPM : 170910246
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat dengan judul:

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

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun

Batam, 22 Januari 2021



Tri Metta
170910246

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

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**

**Oleh
Tri Metta
170910246**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini**

Batam, 22 Januari 2021



**Asron Saputra, S.E., M.Si.
Pembimbing**

ABSTRAK

Perusahaan yang telah menentukan tujuannya pasti akan berusaha mencapai tujuan yang telah ditentukannya. Dalam mencapai tujuannya perusahaan tidak hanya bergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi, sarana dan prasarana yang ada saja tetapi perusahaan juga bergantung aspek sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Penelitian ini untuk menguji dan menganalisa masalah Komunikasi, Motivasi Intrinsik dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Jovan Technologies. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh atau sensus dengan jumlah 113 responden. Alat ukur yang digunakan adalah 5 poin skala likert. Metode analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda. Uji kualitas data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji realibilitas, uji asumsi klasik dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas dan uji pengaruh menggunakan analisis regresi linear berganda dan analisis koefisien determinasi (R^2), sedangkan uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t dan uji F dengan bantuan *software* statistik SPSS 22. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa komunikasi, motivasi intrinsik dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dari t hitung > t tabel dan nilai signifikan < 0,05 serta komunikasi, motivasi intrinsik dan pelatihan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dari f hitung > f tabel dan nilai signifikan < 0,05.

Kata kunci: komunikasi; motivasi intrinsik; pelatihan kerja; kinerja karyawan.

ABSTRACT

Companies that have determined their goals will definitely try to achieve the goals they have determined. In achieving its goals, the company does not only depend on technological excellence, operating funds, existing facilities and infrastructure, but the company also depends on the 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. The data quality test in this study uses the validity test and the reliability test, the classic assumption test in this study uses the normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test and the effect test using multiple linear regression analysis and coefficient of determination analysis (R^2), while the hypothesis test in this study using t test and F test 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 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.

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa proposal ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa proposal ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Dr. Hendri Herman, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam;
4. Bapak Asron Saputra, S.E., M.Si. selaku Dosen pembimbing skripsi pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam;
5. Seluruh Dosen dan Staff Univeristas Putera Batam yang telah berbagi ilmu pengetahuan dengan penulis;
6. Orang tua dan keluarga yang selalu berdoa dan memberi dukungan penuh kepada penulis;
7. Seluruh pimpinan PT Jovan Technologies yang telah memberi izin penulis untuk melakukan penelitian;
8. Teman-teman se-angkatan penulis yang selalu menyemangati hingga selesai skripsi ini.

Pada kenyataannya, walaupun telah berusaha dengan kesungguhan hati dan segenap kemampuan, namun masih banyak ditemukan kekurangan karena keterbatasan ilmu pengetahuan penulis, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun sebagai penyempurnaan skripsi pada penelitian ini.

Akhir kata, penulis berharap agar skripsi penelitian ini bermanfaat bagi pengembangan Ilmu Manajemen dan khususnya bagi praktisi maupun masyarakat. Semoga Tuhan melimpahkan berkat dan anugerah-Nya kepada semua orang yang telah membantu penulis dalam penyelesaian skripsi penelitian ini.

Batam, 22 Januari 2021



Tri Metta

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR RUMUS	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	7
1.3. Batasan Masalah.....	8
1.4. Rumusan Masalah	8
1.5. Tujuan Penelitian	9
1.6. Manfaat Penelitian	9
1.6.1. Manfaat Teoritis	10
1.6.2. Manfaat Praktis	10
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1. Teori	11
2.1.1. Komunikasi	11
2.1.1.1. Definisi Komunikasi	11
2.1.1.2. Macam-Macam Arah Dalam Komunikasi.....	12
2.1.1.3. Fungsi Komunikasi	13
2.1.1.4. Indikator Komunikasi	14
2.1.2. Motivasi Intrinsik	14
2.1.2.1. Definisi Motivasi Intrinsik.....	14
2.1.2.2. Pendekatan-Pendekatan Motivasi	15
2.1.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Intrinsik	16
2.1.2.4. Indikator Motivasi Intrinsik	16
2.1.3. Pelatihan Kerja	17
2.1.3.1. Definisi Pelatihan Kerja.....	17
2.1.3.2. Tujuan Pelatihan Kerja	17
2.1.3.3. Metode-Metode Pelatihan Kerja.....	18
2.1.3.4. Indikator Pelatihan Kerja	19
2.1.4. Kinerja Karyawan.....	20
2.1.4.1. Definisi Kinerja Karyawan	20
2.1.4.2. Syarat-Syarat Tolak Ukur Kinerja Karyawan.....	21
2.1.4.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	21

2.1.4.4.	Indikator Kinerja Karyawan	22
2.2.	Penelitian Terdahulu	22
2.3.	Hubungan Antar Variabel	25
2.3.1.	Hubungan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan	25
2.3.2.	Hubungan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan	25
2.3.3.	Hubungan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	25
2.4.	Kerangka Pemikiran.....	26
2.5.	Hipotesis.....	26
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1.	Desain Penelitian.....	28
3.2.	Operasional Variabel.....	28
3.2.1.	Variabel Bebas/Independen.....	28
3.2.2.	Variabel Terikat/Dependen	29
3.3.	Populasi dan Sampel	30
3.3.1.	Populasi	30
3.3.2.	Sampel	31
3.4.	Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.4.1.	Alat Pengumpulan Data.....	32
3.5.	Metode Analisis Data.....	33
3.5.1.	Analisis Deskriptif.....	33
3.5.2.	Uji Kualitas Data	34
3.5.2.1.	Uji Validitas Data	34
3.5.2.2.	Uji Reliabilitas	36
3.5.3.	Uji Asumsi Klasik	37
3.5.3.1.	Uji Normalitas.....	37
3.5.3.2.	Uji Heteroskedastisitas	38
3.5.3.3.	Uji Multikolinearitas.....	38
3.5.4.	Uji Pengaruh.....	39
3.5.4.1.	Analisis Regresi Linear Berganda	39
3.5.4.2.	Analisis Koefisien Determinasi (R ²).....	39
3.5.5.	Uji Hipotesis.....	40
3.5.5.1.	Uji t.....	40
3.5.5.2.	Uji F.....	42
3.6.	Lokasi dan Jadwal penelitian	43
3.6.1.	Lokasi Penelitian	43
3.6.2.	Jadwal Penelitian	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1.	Hasil Penelitian	44
4.1.1.	Profil Responden	44
4.1.1.1.	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
4.1.1.2.	Profil Responden Berdasarkan Usia	45
4.1.1.3.	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	46
4.1.1.4.	Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	47
4.1.2.	Analisis Deskriptif.....	48
4.1.2.1.	Deskripsi Variabel Komunikasi (X ₁).....	48
4.1.2.2.	Deskripsi Variabel Motivasi Intrinsik (X ₂).....	50

4.1.2.3.	Deskripsi Variabel Pelatihan Kerja (X_3).....	51
4.1.2.4.	Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	52
4.1.3.	Hasil Uji Kualitas Data.....	54
4.1.3.1.	Hasil Uji Validitas	54
4.1.3.2.	Hasil Uji Reliabilitas.....	57
4.1.4.	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	58
4.1.4.1.	Hasil Uji Normalitas	58
4.1.4.2.	Hasil Uji Multikolinearitas	61
4.1.4.3.	Hasil Uji Heteroskedastisitas	62
4.1.5.	Hasil Uji Pengaruh	63
4.1.5.1.	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	63
4.1.5.2.	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	64
4.1.6.	Hasil Uji Hipotesis	65
4.1.6.1.	Hasil Uji t.....	65
4.1.6.2.	Hasil Uji F.....	66
4.2.	Pembahasan.....	67
4.2.1.	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	67
4.2.2.	Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan.....	67
4.2.3.	Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	67
4.2.4.	Pengaruh Komunikasi, Motivasi Intrinsik Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	68
BAB V SIMPULAN DAN SARAN		
5.1.	Simpulan	70
5.2.	Saran.....	70
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		
Lampiran 1. Pendukung Penelitian		
Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup		
Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian		

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Tingkat Prestasi Karyawan	3
Gambar 1.2 Target Perakitan Produk	4
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	26
Gambar 4.1 Diagram <i>Histogram</i>	59
Gambar 4.2 Diagram <i>Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual</i> ...	59

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Pencapaian Produksi dan Tingkat Kesalahan Perakitan Produk PT Jovan Technologies Tahun 2015-2019	6
Tabel 3.1 Operasional Variabel	29
Tabel 3.2 Skala <i>Likert</i> Pada Teknik Pengumpulan Data	33
Tabel 3.3 Range Validitas	36
Tabel 3.4 Indeks Koefisien Reliabilitas	37
Tabel 3.5 Jadwal Penelitian	43
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia	45
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	46
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	47
Tabel 4.5 Skor Indikator Variabel Komunikasi	48
Tabel 4.6 Skor Indikator Variabel Motivasi Intrinsik	50
Tabel 4.7 Skor Indikator Variabel Pelatihan Kerja	51
Tabel 4.8 Skor Indikator Variabel Kinerja Karyawan	53
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Komunikasi (X_1)	54
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Motivasi Intrinsik (X_2)	55
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Pelatihan Kerja (X_3)	56
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	57
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas	58
Tabel 4.14 Hasil Uji Data <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov</i>	60
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas	61
Tabel 4.16 Hasil Uji Heteroskedastisitas <i>Park Gleyser</i>	62
Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	63
Tabel 4.18 Hasil Uji <i>R Square</i>	64
Tabel 4.19 Hasil Uji <i>t</i>	65
Tabel 4.20 Hasil Uji <i>F</i>	66

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Rentang Skala	34
Rumus 3.2 Koefisien Korelasi <i>Pearson Product Moment</i>	35
Rumus 3.3 Koefisien Korelasi Metode <i>Cronbach's Alpha</i>	37
Rumus 3.4 Regresi <i>Linear</i> Berganda	39
Rumus 3.5 Uji t	41
Rumus 3.6 Uji F	42

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 PENDUKUNG PENELITIAN

Lampiran I Kuesioner Penelitian
Lampiran II Tabulasi Data Responden
Lampiran III Profil Responden
Lampiran IV Analisis Deskriptif
Lampiran V Hasil Output Uji Kualitas Data
Lampiran VI Hasil Output Uji Asumsi Klasik
Lampiran VII Hasil Output Uji Pengaruh
Lampiran VIII Hasil Output Uji Hipotesis
Lampiran IX Tabel r
Lampiran X Tabel t
Lampiran XI Tabel F
Lampiran XII Tabel Penelitian Terdahulu
Lampiran XIII Foto Pendukung

LAMPIRAN 2 DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN 3 SURAT KETERANGAN PENELITIAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

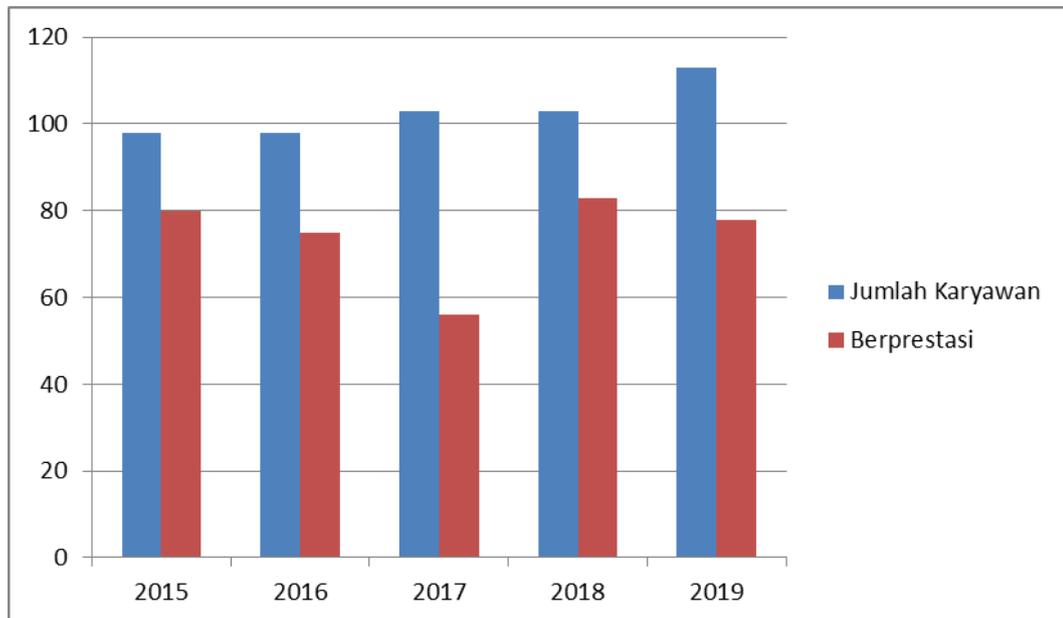
Perusahaan yang telah menentukan tujuannya pasti akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditentukannya. Dalam mencapai tujuan itu perusahaan tidak mau hanya bergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi, sarana dan prasarana yang ada saja tetapi perusahaan juga bergantung pada aspek sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Aspek sumber daya manusia adalah suatu bagian dikatakan penting yang mesti diperhatikan dalam perusahaan. Biar bisa maju atau setidaknya bertahan dalam menghadapi saingan usaha yang semakin lama semakin ketat maka perusahaan harus melakukan perubahan-perubahan manajemen. Perubahan ini bertujuan agar bisa secara maksimal dalam meningkatkan kinerja karyawan. Perubahan itu sendiri dipengaruhi beberapa faktor diantaranya komunikasi, motivasi intrinsik dan pelatihan kerja yang terjadi di perusahaan selain perubahan aturan kerja dalam mencapai kinerja karyawan secara maksimal (Maulida, 2018 : 13).

PT Jovan Technologies ialah 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. Dalam perusahaan dan kehidupan sehari-hari kita tidak akan jauh dari komunikasi, komunikasi dalam perusahaan mesti diperhatikan karena komunikasi merupakan aspek yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam proses pencapaian tujuannya, dalam perusahaan akan terjadi hubungan timbal

balik yang berupa perintah, saran, pendapat, maupun kritik apabila perusahaan melakukan kegiatan komunikasi (Maulida, 2018 : 13). Seperti penelitian yang dilakukan oleh (Maulida, 2018 : 21) menyatakan bahwa komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Komunikasi antar karyawan di PT Jovan Technologies ini sudah baik tapi masih tidak berjalan dengan lancar yang 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 atau tidak sesuai dengan harapan sehingga tidak sesuai dengan instruksi dari atasan dan sering mengalami kesalahan dalam melakukan pekerjaannya seperti kesalahan dalam perakitan produk.

Disamping komunikasi, para ahli juga meyakini bahwa motivasi intrinsik adalah motivasi dapat mendorong seseorang agar bisa berprestasi yang berasal dalam individu seperti kesadaran tentang pentingnya manfaat atau makna pekerjaan yang dilakukannya. Ketika seseorang ingin berprestasi maka mereka akan bekerja dengan semangat yang karena mereka sadar akan manfaat dari kerjanya, Sehingga bisa diketahui bahwa motivasi dapat membuat seseorang meningkatkan kinerjanya (Hamdani et al., 2019 : 92). Seperti penelitian yang dilakukan oleh (Murniyanti, 2019 : 7) menyatakan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.



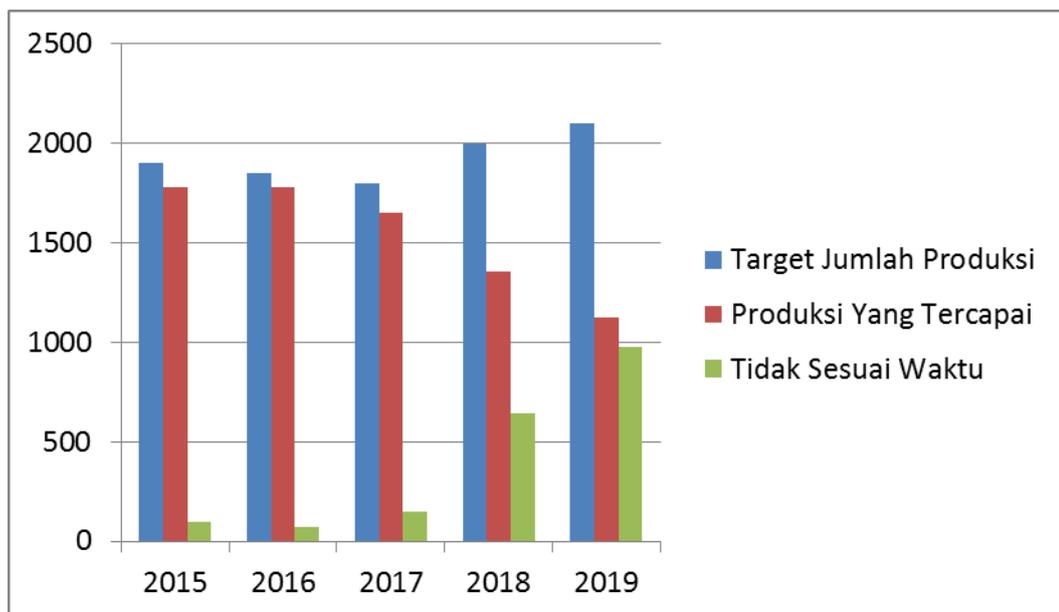
Sumber: PT Jovan Technologies (2020)

Gambar 1.1 Tingkat Prestasi Karyawan

Berdasarkan gambar 1.1 maka dapat kita ketahui tingkat prestasi karyawan PT Jovan technologies dalam beberapa tahun terakhir yaitu mulai dari tahun 2015 sampai pada tahun 2019. Tahun 2015 dengan jumlah karyawan 98 orang dan yang berprestasi sebanyak 80 orang, tahun 2016 dengan jumlah karyawan 98 orang yang berprestasi yaitu 75 orang, tahun 2017 dengan jumlah karyawan 103 yang berprestasi 56 orang, tahun 2018 dengan jumlah karyawan 103 yang berprestasi hanya 83 orang dan ditahun 2019 dengan jumlah karyawan 113 yang berprestasi sebanyak 78 orang. Maka dapat kita lihat tingkat prestasi karyawan di PT Jovan technologies mengalami naik turun.

Di sisi lain 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 intrinsik dari perusahaan ke pada karyawan.



Sumber: PT Jovan Technologies (2020)

Gambar 1.2 Target Perakitan Produk

Berdasarkan gambar 1.2 maka dapat kita ketahui target perakitan produk tahun 2015 target perakitan produk yang ditetapkan oleh perusahaan yaitu sebanyak 1,900 sedangkan produksi yang tercapai hanya 1,780 dan yang tidak sesuai waktu yaitu sebanyak 95, tahun 2016 target produksi 1,850 yang tercapai 1,780 dan tidak sesuai waktu yaitu sebanyak 70, tahun 2017 target produksi 1,800 yang tercapai 1,650 dan tidak sesuai waktu 150, tahun 2018 target produksi 2,000 yang tercapai 1,358 dan yang tidak sesuai waktu 642 dan tahun 2019 target produksi 2,100 yang tercapai 1,126 dan yang tidak sesuai 974. Maka dapat kita lihat bahwa dari tahun ke tahun jumlah produksi yang di targetkan oleh perusahaan, yang tercapai dan yang salah terus menerus mengalami kenaikan.

Hal yang tidak kalah penting yaitu pelatihan, pelatihan adalah cara yang dilakukan oleh perusahaan dalam mengasah, meningkatkan kemampuan, dan keterampilan karyawannya dalam menjalankan tugasnya dan pelatihan berperan penting dalam proses manajemen kinerja (Sitepu & Saribu, 2019 : 93). Pelatihan yang baik akan memberikan manfaat kepada karyawan seperti meminimalisasikan atau mengurangi kesalahan dalam melakukan sesuatu, menambahkan wawasan, dan menambah kemampuan dalam menciptakan sesuatu. Seperti penelitian yang dilakukan oleh (Sitepu & Saribu, 2019 : 97) menyatakan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Masalah Pelatihan yang dihadapi PT Jovan Technologies ini tidak jauh berbeda dengan perusahaan pada umumnya, 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 diinginkan oleh perusahaan serta yang diinginkan oleh pelanggan.

Seperti yang kita ketahui kinerja merupakan sesuatu yang dijadikan ukuran dalam pencapaian karyawan dalam menjalankan tugasnya. Kinerja karyawan biasanya dapat mempengaruhi kemajuan suatu perusahaan karena kinerja karyawan merupakan salah satu cara yang dipakai dalam memantau produktivitas kerja sumber daya manusia, baik produksi barang, jasa, maupun pelayanan

(Sitepu & Saribu, 2019 : 93). Pencapaian kinerja atau target yang baik akan memberikan manfaat kepada perusahaan maupun karyawan, berdasarkan hasil perbandingan pencapaian target produksi dalam penilaian target kerja karyawan pada belakangan ini mengalami penurunan yang cukup dratis yaitu target yang di capai oleh karyawan tidak memenuhi harapan perusahaan. Berikut adalah data pencapaian produksi dan tingkat kesalahan perakitan produk PT Jovan Technologies.

Tabel 1.1 Data Pencapaian Produksi dan Tingkat Kesalahan Perakitan Produk PT Jovan Technologies Tahun 2015-2019

Tahun	Penilaian Kinerja Melalui Pencapaian Target Produksi				Tingkat Kesalahan Perakitan Produk	
	Jumlah Karyawan	Target Produksi	Produksi Yang Tercapai	Presentase	Jumlah Kesalahan	Presentase
2015	98	1,900	1,780	6,3%	112	6,3%
2016	98	1,850	1,702	8%	123	7,2%
2017	103	1,800	1,650	8,3%	145	8,8%
2018	103	2,000	1,358	32,1%	154	11,3%
2019	113	2,100	1,126	46,3%	192	17%

Sumber: PT Jovan Technologies (2020)

Berdasarkan Tabel 1.1 maka dapat kita ketahui bahwa terdapat ketidakstabilan dalam pencapaian target produksi dan tingkat kesalahan dalam perakitan produk selama 5 tahun terakhir yaitu tahun 2015 sampai tahun 2019. Dapat kita lihat terjadi penurunan pencapaian target produksi yaitu tahun 2015 terjadi penurunan sebesar 6,3%, tahun 2016 penurunan sebesar 8%, tahun 2017 penurunan sebesar 8,3%, tahun 2018 penurunan sebesar 32,1% dan tahun 2019 penurunan sebesar 46,3%.

penurunan sebesar 46,3. Sedangkan tingkat kesalahan perakitan produk dari tahun 2015 sampai 2019 juga mengalami kenaikan yaitu kesalahan tahun 2015 sebesar 6,3% tahun 2016 sebesar 7,2%, tahun 2017 sebesar 8,8%, tahun 2018 sebesar 11,3% dan tahun 2019 sebesar 17%. Perusahaan dalam meningkatkan target produksi seperti meningkatkan komunikasi, motivasi intrinsik dan pelatihan kerja kepada karyawan secara teratur agar pencapaian target produksi dapat di tingkatkan lagi.

Berdasarkan uraian di atas, penulis berminat mengambil judul **“Pengaruh Komunikasi, Motivasi Intrinsik Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Jovan Technologies.”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah ditulis, maka identifikasi masalah yang akan dijadikan bahan penelitian sebagai berikut:

1. Turunnya kinerja karyawan di PT Jovan Technologies.
2. 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 atau tidak sesuai dengan harapan sehingga tidak sesuai dengan instruksi dari atasan dan sering mengalami kesalahan dalam melakukan pekerjaannya seperti kesalahan dalam perakitan produk.
3. Kurangnya motivasi intrinsik 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 intrinsik dari perusahaan ke pada karyawan.

4. 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 diinginkan oleh perusahaan serta yang diinginkan oleh pelanggan.

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian ini mendapat hasil yang lebih baik, maka pada penelitian ini, peneliti membatasi ruang lingkup penelitian sebagai berikut:

1. Penelitian ini akan dilakukan pada PT Jovan Technologies yang berlokasi Di Union Industrial Park Blok B.1 Batu Ampar - Batam.
2. Yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT Jovan Technologies.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah ditulis, maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu :

1. Bagaimanakah pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT Jovan Technologies?

2. Bagaimanakah pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan di PT Jovan Technologies?
3. Bagaimanakah pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Jovan Technologies?
4. Bagaimanakah pengaruh komunikasi, motivasi intrinsik dan pelatihan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT Jovan Technologies?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditulis, maka tujuan pada penelitian ini yaitu :

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

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat di berbagai kalangan yang ada baik dari sisi kampus, akademisi, seluruh jajaran staff pada PT Jovan Technologies dan kepada penulis khususnya. Adapun manfaat hasil dari penelitian ini sebagai berikut :

1.6.1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan informasi serta ilmu pengetahuan khususnya untuk jurusan Manajemen Bisnis.

1.6.2. Manfaat Praktis

1. Bagi penulis, sebagai penambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti, khususnya mengenai pengaruh komunikasi, motivasi intrinsik dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dan menerapkan teori - teori yang diperoleh selama penelitian dapat melatih kemampuan berpikir secara sistematis.
2. Bagi institusi (UPB), sebagai menambah khasanah dan memperkaya penelitian ilmiah di universitas putera batam, khususnya di program studi manajemen.
3. Bagi peneliti lanjutan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti lainnya.
4. Bagi PT Jovan Technologies, sebagai sumbangan pemikiran untuk lebih meningkatkan komunikasi, motivasi intrinsik dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Teori

2.1.1. Komunikasi

2.1.1.1. Definisi Komunikasi

Komunikasi adalah pertukaran gagasan, pendapat, informasi, dan instruksi yang 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 sesuatu yang sangat diperlukan sebagai salah satu alur dalam merencanakan dan mengorganisir semua kinerja dalam organisasi maka dengan terjadinya komunikasi yang terarah maka akan tercipta kenyamanan kerja karyawan dalam perusahaan serta segala sesuatu yang sudah direncanakan akan tercapai kesimpulan dari (Marpaung et al., 2020 : 177).

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 pertukaran pesan verbal maupun non verbal dan hasil dari komunikasi yang telah dilakukan akan memungkinkan untuk dapat mengubah tingkah laku seseorang dalam arti perubahan yang terjadi di dalam diri seseorang (Lawasi & Triatmanto, 2017 : 50).

Komunikasi merupakan hal yang penting dalam mengkoordinasi dan integrasi dari beraneka ragam fungsi keorganisasian misalnya pernyataan tentang kebijaksanaan perusahaan, instruksi, memo resmi, laporan antara bagian

administrasi dan pemasaran serta informasi pedoman kerja dan pengumuman hal ini karena kemampuan komunikasi karyawan yang ditingkatkan akan memberikan dampak pada pesan- pesan dapat disampaikan dengan jelas dan akan terhindar dari kesalahpahaman yang mungkin terjadi selama bekerja (Sinambela et al., 2019 : 310).

2.1.1.2. Macam-Macam Arah Dalam Komunikasi

Komunikasi sangat penting dilakukan dalam organisasi karena menyangkut penyampaian pesan antar individu dan kelompok tentang pekerjaan dalam organisasi. Macam-macam arah komunikasi adalah sebagai berikut (Bangun, 2012 : 367):

1. **Komunikasi ke bawah**

Komunikasi ke bawah adalah informasi yang cara penyampaiannya berasal dari atasan yang ditujukan kepada bawahannya sesuai dengan garis bawahan komando dalam suatu organisasi. Komunikasi ini biasanya bertujuan agar instrukal para pemimpin lebih mudah dalam pengambilan keputusan.

2. **Komunikasi ke atas**

Komunikasi ke atas adalah informasi yang cara penyampaiannya berasal dari bawahan ke atasan. Komunikasi ke atas digunakan dalam pengajuan usul dan saran, keluhan, pengaduan.

3. **Komunikasi Horizontal**

Komunikasi horizontal adalah komunikasi yang dilakukan antar individu atau kelompok pada tingkat yang sama dalam suatu organisasi. Dalam suatu

organisasi, komunikasi horizontal sering dilakukan untuk membantu manajer dalam pengambilan keputusan.

4. Komunikasi Diagonal

Komunikasi diagonal adalah komunikasi yang dilakukan antar individu atau kelompok yang berbeda pada bagian yang berbeda dan pada tingkat yang berbeda pula. Komunikasi diagonal biasa diterapkan pada organisasi yang berskala besar di mana terdapat ketergantungan antar departemen yang berbeda dalam suatu organisasi.

2.1.1.3. Fungsi Komunikasi

Fungsi komunikasi dalam organisasi merupakan sarana untuk memadukan tugas-tugas yang terorganisasi. Terdapat empat fungsi komunikasi (Bangun, 2012 : 361) yaitu:

1. Fungsi pengawasan

Setiap organisasi mempunyai struktur dan garis komando. Berdasarkan garis komando tersebut bila karyawan mengkomunikasikan keluhannya kepada atasannya berkaitan dengan pekerjaannya, sesuai dengan deskripsi pekerjaan dan kebijakan perusahaan, maka komunikasi tersebut sudah menjalankan fungsi pengawasan.

2. Sebagai Motivasi

Memberi penjelasan kepada para karyawan tentang apa yang harus mereka lakukan, bagaimana prestasi kerja karyawan dan bagaimana cara bekerja agar dapat meningkatkan prestasi kerja, Menyusun sasaran yang lebih spesifik dan mendorong karyawan agar mau melaksanakan tugasnya dengan

baik akan merangsang untuk lebih giat bekerja, motivasi, dan menuntut komunikasi yang efektif.

3. Pengungkapan Emosi

Individu dan kelompok dalam organisasi merupakan sumber daya pertama yang berinteraksi secara sosial, komunikasi yang terjadi dalam organisasi tersebut merupakan mekanisme yang mendasar.

4. Informasi

Dalam perannya yaitu mempermudah dalam pengambilan keputusan, serta memberikan atau membawa informasi kepada individu dan kelompok, untuk mengambil keputusan.

2.1.1.4. Indikator Komunikasi

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

1. Pemahaman
2. Kesenangan
3. Pengaruh pada sikap
4. Hubungan yang makin baik

2.1.2. Motivasi Intrinsik

2.1.2.1. Definisi Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik merupakan motivasi dari dalam individu yang dapat mendorong seseorang agar 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 et al., 2020 : 50).

Motivasi Intrinsik merupakan motif–motif yang biasanya bersifat aktif yang biasanya tidak perlu dirangsang dari luar, karena semua individu memiliki dorongan untuk melakukan sesuatu (Murniyanti, 2019 : 2).

Motivasi Intrinsik merupakan motivasi yang terjadi karena terdapat faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas. Oleh karena itu faktor pendorong dari diri seseorang untuk melakukan suatu aktivitas pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut (Murniyanti, 2019 : 2).

2.1.2.2. Pendekatan-Pendekatan Motivasi

Dalam perkembangannya motivasi dapat dipandang menjadi empat pendekatan yaitu sebagai berikut (Bangun, 2012 : 313):

1. Pendekatan Tradisional

Pendekatan dalam model ini yaitu pengawasan (*controlling*) dan pengarahan (*directing*). Biasanya pada pendekatan ini manajer menentukan cara yang paling efisien untuk pekerjaan berulang dan memotivasi karyawan dengan sistem insentif upah, semakin banyak yang dihasilkan maka semakin besar upah yang diterima.

2. Pendekatan Hubungan Manusia

Pendekatan pada model ini yaitu manajer dapat memotivasi karyawan dengan memberikan kebutuhan sosial serta dengan membuat mereka merasa berguna dan lebih penting.

3. Pendekatan Sumber Daya Manusia

Pendekatan pada model ini yaitu sumber daya manusia yang menyatakan bahwa para karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, tidak hanya uang atau keinginan untuk mencapai kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan memperoleh pekerjaan yang berarti.

2.1.2.3. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi 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

2.1.2.4. Indikator Motivasi Intrinsik

Terdapat beberapa indikator yang dapat mempengaruhi motivasi intrinsik yang dibahas oleh (Samuel & Septina, 2020 : 105) 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 miliki.
3. *Personal fulfillment* atau kepuasan pribadi yaitu pekerjaan saya sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki.
4. *Reputation* atau reputasi, yaitu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik agar dapat promosi jabatan yang baik.

2.1.3. Pelatihan Kerja

2.1.3.1. Definisi Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja (*training*) adalah kegiatan yang mencakup kegiatan berupa meningkatkan, mengembangkan kompetensi kerja, meningkatkan, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja di tingkat keterampilan dan keahlian tertentu dan kualifikasi jabatannya (Harti, 2013 : 74).

Pelatihan adalah sesuatu kegiatan yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian dan keterampilan karyawan, sehingga karyawan mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kebutuhan (Endrawati, 2017 : 173).

Pelatihan adalah sesuatu usaha yang di lakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan kerja karyawan, dalam waktu yang relatif singkat, untuk meningkatkan keterampilan yang dimaksud adalah dengan memberikan pelatihan kepada karyawan-karyawan sesuai dengan bidangnya masing-masing (Anggereni, 2018 : 608).

Pelatihan adalah proses yang terjadi secara berlanjut terutama ketika perkembangan teknologi dan pengetahuan yang berkembang pesat seperti saat ini, pelatihan memiliki peranan yang cukup tinggi untuk membekali pegawai agar lebih kreatif dalam mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien (Gunawan, 2020 : 74).

2.1.3.2. Tujuan Pelatihan Kerja

Terdapat beberapa tujuan pelatihan menurut (Rachmawat, 2016 : 4) yaitu:

1. Untuk meningkatkan keterampilan para karyawan sesuai dengan perubahan teknologi.
2. Untuk meningkatkan produktivitas kerja organisasi.
3. Untuk mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru agar menjadi kompeten.
4. Untuk membantu masalah operasional.
5. Memberi wawasan kepada para karyawan untuk lebih mengenal organisasinya.
6. Meningkatkan kemampuan peserta latihan mengerjakan tugasnya yang sekarang.
7. Kemampuan menumbuhkan sikap empati dan melihat sesuatu dari “kacamata” orang lain.
8. Meningkatkan kemampuan menginterpretasikan data dan daya nalar karyawan.
9. Meningkatkan kemampuan dan keterampilan para karyawan dalam menganalisis suatu permasalahan serta pengambilan keputusan.

2.1.3.3. Metode-Metode Pelatihan Kerja

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

1. Metode *On-The Job Training*

Metode *on-the-job training* adalah metode yang lebih sering dipakai oleh perusahaan dalam melatih tenaga kerjanya. Para karyawan mempelajari pekerjaannya sambil mengerjakannya secara langsung. Kebanyakan

perusahaan menggunakan orang dalam perusahaan yang melakukan pelatihan terhadap sumber daya manusianya, biasanya dilakukan oleh atasan langsung. Dengan menggunakan metode ini lebih efektif dan efisien pelaksanaan latihan karena disamping biaya pelatihan yang lebih murah tenaga kerja yang dilatih lebih mengenal dengan baik pelatihnya.

2. Metode *Off-the job training*

Metode *off-the-job training* adalah metode pelatihan yang dilaksanakan oleh karyawan dalam keadaan tidak bekerja dengan tujuan agar karyawan bisa lebih fokus pada kegtatan pelatihan saja. Pelatihan didatangkan dari luar organisasi atau para peserta mengikuti pelatihan di luar organisasi. Hal ini dilakukan karena kurang atau tidak tersedianya pelatih dalam perusahaan.

2.1.3.4. Indikator Pelatihan Kerja

Terdapat beberapa indikator yang dapat mempengaruhi pelatihan kerja menurut (Rachmawat, 2016 : 8) yaitu:

1. Kesesuaian materi pelatihan meliputi, kesesuaian dengan keterampilan kerja, kesesuaian materi dengan tingkat pendidikan, kesesuaian matereri 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.

2.1.4. Kinerja Karyawan

2.1.4.1. Definisi 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).

Kinerja berasal dari pengertian *performance* yang dimana pengertian *performance* yaitu hasil kerja atau prestasi kerja maka kinerja adalah kinerja kerja dari karyawan yang memiliki makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung (Kasino & Indrayanti, 2020 : 24).

Kinerja adalahh fungsi dari salah satu motivasi dan kemampuan, kinerja adalah perilaku yang bersifat nyata yang ditampilkan semua orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan adalah suatu hal penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Rachmawat, 2016 : 5).

Kinerja adalah perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa yang berkaitan dengan Informasi mengenai kinerja organisasi yang merupakan suatu hal yang sangat penting

digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum (Tampubolon, 2018 : 89).

2.1.4.2. Syarat-Syarat Tolak Ukur Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa syarat-syarat tolak ukur kinerja karyawan menurut (Lawasi & Triatmanto, 2017 : 50) yaitu sebagai berikut:

1. Tolak ukur yang baik, mesti bisa dikukur dengan cara yang dapat dipercaya.
2. Tolak ukur yang baik, mesti bisa membedakan individu-individu sesuai dengan kinerja mereka.
3. Tolak ukur yang baik, mesti sensitif terhadap masukan dan tindakan-tindakan dari pemegang jabatan.
4. Tolak ukur yang baik, mesti dapat diterima oleh individu yang mengetahui kinerjanya sedang dinilai.
5. Sikap pekerjaan monoton atau tidak, dalam hal ini karyawan mendapatkan tugas yang bisa membagikan pengalaman kerja yang memikat.

2.1.4.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

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

1. Kemampuan yang meliputi: bakat, minat, faktor 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 dan rekan kerja.

2.1.4.4. Indikator Kinerja Karyawan

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

1. Kualitas yang meliputi: Kemampuan dalam menyelesaikan tugas, menetapkan waktu dalam menyelesaikan tugas, ketelitian dalam menyelesaikan 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.

2.2. Penelitian Terdahulu

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

1. Judul penelitian yang dilakukan oleh (Rachmawati, 2016) adalah “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BJB Kantor Cabang Suci Bandung”. Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa, Volume 9, No. 01, terindeks SINTA, P-ISSN0216-3780, E-ISSN 2442-9732. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat hubungan yang kuat antara pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
2. Judul penelitian yang dilakukan oleh (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.

3. Judul penelitian yang dilakukan oleh (Sitepu & Saribu, 2019) adalah “Pengaruh Pelatihan dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dewa Rencara Perangin-angin (DRP)”. *Jurnal Manajemen*. Volume 5, No. 02, terindeks GOOGLE SCHOLAR, P-ISSN 2301-6256 E-ISSN 2615-1928. Hasil penelitian ini adalah pengaruh pelatihan dan pendidikan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Judul penelitian yang dilakukan oleh (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.
5. Penelitian yang dilakukan (Lawasi & Triatmanto, 2017) adalah “Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan”. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Volume 5, No. 1, terindeks DOAJ. P-ISSN 2301-9093 E-ISSN 2540-8259. Hasil dari penelitian ini adalah komunikasi dan motivasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. sedangkan kerjasama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Penelitian yang dilakukan oleh (Mulyeni, 2018) adalah “Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Dan Jaringan Padalarang Kabupaten Bandung Barat”. *Jurnal Soshum Insentif*, Volume 1, No. 1, terindeks DOAJ. P-ISSN 2655-268X E-ISSN 2655-2698. Hasil dari penelitian ini adalah komunikasi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
7. Penelitian yang dilakukan oleh (Gunawan, 2020) adalah “Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Yi Shen Industrial”. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, Volume 3, No. 1, terindeks DOAJ. P-ISSN 2623-0690 E-ISSN 2655-3813. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh simultan antara pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.
8. Penelitian yang dilakukan oleh (Murniyanti, 2019) adalah “Pengaruh Motivasi intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indojoya Agrinusa Tanjung Morawa”. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya (MBEP)* Volume 5, No. 2, terindeks GOOGLE SCHOLAR . E-ISSN 2477-6718. Hasil dari penelitian ini adalah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
9. Judul penelitian yang dilakukan oleh (Safitri & Susanto, 2019) adalah “Pengaruh Motivasi Intrinsik, Ekstrinsik, Kompetensi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PT. Askrimdo Semarang”. *Majalah Ilmiah*

Solusi . Volume 17, No. 03, terindeks GOOGLE SCHOLAR, E-ISSN 1412-5331. Hasil penelitian ini adalah variabel motivasi kerja intrinsik, ekstrinsik, kompetensi dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2.3. Hubungan Antar Variabel

2.3.1. Hubungan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan (Maulida, 2018) menghasilkan bahwa komunikasi di hipotesiskan memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan pada PT. BESS Finance Banjarmasin. Penelitian dari (Marpaung, Namirah, Usandra, Putra, & Monica, 2020) Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2. Hubungan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis dari penelitian (Safitri & Susanto, 2019) menghasilkan bahwa variabel motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional.

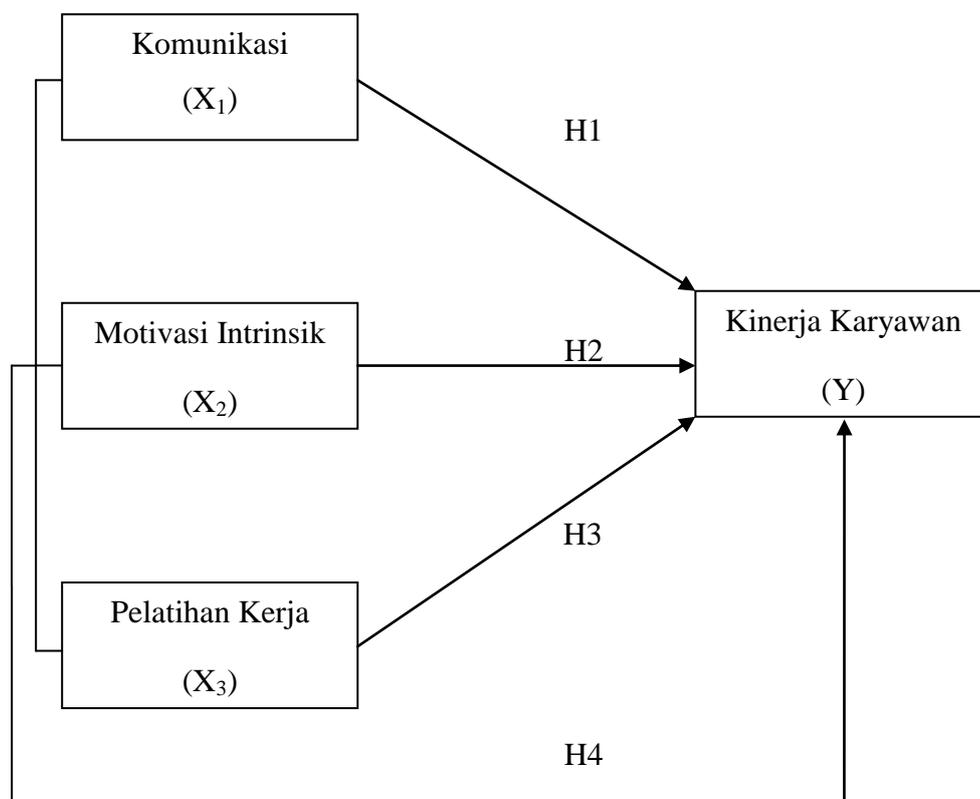
2.3.3. Hubungan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan (Endrawati, 2017) menghasilkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan merupakan kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan perubahan sikap individu dalam perusahaan agar dalam

melaksanakan tugas yang diembannya menjadi lebih baik lagi, dengan kata lain setiap pegawai membutuhkan suatu pelatihan untuk meningkatkan kompetensi dirinya.

2.4. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan penjelasan diatas kerangka pemikiran dapat dirumuskan menjadi bagan dibawah ini:



Sumber: Peneliti (2021)

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.5. Hipotesis

Dari rumusan masalah yang telah dirumuskan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Jovan Technologies.

H2 : Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Jovan Technologies.

H3 : Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan di PT Jovan Technologies.

H4 : Komunikasi, Motivasi Intrinsik dan Pelatihan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan di PT Jovan Technologies.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Desain penelitian adalah pedoman atau prosedur serta teknik dalam perencanaan penelitian yang berguna sebagai panduan untuk membangun strategi yang menghasilkan model atau blue print penelitian, desain penelitian ini pada hakikatnya adalah suatu cara untuk mencapai tujuan penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya dan juga sebagai pedoman atau cara kepada peneliti dalam melakukan penelitian (Siyoto, 2015 : 99).

3.2. Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2012 : 31). Dilihat dari perspektif hubungan antar hubungan antar pemakaian 2 macam variabel dalam penelitian yakni variabel independen dan dependen. Komunikasi, motivasi intrinsik dan pelatihan kerja selaku variabel independen serta kinerja karyawan selaku variabel dependen.

3.2.1. Variabel Bebas/Independen

Variabel independen dalam bahasa inggris kerap ditutur selaku variabel *antecedent, stimulus, predictor* dan kerap ditutur variabel bebas dalam bahasa indonesia. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel independen (terikat) (sugiono, 2012 : 32). Variabel independen yang dipakai pada penelitian ini yaitu:

1. Komunikasi sebagai variabel independen (X_1).
2. Motivasi intrinsik sebagai variabel independen (X_2).
3. Pelatihan kerja sebagai variabel independen (X_3).

3.2.2. Variabel Terikat/Dependen

Variabel dependen dalam bahasa Inggris kerap juga ditutur selaku variabel konsekuen, *output* dan kriteria serta kerap ditutur variabel terikat pada penuturan bahasa Indonesia. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiono, 2012 : 32). Variabel dependen yang dipakai pada penelitian ini yaitu kinerja karyawan (y).

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Komunikasi (X_1)	Komunikasi adalah pertukaran gagasan, pendapat, informasi, dan instruksi yang mempunyai tujuan yang telah di tentukan yang dilakukan baik secara pribadi ataupun antar pribadi dengan melakukan simbol-simbol atau sinyal tertentu (Burhanudin, 2015 : 3).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemahaman 2. Kesenangan 3. Pengaruh pada sikap 4. Hubungan yang makin baik 	5 <i>Point Likert Scale</i>
Motivasi Intrinsik (X_2)	Motivasi intrinsik merupakan motivasi dari dalam individu yang dapat mendorong seseorang agar 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 et al., 2020 : 50)	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Self expression</i> 2. <i>Personal fit</i> 3. <i>Personal Fulfiment</i> 4. <i>Reputation</i> 	5 <i>Point Likert Scale</i>

Tabel 3.1 Lanjutan

Pelatihan Kerja (X_3)	Pelatihan adalah sesuatu usaha yang di lakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan kerja karyawan, dalam waktu yang relatif singkat, untuk meningkatkan keterampilan yang dimaksud adalah dengan memberikan pelatihan kepada karyawan-karyawan sesuai dengan bidangnya masing-masing (Anggereni, 2018 : 608).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesesuaian materi pelatihan 2. Peserta pelatihan 3. Fasilitas pelatihan 4. Tenaga pengajar 5. Waktu pelatihan 	5 <i>Point Likert Scale</i>
Kinerja Karyawan (Y)	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).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pengetahuan mengenai pekerjaan 4. Tanggung jawab 5. Disiplin 	5 <i>Point Likert Scale</i>

Sumber: (Burhanudin, 2015 : 3), (Coenraad et al., 2020 : 50), (Anggereni, 2018 : 608) dan (Marpaung, Namirah, Usandra, Putra, & Monica, 2020 : 178).

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2012 : 66). Populasi untuk penelitian ini adalah karyawan di PT Jovan Technologies bagian produksi yaitu sebanyak 113 orang.

3.3.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiono, 2012 : 81). Sampling jenuh bagian dari jenis *Nonprobability sampling*. Sampling jenuh adalah metode penentuan sampel di mana seluruh bagian populasi menjadi sampel. Sampel penelitian yang diambil sampel yaitu seluruh karyawan bagian produksi yaitu sebanyak 113 orang.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu, kualitas instrumen penelitian, dan kualitas pengumpulan data. Kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Oleh karena itu instrumen yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, belum tentu dapat menghasilkan data yang valid dan reliabel, apabila instrumen tersebut tidak digunakan secara tepat dalam pengumpulan datanya (Sugiono, 2012)

Dalam penelitian ini penggunaan teknik pengumpulan data dilakukan dengan melaksanakan peninjauan langsung dan pengedaran kuesioner kepada para responden karyawan PT Jovan Technologies yang merupakan objek agar dapat memperoleh data primer. Berdasarkan metode-metode dibawah ini data primer bisa diperoleh dari (Sugiono, 2012):

1. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau self-report, atau setidaknya pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur.

3. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, observasi tidak terbatas pada orang.

3.4.1. Alat Pengumpulan Data

SPSS 22 ialah perangkat lunak yang dipakai sebagai pengujian pada penelitian ini untuk pemungutan data dengan kuesioner. Tanggapan dari tiap pertanyaan atau pernyataan memakai skala *likert* yang diberi skor. Untuk menilai sikap, persepsi dan pendapat kelompok atau individu mengenai fenomena sosial

menggunakan skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiono, 2012).

Tabel 3.2 Skala *Likert* Pada Teknik Pengumpulan Data

Pernyataan	Skor Positif
(SS) Sangat Setuju	5
(S) Setuju	4
(N) Netral	3
(TS) Tidak Setuju	2
(STS) Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Sugiono, 2012)

3.5. Metode Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain (Sugiono, 2012 : 213).

3.5.1. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis suatu data telah dikumpulkan dan diringkas pada aspek-aspek penting berkaitan dengan data tersebut dengan cara mendeskripsikan data tersebut atau menggambarkan data yang telah terkumpul dengan cara sebaik mungkin sebagaimana adanya

tanpa harus memiliki maksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiono, 2012 : 123).

Analisis deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk menyajikan informasi atau mendeskripsikan variabel independen. Dalam penelitian ini, dipakai analisis untuk menanggapi hipotesis deskriptif di masalah penelitian serta untuk menyajikan ataupun memaparkan informasi dari variabel dependen dan independen. Adapun rumus yang dipakai untuk menghitung rentang skala ialah:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m} \quad \text{Rumus 3.1 Rentang Skala}$$

Sumber: (Umar, 2011)

Keterangan:

Jumlah sampel = n

Jumlah alternatif jawaban tiap item = m

Rentang skala = RS

3.5.2. 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.

3.5.2.1. Uji Validitas Data

Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data

(mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti (Sugiono, 2012).

Rumus yang digunakan berdasarkan nilai koefisien korelasi *Pearson Product Moment* yaitu (Wibowo, 2012).

Rumus yang digunakan berdasarkan nilai koefisien korelasi *Pearson Product Moment* yaitu:

$$r_{ix} = \frac{n \sum ix - (\sum i) (\sum x)}{\sqrt{[n \sum i^2 - (\sum i)^2][n \sum x^2 - (\sum x)^2]}}$$

Sumber: (Wibowo, 2012)

Rumus 3.2 Koefisien Korelasi *Pearson Product Moment*

Keterangan:

Koefisien korelasi = r_{ix}

Skor item = i

Skor total dari x = x

Jumlah banyaknya subjek = n

Nilai uji dinyatakan memakai SPSS dua sisi atau *two tailed* dengan taraf nilai signifikansi 0,05 yang merupakan penilaian asli dari SPSS. Tolak ukur diterima dan tidaknya suatu data valid atau tidak, jika (Wibowo, 2012):

1. Apabila r hitung lebih besar dari r tabel (uji dua sisi dengan sig 0,050) maka item-item pada pertanyaan dijelaskan berkorelasi signifikan terhadap skor jumlah item tersebut, maka item dijelaskan valid.

2. Apabila r hitung lebih kecil dari r tabel (uji dua sisi dengan sig 0,050) maka item-item pada pertanyaan dijelaskan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor jumlah item tersebut, maka item dijelaskan tidak valid.

Tabel 3.3 Range Validitas

Tingkat Hubungan	Interval Koefisien Korelasi
Sangat Kuat	0,80 – 1,000
Kuat	0,60 – 0,799
Cukup Kuat	0,40 – 0,599
Rendah	0,20 – 0,399
Sangat Rendah	0,00 – 0,199

Sumber: (Wibowo, 2012)

3.5.2.2. Uji Reliabilitas

Hasil penelitian yang reliabel, bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Reliabilitas instrumen merupakan syarat untuk pengujian validitas instrumen. Oleh karena itu walaupun instrumen valid umumnya pasti reliabel, tetapi pengujian reliabilitas instrumen perlu dilakukan. Instrumen yang reliabel belum tentu valid. Meteran yang putus dibagian ujungnya, bila digunakan berkali-kali akan menghasilkan data yang sama tetapi selalu tidak valid (Sugiono, 2012).

Reliabilitas ialah teknik yang dipakai untuk menakar sejauh mana alat pengukur menunjukkan bisa diyakini ataupun tidak melalui indeks. Untuk mengukur dan mengetahui kualitas konsistensi alat ukur digunakan uji reliabilitas (Wibowo, 2012). Kriteria reliabel dengan cara melihat nilai *Cronbach's Alpha*, jika nilai *cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.6 maka dapat dikatakan item pertanyaan tersebut reliabel (Wibowo, 2012: 53). Namun dapat juga digunakan tabel *index* reliabilitas, jika nilai masih berada pada rentang 0.3 keatas maka dapat dikatakan item pertanyaan memiliki derajat reliabilitas yang bisa ditoleransi.

Untuk menguji reliabilitas dapat memakai alat ukur teknik *Cronbach's Alpha* dengan rumus yakni:

$$r_{ix} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right] \quad \text{Rumus 3.3 Koefisien Korelasi Metode Cronbach's Alpha}$$

Sumber: (Wibowo, 2012)

Keterangan:

Realibilitas instrument = r_{ix}

Jumlah butir pertanyaan = k

Jumlah varian pada butir = $\sum \sigma_b^2$

Varian total = σ_1^2

Pembuktian nilai uji memakai uji dua sisi SPSS dengan tingkat signifikansi nilai asli dari SPSS yaitu 0,05. Tolak ukur diterima atau tidaknya sebuah data reliabel apabila nilai alpha lebih tinggi dari pada nilai r tabel ataupun nilai kritis *product moment*. Nilai yang lebih rendah dari 0,6 ditafsir kurangnya reliabilitas yang dimiliki, untuk nilai di angka 0,7 bisa diterima dan nilai diatas 0,8 ditafsir bagus (Wibowo, 2012)

Tabel 3.4 Indeks Koefisien Reliabilitas

No.	Kriteria	Nilai Interval
1	Sangat rendah	< 0,20
2	Rendah	0,20 – 0,399
3	Cukup	0,40 – 0,599
4	Tinggi	0,60 – 0,799
5	Sangat tinggi	0,80 - 1,00

Sumber: (Wibowo, 2012)

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

3.5.3.1. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk mendapati suatu nilai residu yang diteliti berdistribusi normal atau tidak maka dilakukanlah pengujian ini. Nilai residu akan bermodel lonceng atau disebut *bell shaped curve* jika berdistribusi normal (Wibowo, 2012).

Pengujian normalitas bisa dilaksanakan melalui penggunaan *Histogram Regression Residual* sesuai standar yang ada, analisis *Chi Square* dan memakai juga nilai *Kolmogorov-Smirnov*. Dikatakan normal apabila kurva nilai Residual terstandarisasi memiliki nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* lebih kecil dari *Z* tabel ataupun memakai nilai *Probability Sig (2 tailed) > ; sig > 0,05* (Wibowo, 2012).

3.5.3.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas diperlukan sebagai pembuktian ada tidaknya gejala varian variabel pada model yang berbeda. Uji *Park Gleyser* bisa dipakai buat mengetes heteroskedastisitas menggunakan korelasi nilai *absolute* residualnya melalui tiap-tiap variabel independen. Model yang tidak mengalami heteroskedastisitas apabila hasil nilai probabilitasnya mempunyai nilai signifikansi besar dari nilai alpha-nya (0,05) (Wibowo, 2012).

3.5.3.3. Uji Multikolinearitas

Bisa ditemukan gejala multikolinearitas menggunakan sebuah tes yang sanggup menemukan dan mengetes apakah persamaan yang dibuat terbentuk gejala multikolinearitas. Dari sekian banyak cara agar terdeteksinya gejala multikolinearitas salah satunya ialah dengan melihat ataupun memakai *tool* uji yang dituntut *Variance Inflation Factor* (VIF). Pengujian hubungan yang sempurna

antar variabel independen. Dalam pengujian tersebut dapat dilakukan salah satu tool yang sering disebut VIF dengan melihat kuantitas pada variabel independen terhadap dependen. Kriteria Uji multikolinieritas dengan skor toleransi $\geq 0,10$ dan jika $VIF \leq 10$ tandanya multikolinieritas (Wibowo, 2012).

3.5.4. Uji Pengaruh

3.5.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Penggunaan model regresi selaku sarana tes akan mempersembahkan hasil yang bagus saat uji regresi linear berganda dengan data yang memiliki syarat-syarat, diantaranya: data mempunyai distribusi normal, data yang digunakan memiliki model data yang berskala rasio maupun interval, mencukupi ketentuan *BLUE*, ataupun mencukupi sebuah uji yang bisa menciptakan nilai perkiraan yang tidak bias (Wibowo, 2012).

$$Y' = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + \dots + b_nx_n \quad \text{Rumus 3.4 Regresi Linear Berganda}$$

Sumber: (Wibowo, 2012)

Keterangan:

Variabel kinerja karyawan	= Y'
Nilai konstanta	= a
Nilai koefisien regresi	= b
Komunikasi	= x ₁
Motivasi Intrinsik	= x ₂
Pelatihan Kerja	= x ₃
Variabel independen ke-n	= x _n

3.5.4.2. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Analisis R² bertujuan dalam pengukuran persentase atau jumlah sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama berpengaruh terhadap variabel dependen dalam model regresi. Koefisien determinasi adalah angka yang diperoleh untuk menunjukkan sejauh mana kondisi yang sebenarnya yang dijelaskan dari model yang terbentuk. Koefisien ini juga digunakan untuk mengetahui persentase keragaman atau besaran proporsi variabel independen terhadap variabel dependen dalam suatu penelitian (Wibowo, 2012).

3.5.5. 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).

Sejumlah hal yang wajib diperhatikan dalam menguji hipotesis, yaitu: (Wibowo, 2012)

1. Uji hipotesis ialah uji dengan memakai data sampel.
2. Uji menciptakan keputusan menerima H₀ ataupun kebalikannya menolak H₀.
3. Nilai uji bisa diperhatikan dengan memakai nilai Sig maupun nilai t hitung atau nilai F.
4. Pemungutan kesimpulan bisa dilaksanakan melalui penglihatan kurva ataupun gambar buat membuktikan daerah terima dan daerah tolak sebuah hipotesis nol.

3.5.5.1. Uji t

Uji t adalah salah satu statistik yang dipakai buat melihat terdapat atau tidaknya pengaruh ataupun hubungan yang berarti (signifikan) antara variabel bebas/independen secara parsial terhadap variabel terikat/dependen. Uji t pada dasarnya digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variable dependen. Berikut adalah rumus yang dipakai dalam uji t:

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{s_{b_i}} \quad \text{Rumus 3.5 Uji t}$$

Sumber: (Priyatno, 2016)

Keterangan:

Koefisien regresi variabel = b_i

Standar *error* variabel = s_{b_i}

H_0 ditolak dan H_a diterima apabila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 di mana variabel independen atau variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau variabel terikat (Y). Sedangkan H_0 diterima dan H_a ditolak apabila t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} dengan nilai signifikansi di atas 0,05 di mana variabel independen atau variabel bebas (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau variabel terikat (Y).

Dasar pengambilan keputusan pengujian adalah :

1. Apabila $t_{tabel} > t_{hitung}$ maka H_0 diterima
2. Apabila $t_{tabel} < t_{hitung}$ maka H_0 ditolak

Hipotesis 1 = Komunikasi, motivasi intrinsik dan pelatihan kerja, memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

1. H_0 : Tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi, motivasi intrinsik dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

H_1 : Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi, motivasi intrinsik dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

3.5.5.2. Uji F

Uji f dipakai buat melihat terdapat atau tidaknya pengaruh ataupun hubungan yang berarti (signifikan) antara variabel bebas/independen secara simultan terhadap variabel terikat/dependen. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen.

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2 / k}{(1-R^2)/(n-k-1)} \quad \text{Rumus 3.6 Uji F}$$

Sumber: (Priyatno, 2010)

Keterangan:

Koefisien determinasi = R^2

Jumlah data atau kasus = n

Jumlah variabel independen = k

Kriteria penilaian uji F:

1. Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, dengan nilai signifikan kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti semua variabel independen secara bersama-sama merupakan penjelasan signifikan terhadap dependen.
2. Jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, dengan nilai signifikan lebih dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti semua variabel independen secara bersama-sama merupakan penjelasan signifikan terhadap dependen.

3.6. Lokasi dan Jadwal penelitian

3.6.1. Lokasi Penelitian

Nama Perusahaan : PT Jovan Technologies

Alamat : Komplek Union Industrial Park Blok B1 No. 1-2 Batu
Ampar Batam.

3.6.2. Jadwal Penelitian

Jadwal pelaksanaan penelitian ini disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 3.5 Jadwal Penelitian

Tahap Penelitian	Sept 2020	Okt 2020	Nov 2020	Des 2020	Jan 2021	Maret 2021
Bimbingan dengan Dosen Pembimbing						
Penulisan BAB I						
Penulisan BAB II, III						
Penyebaran Kuesioner						
Pengolahan Data						
Penulisan BAB IV, V						
Penyelesaian Skripsi						
Penyampaian Hasil Penelitian						