

## **PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN KOMUNIKASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SELARAS BINTANG SEJAHTERA KOTA DEPOK**

**Sarah Wiwanda<sup>1\*</sup>, Lilis Suryani<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: [wiwandasaroh@gmail.com](mailto:wiwandasaroh@gmail.com)<sup>1</sup>, [dosen01743@unpam.ac.id](mailto:dosen01743@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

### **Abstract**

*The purpose of this study is to determine the effect of intrinsic motivation and work communication on employee performance at PT. Selaras Bintang Sejahtera, Depok City. The method used is quantitative. The sampling technique uses saturated sampling where all members of the population are used as samples, thus the sample in this study amounted to 58 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients and hypothesis tests. The population in this study were employees of PT. Selaras Bintang Sejahtera, Depok City and the number of saturated samples amounted to 58 respondents. Data collection methods through questionnaires with a Likert scale, observation, and literature studies. The results of this study indicate that intrinsic motivation significantly influences employee performance with a coefficient of determination of 84.4%, and the hypothesis test obtained  $t_{count} > t_{table}$  or  $(17.407 > 1.672)$ . Work communication significantly influences employee performance with a coefficient of determination of 85.2%, and the hypothesis test obtained  $t_{count} > t_{table}$  or  $(17.976 > 1.672)$ . Intrinsic motivation and work communication simultaneously significantly influence employee performance with the regression equation  $Y = 0.045 + 0.497X_1 + 0.483X_2$ , the coefficient of determination is 90.3%, while the remaining 9.7% is influenced by other factors. The hypothesis test obtained  $F_{count} > F_{table}$  or  $(254.722 > 3.16)$ .*

**Keywords:** *Intrinsic Motivation; Work Communication; Employee Performance*

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Selaras Bintang Sejahtera Kota Depok. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel, dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 58 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Selaras Bintang Sejahtera Kota Depok dan jumlah sampel jenuh berjumlah 58 responden. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dengan skala *likert*, observasi, dan studi kepustakaan. Hasil penelitian ini adalah motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 84,4% dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(17,407 > 1,672)$ . Komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 85,2% dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(17,976 > 1,672)$ . Motivasi intrinsik dan komunikasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 0,045 + 0,497X_1 + 0,483X_2$ , nilai koefisien determinasi sebesar 90,3% sedangkan sisanya sebesar 9,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(254,722 > 3,16)$ .

**Kata Kunci:** Motivasi Intrinsik; Komunikasi Kerja; Kinerja Karyawan.

## **PENDAHULUAN**

Dalam era persaingan globalisasi yang terjadi saat ini, dunia usaha semakin dihadapkan pada persaingan yang ketat dan dinamis. Semua perusahaan dituntut tidak hanya mempertahankan posisi pasarnya, namun juga terus menghasilkan keunggulan kompetitif. Dalam konteks ini, kemampuan perusahaan untuk beradaptasi dan unggul dalam berbagai

aspek menjadi faktor keberhasilan yang paling penting, tidak hanya itu kinerja karyawan juga menjadi salah satu faktor penentu utama keberhasilan suatu organisasi. Karyawan yang berkinerja tinggi tidak hanya mendukung tercapainya tujuan strategis perusahaan, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan daya saing perusahaan.

Sumber daya manusia memegang peranan krusial dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Di tengah persaingan dunia usaha yang semakin kompetitif, setiap perusahaan dituntut untuk memiliki tenaga kerja yang berkualitas dan berdaya saing tinggi. Keberadaan karyawan yang kompeten menjadi salah satu faktor utama dalam upaya perusahaan untuk mencapai target yang telah direncanakan, yaitu memperoleh keuntungan optimal dengan efisiensi biaya operasional. Dalam mencapai tujuan tersebut, perusahaan harus mampu memanfaatkan berbagai sumber daya secara efektif, terutama sumber daya manusia sebagai motor penggerak kegiatan operasional. Karyawan tidak hanya menjalankan tugas harian, tetapi juga menjadi bagian dari strategi jangka panjang perusahaan.

Oleh karena itu, sumber daya manusia dianggap sebagai aset penting yang harus dikelola secara profesional. Agar kegiatan manajerial berjalan lancar dan efisien, dibutuhkan karyawan yang memiliki kompetensi tinggi, baik dari segi pengetahuan maupun keterampilan. Dukungan dari karyawan yang berkinerja baik akan berdampak positif terhadap perkembangan perusahaan. Dengan adanya perencanaan sumber daya manusia yang tepat dan berkelanjutan, maka kualitas dan produktivitas karyawan akan meningkat, sehingga membantu perusahaan mencapai tujuan secara efektif.

PT. Selaras Bintang Sejahtera, yang terletak di kota Depok merupakan perusahaan yang berfokus pada bidang kesehatan, khususnya dalam menyediakan layanan dan produk medical check-up untuk organisasi. Perusahaan ini bertujuan untuk menjadi mitra terpercaya dalam menyediakan layanan kesehatan yang berkualitas, dengan fokus pada pemeriksaan kesehatan menyeluruh yang didukung oleh teknologi terkini. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan terus berinovasi dalam produk dan layanannya, serta mengikuti perkembangan teknologi di sektor kesehatan. Dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia, perusahaan berkomitmen untuk memastikan karyawan memahami dan mematuhi kebijakan yang berlaku, salah satunya dengan meningkatkan kinerja karyawan untuk mendukung tercapainya visi dan misi perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Sebagai faktor langsung dalam operasional perusahaan, karyawan berbakat dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi dan otoritas disiplin serta inisiatif yang tinggi. Namun, motivasi yang rendah, komunikasi yang buruk, penghargaan yang rendah, atau

ketidaksesuaian antara pekerjaan dan kompetensi karyawan adalah beberapa alasan mengapa banyak perusahaan kesulitan mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan mereka.

Tabel 1 Data Penilaian Kinerja

No	Indikator	Aspek yang dinilai	Target	Capaian Per Tahun		
				2022	2023	2024
1	Kualitas Kerja	Melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien	100%	85%	83%	78%
2	Kuantitas Kerja	Menyelesaikan tugas dengan target yang ditetapkan	100%	81%	73%	69%
3	Pengetahuan Kerja	Memahami peran dan tanggung jawab tugas individu maupun dalam tim	100%	82%	78%	74%
4	Pelaksanaan Tugas	Menjalankan tugas sesuai dengan SOP yang berlaku	100%	80%	78%	75%
5	Tanggung Jawab	Menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai prosedur perusahaan	100%	79%	76%	71%
<b>Capaian Rata - rata</b>				81,40 %	77,60%	73,40%
<b>Kriteria</b>				<b>Baik</b>	<b>Cukup baik</b>	<b>Cukup baik</b>
<b>100%-81%=Baik, 80%-71%=Cukup baik, 70%-61%=Kurang baik, &lt;60%=Tidak baik</b>						

*Sumber: Data berasal dari Personalia PT. Selaras Bintang Sejahtera*

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa kinerja karyawan yang terjadi pada PT. Selaras Bintang Sejahtera yang diukur berdasarkan penilaian terhadap 58 orang karyawan setiap tahunnya mengalami penurunan dari target yang sudah ditetapkan. Penurunan penilaian kinerja yang paling signifikan terdapat pada indikator kuantitas. Di tahun 2022 menunjukkan realisasi sebanyak 81%, tahun 2023 realisasi sebanyak 73%, dan tahun 2024 realisasi sebanyak 69%. Rata-rata capaian kinerja pada tahun 2022 mencapai 81,4% (kategori baik), kemudian menurun menjadi 77,6% (kategori cukup baik) pada tahun 2023, lalu kembali menurun menjadi 73,4% di tahun 2024.

Hal ini disebabkan karena motivasi intrinsik yang dimiliki karyawan belum terbentuk

secara optimal serta kurangnya dorongan dari perusahaan yang dapat memacu semangat kerja karyawan untuk bekerja lebih giat, sehingga menurunnya tingkat kinerja karyawan pada PT. Selaras Bintang Sejahtera. Jika hal tersebut dibiarkan secara terus-menerus, maka akan mengakibatkan penurunan tingkat produktivitas, menurunnya kualitas komunikasi antar karyawan, hasil kinerja perusahaan yang semakin merosot, serta perkembangan perusahaan yang makin lama bisa semakin mundur atau bahkan mengalami gulung tikar.

Berdasarkan permasalahan diatas, penulis memberikan batasan secara umum bahwa aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, pengetahuan kerja, pelaksanaan tugas, serta tanggung jawab memiliki peran penting dalam mencapai kinerja yang optimal dan efisien. Permasalahan motivasi intrinsik yang terjadi di PT. Selaras Bintang Sejahtera masih tergolong rendah karena perusahaan belum secara optimal menciptakan suasana kerja yang memicu semangat dari dalam diri karyawan. Berdasarkan observasi di lokasi penelitian, masih terdapat kekurangan dalam hal pemberdayaan karyawan, kurangnya penghargaan non-materiil, minimnya kesempatan untuk berkembang, dan kurangnya komunikasi efektif antara pimpinan dan bawahan, yang semuanya berkontribusi terhadap lemahnya motivasi intrinsik karyawan.

Berikut adalah hasil presurvey mengenai variabel motivasi intrinsik yang dilakukan dengan mendistribusikan kuisisioner kepada sejumlah karyawan. Sebanyak 29 responden memberikan tanggapan yang digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana motivasi intrinsik dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Berdasarkan hasil tanggapan tersebut, ditemukan bahwa tingkat motivasi intrinsik karyawan cenderung masih belum optimal, berikut di antaranya:

Tabel 2 Data Motivasi Intrinsik PT. Selaras Bintang Sejahtera

No	Daftar Pernyataan/Pernyataan	Jumlah Responden	Jawaban Responden Motivasi Intrinsik			
			Ya	%	Tidak	%
1	Saya merasa terpacu untuk menjadi yang terbaik di tempat kerja.	29	14	48%	15	52%
2	Saya merasa penting untuk memiliki hubungan yang erat dengan rekan kerja.	29	13	45%	16	55%
3	Saya merasa pekerjaan saya memberi kesempatan untuk berkembang secara	29	14	48%	15	52%

No	Daftar Pernyataan/Pernyataan	Jumlah Responden	Jawaban Responden Motivasi Intrinsik			
			Ya	%	Tidak	%
	profesionalitas.					
4	Saya merasa senang jika di percaya memimpin sesuatu kegiatan atau proyek.	29	16	55%	13	45%
<b>Total</b>			<b>57</b>		<b>59</b>	
<b>Rata - rata</b>			<b>14,25%</b>	<b>49%</b>	<b>14,75%</b>	<b>51%</b>

*Sumber: Observasi awal*

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa data motivasi intrinsik di PT. Selaras Bintang Sejahtera masih terdapat kekurangan dan harus lebih ditingkatkan lagi, berdasarkan hasil jawaban pra survey pada variabel motivasi intrinsik hampir rata – rata masih dibawah 50%. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan mulai kehilangan dorongan dari dalam diri mereka untuk bekerja secara optimal, yang dapat berdampak pada penurunan kinerja, semangat kerja, serta loyalitas terhadap perusahaan.

Berdasarkan permasalahan tersebut, motivasi intrinsik merupakan dorongan positif yang berasal dari dalam diri individu untuk melakukan suatu tindakan guna mencapai tujuan yang diinginkan. Peningkatan motivasi intrinsik yang tepat dapat menumbuhkan semangat kerja karyawan sehingga mereka mampu bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai kepuasan pribadi maupun tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu segera mengambil langkah strategis dengan mengevaluasi faktor-faktor yang memengaruhi motivasi intrinsik, seperti rasa memiliki, pengakuan, peluang pengembangan diri.

Selain motivasi intrinsik, komunikasi kerja juga memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja. Komunikasi adalah proses pertukaran informasi, gagasan, dan instruksi antara karyawan perusahaan dalam konteks pekerjaan. Komunikasi yang efektif memungkinkan terciptanya pemahaman yang sama antara manajer dan karyawan, meminimalkan kesalahpahaman, serta meningkatkan koordinasi kerja antar departemen. Berikut adalah hasil presurvey mengenai variabel komunikasi kerja yang dilakukan dengan mendistribusikan kuisisioner kepada sejumlah karyawan. Sebanyak 29 responden telah memberikan tanggapan untuk mengevaluasi kondisi komunikasi kerja pada PT. Selaras Bintang Sejahtera.

Tabel 3 Data Komunikasi Kerja PT. Selaras Bintang Sejahtera

No	Daftar Pernyataan/Pertanyaan	Jumlah Responden	Jawaban Responden Komunikasi Kerja			
			Ya	%	Tidak	%
1	Saya jarang mengalami kesalahpahaman dalam komunikasi kerja	29	10	34%	19	66%
2	Saya menikmati setiap diskusi dalam lingkungan kerja saya.	29	13	45%	16	55%
3	Umpan balik dari rekan kerja mempengaruhi sikap saya terhadap pekerjaan.	29	14	48%	15	52%
4	Saya dapat menyampaikan pendapat tanpa merasa takut dan ragu.	29	12	41%	17	59%
5	Saya segera bertindak jika ada intruksi kerja disampaikan dengan jelas	29	20	69%	9	31%
<b>Total</b>			<b>69</b>		<b>76</b>	
<b>Rata - rata</b>			<b>13,80%</b>	<b>47%</b>	<b>15,20%</b>	<b>53%</b>

Sumber: *Observasi awal*

Berdasarkan Tabel 3 diatas dapat disimpulkan bahwa data komunikasi kerja di PT. Selaras Bintang Sejahtera menunjukkan masih terdapat kekurangan dan harus lebih ditingkatkan berdasarkan hasil jawaban pra survey pada variabel komunikasi kerja rata – rata nya masih dibawah 50%. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi kerja tidak berjalan optimal, yang dapat berdampak negatif terhadap kinerja tim, efektivitas kerja, serta pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2020:8) berpendapat “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data

menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel motivasi intrinsik dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Selaras Bintang Sejahtera Kota Depok. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 58 responden, pengumpulan data menggunakan data primer dengan cara menyebar kusioner kepada responden. Adapun analisa data yang dilakukan meliputi: uji instrumen data (validitas dan reliabilitas), uji asumsiklasik (normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas), uji regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis (uji t dan uji F).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kuesioner dikatakan valid atau tidak. Dalam uji validitas ini peneliti menggunakan SPSS versi 26 dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka butir pernyataan dikatakan valid.
- b. Jika nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka butir pernyataan dikatakan tidak valid.

Berikut ini disampaikan hasil perhitungan uji validitas setiap variabel yang digunakan peneliti dalam penelitian ini yaitu variabel motivasi intrinsik, komunikasi kerja dan kinerja karyawan dengan perincian sebagai berikut:

#### Pengujian Validitas Variabel Motivasi Intrinsik (X<sub>1</sub>)

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4 Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Motivasi Intrinsik (X<sub>1</sub>)

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KX1-1	0,679	0,259	Valid
KX1-2	0,699	0,259	Valid
KX1-3	0,608	0,259	Valid
KX1-4	0,710	0,259	Valid
KX1-5	0,758	0,259	Valid
KX1-6	0,798	0,259	Valid
KX1-7	0,819	0,259	Valid

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KX1-8	0,627	0,259	Valid
KX1-9	0,604	0,259	Valid
KX1-10	0,592	0,259	Valid

Sumber: Pengolahan data SPSS 27.

Berdasarkan tabel di atas apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka dinyatakan valid dan sebaliknya, apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka dinyatakan tidak valid. Pada penelitian ini jumlah sampel (n) yang akan diuji sebanyak 58 responden dengan taraf signifikan dua arah 0,050 dengan ketentuan  $df = n-2$ , maka  $df = 58 - 2 = 56$  maka didapat r tabel sebesar 0,259. Dari tabel di atas menunjukkan pernyataan pada variabel motivasi intrinsik dapat dikatakan valid karena seluruh pernyataan memiliki nilai r hitung  $> 0,259$ .

### Pengujian Validitas Variabel Komunikasi Kerja (X<sub>2</sub>)

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5 Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Komunikasi Kerja (X<sub>2</sub>)

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KX2-1	0,654	0,259	Valid
KX2-2	0,784	0,259	Valid
KX2-3	0,814	0,259	Valid
KX2-4	0,652	0,259	Valid
KX2-5	0,810	0,259	Valid
KX2-6	0,681	0,259	Valid
KX2-7	0,744	0,259	Valid
KX2-8	0,797	0,259	Valid
KX2-9	0,745	0,259	Valid
KX2-10	0,729	0,259	Valid

Sumber: Pengolahan data SPSS 27.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel komunikasi kerja dinyatakan valid, hal itu dibuktikan dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ ,  $(n-2) = 58 - 2 = 56$  yaitu 0,259. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian.

### Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 6 Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Kinerja Karyawan (Y)

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KY-1	0,838	0,259	Valid
KY-2	0,692	0,259	Valid
KY-3	0,775	0,259	Valid
KY-4	0,615	0,259	Valid
KY-5	0,763	0,259	Valid
KY-6	0,683	0,259	Valid
KY-7	0,827	0,259	Valid
KY-8	0,773	0,259	Valid
KY-9	0,770	0,259	Valid
KY-10	0,762	0,259	Valid

Sumber: Pengolahan data SPSS 27.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid, hal itu dibuktikan dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ ,  $(n-2) = 58 - 2 = 56$  yaitu 0,259. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian.

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sebuah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat dipercaya. Dalam pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai *cronbach alpha* yang diperoleh dengan standar kritis 0,600 dengan ketentuan dikatakan reliabel apabila  $>$  dari 0,600, dan dikatakan tidak reliabel apabila  $<$  dari 0,600. Berikut tabel hasil reliabilitas instrumen:

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 7 Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Intrinsik (X<sub>1</sub>), Komunikasi Kerja (X<sub>2</sub>) Dan Kinerja Karyawan (Y)

No Pernyataan	Cronbach Alpha	Standar Kritis Alpha	Keterangan
KX1-1	0,971	0,600	Reliabel
KX1-2	0,971	0,600	Reliabel
KX1-3	0,972	0,600	Reliabel

No Pernyataan	Crombach Alpha	Standar Kritis Alpha	Keterangan
KX1-4	0,971	0,600	Reliabel
KX1-5	0,971	0,600	Reliabel
KX1-6	0,971	0,600	Reliabel
KX1-7	0,971	0,600	Reliabel
KX1-8	0,972	0,600	Reliabel
KX1-9	0,972	0,600	Reliabel
KX1-10	0,972	0,600	Reliabel
KX2-1	0,972	0,600	Reliabel
KX2-2	0,971	0,600	Reliabel
KX2-3	0,971	0,600	Reliabel
KX2-4	0,972	0,600	Reliabel
KX2-5	0,971	0,600	Reliabel
KX2-6	0,971	0,600	Reliabel
KX2-7	0,971	0,600	Reliabel
KX2-8	0,971	0,600	Reliabel
KX2-9	0,971	0,600	Reliabel
KX2-10	0,971	0,600	Reliabel
KY-1	0,971	0,600	Reliabel
KY-2	0,972	0,600	Reliabel
KY-3	0,971	0,600	Reliabel
KY-4	0,972	0,600	Reliabel
KY-5	0,971	0,600	Reliabel
KY-6	0,971	0,600	Reliabel
KY-7	0,971	0,600	Reliabel
KY-8	0,971	0,600	Reliabel
KY-9	0,971	0,600	Reliabel
KY-10	0,971	0,600	Reliabel

Sumber: Pengolahan data SPSS 27

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel motivasi intrinsik (X1), komunikasi kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai *cronbach alpha* lebih besar dari pada 0,600.

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini terdiri atas uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Adapun alat yang digunakan untuk mengolah data yaitu menggunakan program SPSS 26.

### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak, uji normalitas dilakukan dengan 2 (dua) metode yaitu: 1) Kolmogorov-Smirnov dengan ketentuan jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka data dinyatakan normal. 2) Metode grafik dengan ketentuan titik-titik sebaran data dikatakan normal apabila data atau titik menyebar berada pada sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sebaliknya data dikatakan tidak terdistribusi normal jika data menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti garis diagonal. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 8 Hasil Uji Normalitas  
 Nilai Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

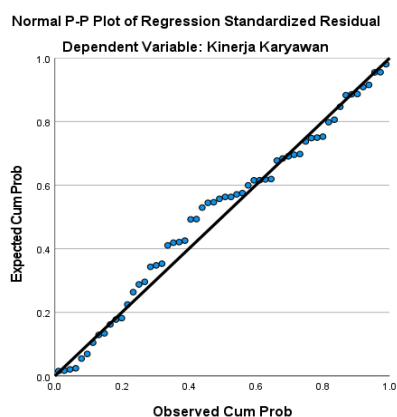
<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>			
		Unstandardized Residual	
N		58	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.78007704	
Most Extreme Differences	Absolute	.099	
	Positive	.054	
	Negative	-.099	
Test Statistic		.099	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	.158	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.149
		Upper Bound	.167

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Pengolahan data SPSS 27.

Dari tabel di atas dapat diperoleh nilai signifikan (*2-tailed*) sebesar 0,200. Karena signifikansinya lebih dari 0,050 atau ( $0,200 > 0,050$ ) maka disimpulkan data tersebut berdistribusi normal.

Selanjutnya uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan grafik *Probability Plot* (P-P Plot) yang prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan cara melihat pola penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dan residualnya atau dengan kata lain mengikuti arah garis diagonal. Adapun hasil ujinya sebagai berikut:



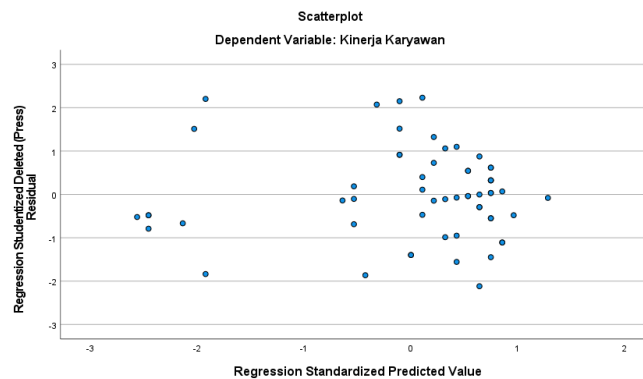
Gambar 1 P-Plot Uji Normalitas

Sumber: Pengolahan data SPSS 27

Dari grafik di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data residu dari variabel motivasi intrinsik ( $X_1$ ), komunikasi kerja ( $X_2$ ) dan kinerja karyawan ( $Y$ ) yang diteliti adalah data yang berdistribusi normal.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot* sebagai berikut:



Gambar 2 Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Pengolahan data SPSS 27.

Pada gambar *scatter plot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak beraturan, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

## Uji Hipotesis

### Uji t (Uji Parsial)

Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi intrinsik ( $X_1$ ) dan komunikasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dapat dilakukan dengan uji t (uji parsial). Adapun ketentuannya sebagai berikut:

- 1) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima (terdapat pengaruh).
- 2) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak (tidak terdapat pengaruh)

### Uji Hipotesis Parsial Untuk Variabel Motivasi Intrinsik ( $X_1$ )

Hipotesis yang akan diuji pada bagian ini adalah :

$H_{01}$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT. Selaras Bintang Sejahtera Kota Depok.

$H_{a1}$  : Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT. Selaras Bintang Sejahtera Kota Depok.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 9 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Antara Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.085	.217		.393	.696
	Motivasi Intrinsik	.968	.056	.919	17,407	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan data SPSS 27.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau (17,407 > 1,672), hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT. Selaras Bintang Sejahtera Kota Depok.

### Uji Hipotesis Parsial Untuk Variabel Komunikasi Kerja ( $X_2$ )

Hipotesis yang akan diuji pada bagian ini adalah :

$H_{02}$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Selaras Bintang Sejahtera Kota Depok.

$H_{a2}$  : Terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Selaras Bintang Sejahtera Kota Depok.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 10 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Antara Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.440	.191		2,306	.025
	Komunikasi Kerja	.877	.049	.923	17,976	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan data SPSS 27.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau (17,976 > 1,672), hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Selaras Bintang Sejahtera Kota Depok.

### Uji Simultan (Uji F)

Pengujian F statistik adalah uji secara bersama-sama seluruh variabel independennya (motivasi intrinsik dan komunikasi kerja) terhadap variabel dependennya (kinerja karyawan). Perhitungan statistik F dari ANOVA dilakukan dengan membandingkan nilai kritis yang diperoleh dari tabel distribusi F pada tingkat signifikan tertentu. Adapun rumusan hipotesis yang dibuat sebagai berikut:

$H_{03}$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi intrinsik dan komunikasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Selaras Bintang Sejahtera Kota Depok.

$H_{a3}$  : Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi intrinsik dan komunikasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Selaras Bintang Sejahtera Kota Depok.

Sebagai pembandingan untuk melihat pengaruh signifikan, maka digunakan taraf signifikan sebesar 5% (0,05) dan membandingkan F-hitung dengan F-tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- 2) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Rumus untuk mencari nilai  $F_{tabel}$  yaitu:

$$(df = k-1) = df_1 = 3-1 = 2 \text{ dan } (df_2 = n - k) = 58 - 3 = 55$$

Maka dengan signifikansi 5% atau 0,05 diperoleh  $F_{tabel}$  dari 55 = 3,16 dari tabel statistik. Berikut adalah hasil uji ANOVA atau uji F:

Tabel 11 Hasil Uji Simultan (Uji F) Antara Motivasi Intrinsik ( $X_1$ ) Dan Komunikasi Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	40,806	2	20,403	254,722	.000 <sup>b</sup>
	Residual	4,405	55	.080		
	Total	45,211	57			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Komunikasi Kerja, Motivasi Intrinsik						

*Sumber: Pengolahan data SPSS 27.*

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel ANOVA di atas, diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $254,722 > 3,16$ ) dan diperkuat dengan signifikansi  $< 0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik dan komunikasi kerja secara bersama-sama

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Selaras Bintang Sejahtera Kota Depok.

## **Pembahasan**

Setelah diketahui hasil temuan dalam hal ini kemudian di analisis seberapa baik data tersebut mempresentasikan hasil penelitian yang diangkat, terutama kemampuan dalam menjelaskan seberapa baik motivasi intrinsik dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya akan dilakukan pembahasan hasil-hasil dalam penelitian ini sebagai berikut:

### **Pengaruh Motivasi Intrinsik (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil analisis, variabel penelitian motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dibuktikan hasil uji  $t_{hitung} = 17,407$  sedangkan  $t_{tabel} = 1,672$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Haryanto & Mukrodi (2022) Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Tangerang Selatan dengan hasil penelitian motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

### **Pengaruh Komunikasi Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil analisis, variabel komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dibuktikan hasil uji  $t_{hitung} = 17,976$  sedangkan  $t_{tabel} = 1,672$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Imam & Ading Sunarto (2023) Pengaruh Komunikasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Biro Keuangan dan rumah Tangga Di Kementerian Pemuda Olahraga dengan hasil penelitian komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Intrinsik (X<sub>1</sub>) Dan Komunikasi Kerja (X<sub>2</sub>) Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil uji Anova diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $254,722 > 3,16$ ) dan juga diperkuat dengan nilai signifikan  $< 0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ) maka  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik dan komunikasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Selaras Bintang

Sejahtera Kota Depok. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Sukma Aini, Asmini, & Maryana Laodi (2021) Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Liriaja dengan hasil secara simultan Motivasi Intrinsik dan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uraian pada setiap bab sebelumnya, dan dari hasil analisa serta pembahasan mengenai pengaruh motivasi intrinsik ( $X_1$ ) dan komunikasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $17,407 > 1,672$ ) dan juga diperkuat dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_{a1}$  diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Selaras Bintang Sejahtera Kota Depok.
2. Secara parsial komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $17,976 > 1,672$ ) dan juga diperkuat dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_{a2}$  diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Selaras Bintang Sejahtera Kota Depok.
3. Motivasi intrinsik dan komunikasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $254,722 > 3,16$ ) dan juga diperkuat dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_{a3}$  diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel motivasi intrinsik dan komunikasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Selaras Bintang Sejahtera Kota Depok.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Apsari, A. A. P. H., Suryani, N. N., & Mitariani, N. W. E. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, komunikasi internal dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan PT. BPR Partha Kencana Tohpati Denpasar. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 4(1), 79–90.
- Cahyono, M. R. (2024). Analisis pengaruh motivasi kerja dan komunikasi dalam organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 3(4), 1113–1124.

- Febrina, I., & Rahmat, H. K. (2024). Motivasi kerja sumber daya manusia dalam organisasi: Sebuah tinjauan pustaka. *Journal of Current Research in Humanities, Social Sciences, and Business*, 1(1), 29–34.
- Gani, I., & Amalia, S. (2018). *Alat analisis data: Aplikasi statistik untuk penelitian bidang ekonomi & sosial*. Yogyakarta: ANDI
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS* (Edisi Kelima). Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Haryanto, & Mukrodi. (2022). Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(2), 216–221.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen: Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua Puluh Satu. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hidayati, S. N., & Ermiyanto, A. (2017). Analisis faktor motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediasi. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 7(1), 18–30.
- Iman, & Sunarto, A. (2023). Pengaruh komunikasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Biro Keuangan dan Rumah Tangga di Kementerian Pemuda dan Olahraga. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen*, 2(2), 268–274.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (Cet. 14). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Menhard, M., Yusuf, M., & Safrizal. (2022). Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja pada PT. Az-Zuhra Property Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 10(2), 371–376.
- Novita, & Suherman, H. (2024). Pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank CIMB Niaga Cabang Tangerang City. *JIMAWA: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 4(1), 16–25.
- Potu, J., Lengkong, V. P. K., & Trang, I. (2021). Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA*, 9(2), 387–394.
- S.P.Hasibuan, H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sardiman, A. M. (2018). *Interaksi dan motivasi belajar mengajar* (Edisi revisi). Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.
- Sholehah, H. T., & Azwina, D. (2024). Pengaruh komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. NTZen Case Tangerang. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 14(2), 299–303.
- Simamora, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukma, A., Asmini, & Laodi, M. (2021). Pengaruh motivasi intrinsik dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Liliraja. *Jurnal Ilmiah METANSI: Manajemen dan Akuntansi*, 4(1), 74–76.
- Tri Metta, & Saputra, A. (n.d.). Pengaruh komunikasi, motivasi intrinsik dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Jovan Technologies. *Jurnal Manajemen, Universitas Putera Batam*. 4(1), 1-12

- Unaradjan, D. D. (2017). *Metode penelitian kuantitatif*. Jakarta: Universitas Atma Jaya.
- Utami, L. G. V. (2021). Pengaruh komunikasi, motivasi intrinsik, dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Padma di Denpasar. *Warmadewa Management and Business Journal*, 3(2), 100–109.
- Wulandari, S., & Nurhidayat, M. A. (2024). Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Worcas Nusantara Abadi Jakarta Barat. *PERKUSI: Jurnal Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia*, 4(4), 737–748.
- Yustisia, C., & Setyarini, Y. (2022). Faktor yang mempengaruhi manajemen laba perusahaan transportasi dan logistik BEI 2018–2020. *Jurnal Impresi Indonesia*, 1(5), 512–527.