

SKRIPSI



**PENGARUH KOMUNIKASI , BEBAN KERJA DAN PELATIHAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. MULTINDO AUTO FINANCE**

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai
Program Sarjana Ekonomi

Oleh :

Dyfa Ayu Desinar Yusup NIM : 21510049

Dosen Pembimbing :

**Pitaloka Dharma Ayu, SE, MBA
Fajar Suryatama, S.Sos., SE., MM**

**NIDN : 0617028803
NIDN : 0622047503**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
(UNDARIS)**

2 0 2 5

PERSETUJUAN SKRIPSI
PENGARUH KOMUNIKASI, BEBAN KERJA DAN PELATIHAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT MULTINDO AUTO FINANCE

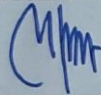
Oleh

Dyfa Ayu Desinar Yusup

NIM: 21510049

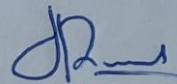
Bahwa skripsi ini layak diujikan dan telah mendapatkan persetujuan pada tanggal
17 Maret 2025

Dosen Pembimbing Utama



Pitaloka Dharma Ayu, S. E., MBA
NIDN. 0617028803

Dosen pembimbing Pendamping



Fajar Suryatama, S. Sos., S. E., M. M.
NIDN. 0622047503

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



M. Arif Rakhman, S. E., M. E.

NIDN. 0614068702

PENGESAHAN SKRIPSI
PENGARUH KOMUNIKASI, BEBAN KERJA DAN PELATIHAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT MULTINDO AUTO FINANCE

Oleh

Dyfa Ayu Desinar Yusup

NIM: 21510049

Bahwa skripsi ini layak diujikan dan telah mendapatkan persetujuan pada tanggal
17 Maret 2025

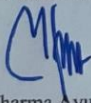
Dosen Penguji



Dr. Eka Handriani, SE., MM.

NIDN. 0607047601

Dosen Pembimbing Utama



Pitaloka Dharma Ayu, S. E., MBA

NIDN. 0617028803

Dosen pembimbing Pendamping



Fajar Suryatama, S. Sos., S. E., M. M.

NIDN. 0622047503

ABSTRAK

Multindo Auto *Finance* adalah perusahaan yang telah mendapatkan izin untuk beroperasi di bidang pembiayaan konsumen dan sewa guna usaha. PT Multindo Auto *Finance* memberikan perhatian khusus pada pelayanan pelanggan yang berkualitas, serta menjamin proses pengajuan yang cepat dan sederhana, di samping fleksibilitas dalam syarat dan ketentuan pembiayaan. Berdasarkan penelitian pada PT Multindo Auto *Finance* menurut survey peneliti, peneliti menemukan masalah mengenai kinerja karyawan yang belum optimal disebabkan karena komunikasi, beban kerja dan pelatihan kerja belum diterapkan dengan baik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi, beban kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Multindo Auto *Finance*.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode *non probability sampling*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 108 responden. sampel yang diambil dengan menggunakan kuesioner yang disebar melalui *google form*. Data dari penelitian ini diolah dan dianalisis menggunakan uji *instrument*, uji korelasi, uji regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis dengan bantuan dari *software* SPSS versi 2025.

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel komunikasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dengan perolehan nilai t hitung (7,395) > t tabel (1,983) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Variabel beban kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dengan perolehan nilai t hitung (4,355) > t tabel (1,983) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Variabel pelatihan kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dengan perolehan nilai t hitung (5,009) > t tabel (1,983) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian secara simultan diperoleh nilai F hitung 127,061 > F tabel 2,69 dan nilai signifikansi 0,000 kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) artinya bahwa variabel komunikasi (X1), beban kerja (X2) dan pelatihan kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT Multindo Auto *Finance*.

Kata Kunci : Komunikasi, Beban Kerja, Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Multindo Auto Finance is a company that has obtained a license to operate in the field of consumer financing and leasing. PT Multindo Auto Finance pays special attention to quality customer service, as well as ensuring a fast and simple application process, in addition to flexibility in financing terms and conditions. Based on research at PT Multindo Auto Finance according to a researcher's survey, the researcher found problems regarding employee performance that were not optimal because communication, workload and job training had not been implemented properly. The purpose of this study was to determine how much influence communication, workload and job training have on employee performance at PT Multindo Auto Finance.

The research method used is a quantitative research method using the non-probability sampling method. The sample used in this study was 108 respondents. samples taken using a questionnaire distributed via google form. The data from this study were processed and analyzed using instrument tests, correlation tests, regression tests, coefficients of determination and hypothesis tests with the help of SPSS software version 2025.

The results of the analysis show that the communication variable (X1) affects employee performance (Y) with a calculated t value (7.395) > t table (1.983) and a significance value of 0.000 < 0.05. The workload variable (X2) affects employee performance (Y) with a calculated t value (4.355) > t table (1.983) and a significance value of 0.000 < 0.05. The job training variable (X3) affects employee performance (Y) with a calculated t value (5.009) > t table (1.983) and a significance value of 0.000 < 0.05. The results of the study simultaneously obtained a calculated F value of 127.061 > F table 2.69 and a significance value of 0.000 less than 0.05 (0.000 < 0.05) meaning that the communication variables (X1), workload (X2) and job training (X3) simultaneously affect the employee performance variable (Y) at PT Multindo Auto Finance.

Keywords: Communication, Workload, Job Training, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan kripsi yang berjudul "PENGARUH KOMUNIKASI, BEBAN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MULTINDO AUTO FINANCE" dengan baik dan lancar. Skripsi merupakan mata kuliah yang wajib ditempuh guna menyelesaikan pendidikan kesarjanaan Strata 1 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI Ungaran.

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang sedalam-dalamnya atas dukungan, bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini. Oleh sebab itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Drs. Hono Sejati, S. H., M. Hum. selaku Rektor UNDARIS yang telah memberi kesempatan untuk menimba ilmu di UNDARIS.
2. Bapak M. Arif Rakhman, S. E., M. E. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS.
3. Ibu Pitaloka Dharma Ayu, S. E., MBA selaku dosen pembimbing utama yang dengan ketulusan hati dan kesabarannya telah membimbing penulis dan memberikan masukan dalam penulisan proposal skripsi ini.
4. Bapak Fajar Suryatama S. Sos., S. E., M. M. selaku dosen pembimbing pendamping yang dengan ketulusan hati dan kesabarannya telah membimbing penulis dan memberikan masukan dalam penulisan proposal skripsi ini.
5. Seluruh staf pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS yang telah memberikan ilmu kepada penulis.
6. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu kelancaran penyusunan skripsi ini.

Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan wawasan yang berharga bagi para pembaca. Penulis sadar bahwa dalam penyusunan laporan ini mungkin masih terdapat kekurangan, baik isi maupun tulisan, oleh karena itu penulis sangat

mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak. Semoga hasil laporan penelitian ini bermanfaat dan berkontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Ungaran, 2024

Penulis

Dyfa Ayu Desinar Yusup

MOTTO

“Orang lain ga akan bisa faham *struggle* dan masa sulit nya kita yang mereka ingin tahu hanya bagian *succes stories*. Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun tidak ada yang tepuk tangan. Kelak diri kita di masa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini, tetap berjuang ya!”

“Hidup bukan saling mendahului, bermimpilah sendiri-sendiri”

Baskara Putra – hindia

“Semua jatuh bangunmu hal yang biasa, angan dan pertanyaan waktu yang menjawabnya, berikan tenggat waktu bersedihlah secukupnya, rayakan perasaanmu sebagai manusia.”

Baskara Putra – Hindia

“Sembilan bulan ibuku merakit tubuhku untuk menjadi mesin penghancur badai, maka tak pantas aku tumbang karena mulut seseorang.”

“Setetes keringat orang tua ku keluar, ada seribu langkahku untuk maju.”

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah hirabbil'alamin, karya ini merupakan bentuk rasa syukur saya kepada Allah SWT atas segala nikmat, kesempatan, dan dukungan yang telah saya terima sepanjang perjalanan hidup ini. Tanpa bimbingan dan kasih sayang dari orang-orang terdekat, saya tidak akan bisa sampai pada titik ini. Karya ini saya persembahkan kepada :

1. Cinta pertama dan panutanku, ayahanda Yusup Purnomo. Beliau memang tidak sempat merasakan Pendidikan sampai bangku perkuliahan namun beliau bekerja keras serta mendidik, memberi motivasi memberikan dukungan sehingga Dyfa mampu menyelesaikan studi sampai sarjana.
2. Pintu surgaku, Ibunda Sunarsih. Beliau sangat berperan penting dalam proses menyelesaikan program studi saya, beliau juga tidak sempat merasakan Pendidikan dibangku perkuliahan, namun beliau tidak henti memberi semangat, serta do'a yang selalu mengiring langkah Dyfa sehingga Dyfa bisa menyelesaikan program studi Dyfa sampai selesai.
3. Kakak laki-lakiku Danang Qurnia, Yona Ananda, Refani Yustrias, Alda Dermawan dan Adikku Putri Nabila, kelima saudaraku yang selalu ada dalam susah maupun senang. Terimakasih memberikan saya semangat yang selalu diberikan untuk saya. Tumbuhlah menjadi versi yang lebih hebat kakak dan adikku.
4. Kepada seseorang yang tak kalah penting kehadirannya, Kekasihku Annas Manggala Firdaus terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup

selama 7 tahun lebih hingga sekarang bersama penulis, yang menjadi salah satu penyemangat karena selalu ada dalam suka maupun duka. Berkontribusi dalam penulisan skripsi ini, baik tenaga, waktu, maupun moril kepada penulis. Terima kasih telah menjadi rumah, pendamping dalam segala hal menemani dan mendukung ataupun menghibur dalam kesedihan, mendengar keluh kesah, memberi semangat untuk pantang menyerah. Semoga Allah selalu memberi keberkahan dalam segala hal yang kita lalui.

5. Kepada seseorang yang tidak bisa penulis sebut namanya, yang memberikan semangat dan pernah menjadi patah hati terbesar penulis. Terimakasih untuk patah hati yang diberikan saat proses penyusunan skripsi ini. Guru terbaik yaitu pengalaman pendewasaan untuk belajar ikhlas, sabar dan menerima arti kehilangan sebagai bentuk proses penempatan menghadapi dinamika hidup. Karena hidup setiap harinya adalah pembelajaran, pada akhirnya setiap orang ada masanya dan setiap masanya ada orangnya.
6. Terakhir, terimakasih diri sendiri. Karena mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini. Mampu mengatur waktu, tenaga, pikiran dan mampu mengendalikan diri sendiri dari tekanan batin diluar keadaan dan tak pernah memutuskan menyerah sesulit apapun itu. *Proud Of You Dyfa!*

DAFTAR ISI

COVER	
PERSETUJUAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
PENGESAHAN SKRIPSI	i
ABSTRAK	ii
<i>ABSTRACT</i>	iv
KATA PENGANTAR	v
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
E. Definisi Operasional	10
F. Sistematika Penulisan	11
BAB II LANDASAN TEORI	13
A. Tinjauan Pustaka	13
1. Kinerja Karyawan	13
2. Komunikasi	17
3. Beban Kerja	22
4. Pelatihan Kerja	26
B. Penelitian Terdahulu	30
C. Kerangka Pikir	31
D. Hipotesis	32

BAB III METODE PENELITIAN.....	34
A. Jenis Penelitian.....	34
B. Lokasi Penelitian	35
C. Populasi dan Sampel	35
1. Populasi.....	35
2. Sampel.....	35
D. Sumber Data.....	37
1. Data Primer	37
2. Data Sekunder	37
E. Variabel Penelitian dan Indikator Variabel	37
1. Variabel Penelitian.....	37
2. Indikator Variabel	38
F. Teknik Pengumpulan Data.....	39
G. Uji Instrumen	41
1. Validitas	41
2. Reliabilitas	44
H. Teknik Analisis Data.....	45
1. Uji Korelasi	45
2. Uji Regresi	48
3. Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R Square</i>)	49
4. Uji Hipotesis	50
BAB IV PEMBAHASAN.....	55
A. Hasil Penelitian	55
B. PEMBAHASAN	72
BAB V PENUTUP.....	74
A. KESIMPULAN	74
B. SARAN	76
DAFTAR PUSTAKA	78

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3. 1 Indikator Penelitian	38
Tabel 3. 2 Hasil Uji Validitas.....	43
Tabel 3. 3 Hasil Uji Reliabilitas	44
Tabel 3. 4 Interpretasi Hubungan Antar Variabel	46
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden	56
Tabel 4. 2 Umur Responden.....	57
Tabel 4. 3 Pendidikan Terakhir Responden	56
Tabel 4. 4 Uji Korelasi Sederhana	58
Tabel 4. 5 Hasil Analisis Korelasi Berganda	59
Tabel 4. 6 Regresi Linier Sederhana (X1)	60
Tabel 4. 7 Regresi Linier Sederhana (X2)	61
Tabel 4. 8 Regresi Linier Sederhana (X3)	62
Tabel 4. 9 Regresi Linier Berganda	63
Tabel 4. 10 Hasil Koefisien Determinasi	64
Tabel 4. 11 Hasil Uji t	66
Tabel 4. 12 Hasil Uji F	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir.....	32
Gambar 3. 1 Uji t (parsial)	52
Gambar 3. 2 Uji F (Silmultan)	53
Gambar 4. 1 Hasil Uji t Komunikasi (X1)	67
Gambar 4. 2 Hasil Uji t Beban Kerja (X2).....	68
Gambar 4. 3 Hasil Uji t Pelatihan Kerja (X3)	69
Gambar 4. 4 Hasil Uji F Hipotesis 4	71

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Lembar Kuesioner Penelitian	81
Lampiran 2 Tabulasi Data Uji Coba 10 Responden	86
Lampiran 3 Identitas Responden.....	88
Lampiran 4 Tabulasi Data 108 Responden	92
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas	105
Lampiran 6 Hasil Uji Reliabilitas	109
Lampiran 7 Hasil Uji Korelasi Sederhana	109
Lampiran 8 Hasil Uji Korelasi Berganda.....	110
Lampiran 9 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana	111
Lampiran 10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	112
Lampiran 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	112
Lampiran 12 Hasil Uji t.....	112
Lampiran 13 Hasil Uji F	113
Lampiran 14 Tabel r untuk 1-19	113
Lampiran 15 Tabel r untuk 101-130	114
Lampiran 16 Tabel t.....	115
Lampiran 17 Tabel F	116

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Peran sumber daya manusia inilah yang membuat perusahaan tetap bertahan bahkan berkembang di era globalisasi saat ini. Hal ini merupakan salah satu indikator yang menandakan aktivitas manajemen berjalan dengan baik ialah perusahaan harus memiliki karyawan yang berkompeten atau berkemampuan tinggi untuk mengelola perusahaan sebaik-baiknya guna meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan tentu harus adanya kerjasama yang baik antara pemimpin maupun karyawannya, komunikasi yang baik, bekerja sesuai dengan peraturan perusahaan, serta saling bekerjasama antar karyawan, berbagai macam strategi dilakukan demi tercapainya suatu tujuan didalam perusahaan (Hidayat, 2021).

Menurut Rosniyenti dan Wahyuni (2019) Kinerja karyawan merupakan hasil dari usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam menjalankan kewajiban dan tugas yang diberikan oleh perusahaan, sesuai dengan kriteria kerja yang telah ditentukan. Perusahaan yang berhasil dan efektif merupakan perusahaan dengan individu karyawan yang di dalamnya memiliki kinerja yang baik. Perusahaan yang efektif atau berhasil akan ditopang oleh karyawan yang berkualitas.

Permasalahan di PT Multindo Auto Finance yang berkaitan dengan kinerja karyawan yaitu masih adanya karyawan dengan kualitas kerja sebagai contoh kurang teliti dan kurang tepat dalam menyelesaikan tugasnya, seperti data target yang dicapai karyawan. sehingga pengambilan keputusan manajemen menjadi terhambat.

Menurut Hamiruddin (2019), komunikasi merupakan suatu proses dimana informasi, pesan, atau gagasan disampaikan dari pengirim kepada penerima dengan maksud untuk mencapai pengertian yang sama. Dalam sudut pandang ini, komunikasi tidak hanya terbatas pada penyampaian pesan baik lisan maupun tulisan, tetapi juga mencakup faktor non-verbal seperti gerakan tubuh, ekspresi wajah, dan nada suara yang dapat mempengaruhi keberhasilan komunikasi. Berdasarkan komunikasi tersebut tercipta kerja sama antara karyawan dan pimpinan sehingga kinerja yang di hasilkan bisa bermanfaat dan menunjang kinerja setiap karyawan atau staf. Tanpa adanya komunikasi semua pekerjaan yang dijalankan tidak bisa berjalan dengan baik. Dalam pertumbuhan perekonomian sekarang ini, komunikasi bukan hanya berbicara langsung dengan manusianya, sekarang sudah bisa berkomunikasi masalah pekerjaan dengan mudah, yaitu melalui jaringan seluler, email, dan internet lainnya. Salah satu sumber yang terpenting dalam perusahaan terkait dalam kerja sama tim adalah sumber daya manusia yaitu para karyawan dan staf yang memiliki

kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang ditekuni dalam menjalankan kinerja karyawan.

Masalah komunikasi di PT.Multindo Auto Finance diantaranya banyak karyawan menyatakan bahwa interaksi antara kepala *division head* dan staf (*departement head*) sering kali tidak efektif, seperti informasi, instruksi atau umpan balik yang disampaikan oleh kepala *division head* mungkin tidak selalu dipahami dengan jelas oleh staf (*departement head*). Ada beberapa hambatan internal yang menyebabkan beragam masalah muncul. Peneliti mengamati bahwa keterlambatan dalam menyampaikan tugas dan ketidakjelasan instruksi yang diberikan berkontribusi terhadap terjadinya kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan. Dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan Hasibuan *et al.*, (2022); menunjukkan bahwa hasil penelitian tersebut berpengaruh positif antara komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Beban kerja merupakan sekumpulan kegiatan yang wajib diselesaikan oleh karyawan perusahaan dalam kurun waktu yang ditentukan oleh suatu unit organisasi (Hariyono 2019). Kebosanan akan muncul jika kemampuan seorang pekerja jauh melebihi yang dibutuhkan di posisinya. Di sisi lain, jika kemampuan karyawan tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan, mereka cenderung merasa lelah dan perilaku kelelahan lebih mungkin muncul. Beban kerja yaitu kondisi suatu uraian tugas pekerjaan yang harus dituntaskan pada batas waktu yang telah

direncanakan. Akibat beban kerja terlalu berat dapat menimbulkan resiko sakit dan tidak bahagiaan lebih terlihat. Jika ini terjadi, karyawan akan meninggalkan posisinya untuk mencari pekerjaan yang tidak terlalu menuntut (Andriani *et al.*, 2023).

PT. Multindo Auto Finance memiliki peran penting dalam menjaga ketepatan laporan keuangan serta memastikan kepatuhan terhadap regulasi finansial. Namun, dalam beberapa bulan terakhir, manajemen mulai memperhatikan adanya penurunan produktivitas dan peningkatan keluhan di kalangan karyawan. Tanda-tanda masalah yang muncul, seperti keterlambatan dalam menyelesaikan laporan bulanan, peningkatan tingkat kesalahan dalam pengolahan data, Penambahan tugas baru dan tuntutan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam tenggat waktu yang ketat, menyebabkan beban kerja menjadi semakin berat.

Terlalu banyaknya beban kerja sebagai contoh departemen akuntansi, membuat mereka bukan hanya bertanggung jawab atas pengelolaan laporan keuangan tetapi juga mengelola pajak. Hal ini berujung pada penurunan produktivitas, karena karyawan harus melakukan lembur untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Selain itu, jumlah sumber daya manusia yang terbatas, yaitu staf akuntansi yang tidak mencukupi, semakin memperburuk situasi, terutama pada periode puncak seperti akhir bulan dan akhir tahun. Akibatnya, *deadline* sering tidak tercapai, dan karyawan merasa terbebani dengan tanggung jawab yang

datang secara bersamaan. Dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan Hasibuan *et al.*, (2022); menunjukkan bahwa hasil penelitian tersebut berpengaruh negatif antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Pelatihan kerja adalah suatu proses pendidikan yang berlangsung dalam jangka waktu pendek, dilakukan dengan prosedur yang sistematis dan terorganisir (Mangkunegara 2019). Para pekerja menyukai pelatihan karena pelatihan membebaskan dari pekerjaan mereka atau meningkatkan kecakapan yang bisa digunakan untuk menguasai kedudukan yang sedang mereka duduki atau yang akan mereka duduki. Pelatihan lebih sebagai sarana yang ditujukan pada upaya aktif sebelumnya, mengurangi dampak negatif yang dikarenakan kurangnya pendidikan, pengalaman yang terbatas, atau kurangnya kepercayaan diri dari anggota maupun kelompok. Kesadaran para pengusaha akan pentingnya pelatihan bagi karyawan untuk dapat mengikuti perubahan teknologi yang akan dipakai pada perusahaan, mendorong peran pelatihan menjadi semakin penting. Perusahaan akan bersedia menyisihkan sebagian anggarannya untuk kepentingan pelatihan karyawan, karena pengeluaran ini merupakan sebuah investasi yang memberikan bahwa karyawan akan menjadi anggota organisasi yang kompeten. Pelatihan yang baik diperlukan setiap saat, baik untuk karyawan baru maupun karyawan lama. Karyawan baru memerlukan latihan pengenalan dan keterampilan berupa orientasi sebelum

menjalankan tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya (Murthi *et al.*, 2023).

Sumber daya manusia sangat punya peranan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Oleh sebab itu beberapa perusahaan melakukan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan demi tercapainya kinerja karyawan yang diharapkan. Dengan kinerja karyawan yang tinggi akan dapat memberi sumbangan yang sangat berarti bagi kinerja dan kemajuan perusahaan (Sinuhaji, 2020).

Permasalahan yang terjadi di departemen IT (teknologi informasi) adalah kurangnya pelatihan *soft skill*. Sebagian besar pelatihan hanya difokuskan pada pengembangan kemampuan teknis (*hard skill*).

Multindo Auto *Finance* adalah perusahaan yang telah mendapatkan izin untuk beroperasi di bidang pembiayaan konsumen dan sewa guna usaha. PT Multindo Auto *Finance* memberikan perhatian khusus pada pelayanan pelanggan yang berkualitas, serta menjamin proses pengajuan yang cepat dan sederhana, di samping fleksibilitas dalam syarat dan ketentuan pembiayaan. Upaya ini bertujuan untuk menciptakan pengalaman yang menyenangkan bagi para pelanggan. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti selama magang, terdapat beberapa karyawan yang belum melaksanakan tugas mereka dengan akurat dan tepat. Hal ini disebabkan oleh kurangnya pelatihan kerja karyawan.

Dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan Marpaung *et al.*, (2020) menunjukkan bahwa hasil penelitian tersebut berpengaruh positif antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini mengambil obyek di PT. Multindo Auto Finance, sebuah perusahaan yang bergerak di sektor pembiayaan kendaraan bermotor dengan area layanan yang luas di Indonesia. Sebagai perusahaan yang terus berkembang, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor kunci dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja yang optimal diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas operasional, yang pada akhirnya akan memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian target perusahaan.

Namun, di tengah persaingan ketat dalam industri pembiayaan, perusahaan menghadapi tantangan dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan harus diteliti dengan seksama, termasuk komunikasi yang efektif, beban kerja yang seimbang, dan pelatihan kerja yang relevan.

Hal ini adalah fenomena yang perlu dicari solusinya, berkaitan dengan komunikasi, motivasi kerja, dan kerjasama tim, agar pencapaian perusahaan dapat memenuhi target yang diinginkan oleh manajemen PT. Multindo Auto Finance. Upaya ini dapat dilakukan melalui analisis

pengaruh komunikasi, beban kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Multindo Auto Finance.

Dari fenomena-fenomena di atas, maka penelitian ini tertarik untuk mengambil judul “PENGARUH KOMUNIKASI, BEBAN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MULTINDO AUTO *FINANCE*”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah menganalisis pengaruh komunikasi, beban kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Multindo Auto Finance. Berikut pertanyaan penelitian berdasarkan uraian tersebut :

1. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Multindo Auto *Finance*?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Multindo Auto *Finance*?
3. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Multindo Auto *Finance*?
4. Apakah komunikasi, beban kerja, dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Multindo Auto *Finance*?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, tujuan yang diharapkan pada penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT. Multindo Auto *Finance*.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Multindo Auto *Finance*.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Multindo Auto *Finance*.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi, beban kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Multindo Auto *Finance*.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan manfaat baik secara praktis maupun teoritis bagi beberapa pihak antara lain :

1. Manfaat Praktis

a. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumbangsih pikiran bagi PT. Multindo Auto *Finance* sebagai bahan masukan dan informasi guna pengambilan kebijakan pimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Multindo Auto *Finance*.

b. Bagi peneliti

Menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh komunikasi, beban kerja, dan pelatihan kerja, serta mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT.Multindo Auto *Finance*.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan contoh atau pedoman dalam pembuatan karya ilmiah lainnya, sebagai referensi penelitian selanjutnya di bidang manajemen sumber daya manusia dan juga diharapkan dapat menambah wawasan bagi pembaca.

E. Definisi Operasional

Menurut sugiyono (2019), definisi operasional adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, definisi operasionalnya adalah sebagai berikut :

1. Menurut Hamiruddin (2019), komunikasi merupakan suatu proses dimana informasi, pesan, atau gagasan disampaikan dari pengirim kepada penerima dengan maksud untuk mencapai pengertian yang sama.
2. Menurut Hariyono (2019) beban kerja adalah sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit perusahaan atau individu yang memegang jabatan tertentu dalam periode waktu yang ditetapkan.

3. Menurut Mangkunegara (2019) pelatihan kerja adalah suatu proses pendidikan yang berlangsung dalam jangka waktu pendek, dilakukan dengan prosedur yang sistematis dan terorganisir.
4. Menurut Rosniyenti dan Wahyuni (2019) Kinerja pegawai merupakan hasil dari usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam menjalankan kewajiban dan tugas yang diberikan oleh perusahaan, sesuai dengan kriteria kerja yang telah ditentukan.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan digunakan dalam penelitian ini untuk mempermudah pembahasan dalam penelitian. Adapun sistematika penulisannya adalah :

BAB I : Pendahuluan

Bagian ini diawali dengan latar belakang masalah yang mendasari diadakannya penelitian ini, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, definisi operasional, dan sistematika penulisan.

BAB II : Landasan Teori

Bagian ini berisi kajian pustaka yang digunakan sebagai bahan acuan dalam penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka pikir dan hipotesis.

BAB III : Metode Penelitian

Bagian isi berisi jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel penelitian, populasi, sampel, teknis sampel teknik pengambilan data, dan teknik analisis data.

BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berisi hasil penelitian dan pembahasan masalah.

BAB V : Kesimpulan dan Saran

Berisi simpulan dan saran-saran dari hasil analisis data pada bab sebelumnya yang dapat dijadikan masukan bagi berbagai pihak yang berkepentingan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Tinjauan Pustaka

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Rosniyenti dan Wahyuni (2019) Kinerja pegawai merupakan hasil dari usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam menjalankan kewajiban dan tugas yang diberikan oleh perusahaan, sesuai dengan kriteria kerja yang telah ditentukan. Kinerja pegawai menunjukkan seberapa baik seorang pegawai dapat mencapai sasaran organisasi, yang meliputi aspek jumlah, mutu, efisiensi, dan keberhasilan kerja.

Menurut Rosniyenti dan Wahyuni (2019), kinerja karyawan merupakan perilaku/tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi, dimana spesifikasi penilaian ini mewakili sebuah keputusan penilaian yang dilakukan oleh ahlinya. Peningkatan kinerja pegawai publik sangatlah penting karena akan mempengaruhi pelaksanaan pelayanan publik. Agar organisasi dapat mengetahui kinerja pegawainya, maka penilaian kinerja pegawai dilakukan. Penilaian kinerja yang rasional dan diterapkan secara obyektif memiliki dua kepentingan (manfaat) baik bagi pegawai itu sendiri maupun bagi organisasi dimana dia bekerja.

Bagi pegawai, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya.

b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkuprawira (2019), Kinerja karyawan merupakan suatu konstruksi multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut terdiri atas faktor intrinsik karyawan (*personal* atau individu) atau SDM dan ekstrinsik, yaitu kepemimpinan, sistem, tim, dan situasional. Uraian rinci faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut :

1. Faktor Personal
2. atau Individual, meliputi unsur pengetahuan, ketrampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.
3. Faktor Kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan.
4. Faktor Tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.

5. Faktor Sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja dan infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja karyawan dalam organisasi.
6. Faktor Kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

c. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Perusahaan maupun organisasi menggunakan penilaian kinerja karyawan mempunyai maksud sebagai langkah administratif dan pengembangan. Secara administratif, perusahaan atau organisasi dapat menjadikan penilaian kinerja karyawan sebagai acuan atau standar di dalam membuat keputusan yang berkenaan dengan kondisi pekerjaan karyawan, termasuk untuk promosi pada jenjang karir yang lebih tinggi, pemberhentian, dan penghargaan atau penggajian. Sedangkan untuk pengembangannya adalah cara untuk memotivasi dan meningkatkan keterampilan kerja, termasuk pemberian konseling dan pengadaan training (Putri & Astuti 2022).

kamsir (2019) menambahkan tujuan lainnya antara lain untuk mengidentifikasi kebutuhan training untuk kepentingan karyawan agar tingkat kemampuan dan keahliannya pada suatu pekerjaan dapat ditingkatkan pada level yang lebih tinggi. Kemudian diintegrasikan pada perencanaan sumber daya manusia

yang dihubungkan pada fungsi-fungsi SDM. Lebih jelasnya, penilaian kinerja karyawan mempunyai tujuan untuk:

1. Memperbaiki kualitas pekerjaan.
2. Hasil penilaian kinerja digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan terkait penempatan karyawan pada posisi yang sesuai dengan kompetensi dan kinerjanya
3. Penilaian kinerja membantu dalam merencanakan program pengembangan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan

d. Pengukuran (Indikator) Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja karyawan antara lain: (Rosniyenti dan Wahyuni, 2019)

1. Kualitas

Kualitas pekerjaan diukur dengan persepsi pegawai tentang kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan kesempurnaan tugas keterampilan dan kemampuan pegawai.

2. Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dengan istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

kegiatan selesai pada awal waktu yang ditentukan, terlihat dalam hal koordinasi dengan hasil keluaran dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

4. Efektivitas

Dimaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (energi, uang, teknologi, bahan) untuk meningkatkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Merupakan level seorang pegawai yang nantinya dapat menjalankan fungsi kerjanya.

2. Komunikasi

a. Pengertian Komunikasi

Komunikasi merupakan peranan penting di dalam kehidupan sehari-hari, baik itu di dunia pekerjaan maupun bisnis. Berdasarkan komunikasi tersebut terciptalah kerja sama antara karyawan dan pimpinan. Sehingga kinerja yang dihasilkan bisa bermanfaat dan menunjang kinerja setiap karyawan atau staf. Tanpa adanya

komunikasi semua pekerjaan yang dijalankan tidak bisa berjalan dengan baik. Dalam pertumbuhan perekonomian sekarang ini, komunikasi bukan hanya berbicara langsung dengan manusianya, sekarang sudah bisa berkomunikasi masalah pekerjaan dengan mudah, yaitu melalui jaringan seluler, email, dan internet lainnya. Salah satu sumber yang terpenting dalam perusahaan terkait dalam kerja sama tim adalah sumber daya manusia yaitu para karyawan dan staf yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang ditekuni dalam menjalankan kinerja karyawan. Sumber daya manusia sangat punya peranan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Oleh sebab itu beberapa perusahaan melakukan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan demi tercapainya kinerja karyawan yang diharapkan. Dengan kinerja karyawan yang tinggi akan dapat memberi sumbangan yang sangat berarti bagi kinerja dan kemajuan perusahaan (Sinuhaji, 2020).

Menurut Hamiruddin (2019) komunikasi adalah proses individu mengirim stimulus yang biasanya dalam bentuk verbal untuk mengubah tingkah laku orang lain. Sedangkan menurut Rahma (2021) menyatakan komunikasi pada umumnya diartikan sebagai hubungan atau kegiatan- kegiatan yang berkaitan dengan masalah, hubungan atau dapat diartikan sebagai saran tukar

menukar pendapat atau sebagai kontak antara manusia secara individu ataupun kelompok. Komunikasi adalah proses menyampaikan informasi dari satu pihak kepada pihak lain untuk mendapatkan saling pengertian.

b. Fungsi Komunikasi

Ada beberapa dari fungsi komunikasi menurut Bams (2024), yaitu:

1. Komunikasi berfungsi sebagai pengendali perilaku organisasi.
Fungsi ini berjalan jika karyawan diwajibkan untuk menyampaikan keluhan mengenai keluhan terkait dengan pelaksanaan tugas dan kewajiban pegawai dalam organisasi.
2. Komunikasi berfungsi untuk membangkitkan motivasi pegawai.
Fungsi ini berjalan ketika pimpinan ingin meningkatkan kinerja karyawan.
3. Komunikasi berperan sebagai pengungkapan emosi. Fungsi ini berperan ketika kelompok kerja menjadi sumber pertama dalam interaksi sosial.
4. Komunikasi berperan sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan dimana komunikasi memberikan informasi yang diperlukan individu dan kelompok untuk mengambil suatu keputusan dengan penyajian data guna mengenali dan menilai berbagai alternatif keputusan.

c. Arah Komunikasi

Berdasarkan fungsinya, komunikasi yang terjadi dalam suatu organisasi terdiri dari beberapa arah komunikasi Ravel (2024), antara lain :

1. Komunikasi Ke bawah, komunikasi yang mengalir dari satu tingkatan dalam organisasi ke tingkatan yang lebih rendah. Komunikasi inilah yang digunakan oleh para atasan kelompok dan manajer untuk menetapkan tujuan, menyampaikan instruksi, menginformasikan kebijakan prosedur pegawai, menunjukkan persoalan yang membutuhkan perhatian, dan menawarkan umpan balik mengenai kinerja.
2. Komunikasi Ke atas, komunikasi keatas mengalir menuju tingkatan yang lebih tinggi dalam suatu organisasi. Komunikasi ini digunakan untuk memberikan umpan balik kepada orang-orang yang memegang kekuasaan, memberikan mereka informasi mengenai proses pencapaian tujuan, dan menyampaikan masalah-masalah teknik dalam pekerjaan.
3. Komunikasi lateral, komunikasi ini terjadi antara anggota dari kelompok kerja yang sama, diantara anggota departemen yang sama menyampaikan ide atau memberikan umpan balik dalam forum diskusi informal untuk memecahkan masalah tertentu.

d. Pengukuran (Indikator) Komunikasi

Indikator komunikasi menurut Hamiruddin (2019) antara lain :

1. Komunikasi atasan dengan bawahan

Komunikasi ini mencakup bagaimana atasan menyampaikan informasi, instruksi, atau umpan balik kepada bawahan. Komunikasi yang efektif dalam konteks ini sangat penting untuk memastikan bahwa bawahan memahami tugas mereka, tujuan organisasi, dan ekspektasi yang diinginkan.

2. Komunikasi yang terjalin antar pimpinan

Interaksi antara para pimpinan atau manajemen tingkat atas sangat penting untuk koordinasi dan pengambilan keputusan yang strategis. Komunikasi ini membantu dalam memastikan bahwa kebijakan, visi, dan misi organisasi diselaraskan di seluruh departemen atau unit. Efektivitas komunikasi antar pimpinan akan memengaruhi harmonisasi kerja di tingkat yang lebih luas.

3. Komunikasi karyawan dengan rekan kerja

Komunikasi horizontal ini terjadi di antara karyawan pada level yang sama. Hubungan kerja yang baik di antara rekan kerja memengaruhi kolaborasi, penyelesaian tugas, dan pencapaian tujuan bersama. Faktor seperti saling menghormati, keterbukaan, dan kerjasama menjadi kunci dalam membangun komunikasi yang sehat di antara rekan kerja.

3. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Pengertian beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisa beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi (Hariyono:2019).

Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*).

Vanchapo (2020) mendefinisikan beban kerja sebagai sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh

suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja adalah perbedaan antara kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Dengan demikian pengertian beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

Beban kerja terdiri dari beban kerja fisik dan beban kerja mental. Beban kerja fisik didefinisikan sebagai reaksi manusia untuk pekerjaan fisik eksternal. Beban kerja fisik tergolong long kedalam beban kerja eksternal yaitu beban kerja yang berasal dari pekerjaan yang sedang dilakukan (Erwani 2020). Ketika pekerjaan eksternal adalah kerja fisik, reaksi tubuh yang terdiri dari penyesuaian fisiologis dan adaptasi diperlukan. Fisiologi secara umum mempelajari bagaimana fisik manusia dapat menjalankan fungsinya dengan baik. Penyesuaian dan adaptasi ini dapat diukur dan dihitung, melalui analisis dasar untuk penilaian kuantitatif beban kerja fisik. Beban kerja mental adalah sebuah indikator

tentang jumlah perhatian atau tuntutan mental yang dibutuhkan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan.

b. Klasifikasi Beban Kerja

Beban kerja mental dapat diklasifikasikan atas dasar metode pengukuran obyektif dan metode pengukuran subyektif. Pengukuran secara obyektif dapat dilakukan dengan beberapa anggota tubuh antara lain melalui pengukuran denyut jantung, kedipan mata, dan ketegangan otot. Sedangkan dalam pengukuran beban kerja mental secara subyektif didasarkan pada persepsi para pekerja (Rumita, 2022). Faktor yang mempengaruhi beban kerja mental seseorang dalam suatu pekerjaan antara lain dapat berupa jenis-jenis pekerjaan, situasi pekerjaan, waktu respon, waktu penyelesaian yang tersedia, serta faktor individu yang dapat berupa tingkat motivasi, keahlian, kelelahan, kejenuhan, dan toleransi performansi yang diijinkan (Rumita, 2022).

Beban kerja memiliki empat aspek yaitu aspek bekerja terlalu intensif, tuntutan pekerjaan yang berlebihan, pekerjaan yang semakin kompleks, dan aspek kelelahan yang disebabkan oleh pekerjaan (Azis, 2019). Beban kerja merupakan tugas yang harus diselesaikan sesuai dengan tanggung jawab yang dimiliki.

c. Pengukuran Indikator Beban Kerja

Indikator beban kerja menurut Hariyono (2019) antara lain :

1. Mendadak tidaknya suatu tugas

Jika suatu tugas mendadak, itu berarti bahwa tugas tersebut muncul secara tiba-tiba, tanpa pemberitahuan sebelumnya. Ini mungkin terjadi karena adanya kebutuhan mendesak, perubahan prioritas, atau situasi darurat yang memerlukan tindakan segera.

2. Tingkat kesulitan karyawan untuk menyelesaikan tugas

Tingkat kesulitan tugas juga bergantung pada tingkat keterampilan dan pengalaman karyawan yang bersangkutan. Tugas yang mudah bagi seorang karyawan yang berpengalaman dalam bidang tertentu mungkin terasa sulit bagi karyawan yang kurang berpengalaman.

3. Ketercukupan waktu yang diberikan

Tugas yang lebih kompleks atau membutuhkan lebih banyak memerlukan lebih banyak waktu untuk diselesaikan dengan baik. Jika waktu yang diberikan tidak cukup, karyawan mungkin merasa terburu-buru atau terpaksa mengorbankan kualitas pekerjaan.

4. Jumlah teman kerja yang bisa membantu.

Semakin banyak teman kerja yang siap membantu, semakin besar kemungkinan seorang karyawan untuk mendapatkan dukungan dan kolaborasi dalam menyelesaikan tugas atau mengatasi masalah yang muncul.

4. Pelatihan Kerja

a. Pengertian Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja merupakan sebuah kegiatan pendidikan singkat yang mengikuti langkah-langkah yang teratur dan terencana. Kegiatan ini bertujuan untuk memperkaya pengetahuan serta keahlian para karyawan agar produktivitas kerja mereka dapat meningkat. Mangkunegara juga menyoroti bahwa pelatihan kerja bisa dilakukan dengan berbagai cara, seperti pelatihan langsung di tempat kerja, pelatihan di lingkungan simulasi. (Mangkunegara 2019).

Pelatihan merupakan salah satu elemen krusial dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang bertujuan untuk menambah pengetahuan, kemampuan, dan efektivitas kerja. Pelatihan tidak hanya ditujukan untuk memperluas pengetahuan dan pemahaman, tetapi juga mempersiapkan karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan lebih mahir dan efisien, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas organisasi (Andayani & Hirawati, 2021).

Menurut Sutrisno (2019) bahwa pelatihan ditujukan untuk melengkapi keterampilan dalam melakukan pekerjaan, serta mampu menggunakan peralatan kerja dengan tepat. Dari beberapa pengertian diatas, pelatihan adalah sebuah proses untuk

meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan.

Dari definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja karyawan adalah proses yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, kemampuan, dan pemahaman karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dengan tujuan utama untuk memastikan bahwa karyawan dapat menjalankan tugas mereka dengan efisien, efektif, dan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

b. Metode Pelatihan Kerja

Berdasarkan pada berbagai sumber, metode pelatihan terbagi dalam 2 kategori sebagai berikut : (Workshopblutter,2023)

1. *In-House atau on-site training*, yaitu pelatihan di tempat kerja (*on the job training*), lokakarya atau seminar petunjuk melalui media (*video, tape, recorder* dan *satelit*), serta petunjuk berstandar komputer.
2. *External atau outside training* meliputi seminar, kursus, serta lokakarya yang diadakan lembaga profesional serta asosiasi pendidikan (*off the job training*).

c. Tujuan Pelatihan Kerja

Tujuan dari pelatihan kerja adalah untuk memperbaiki keterampilan dan kompetensi pekerja dalam memenuhi tuntutan pekerjaan. Berikut adalah beberapa tujuan utama dari pelatihan kerja yang telah dirumuskan: (Darmawati, 2019)

1. Menyediakan pelatihan yang sesuai supaya karyawan bisa menjalankan tugas dengan lebih baik dan lebih efisien sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.
2. Dengan pelatihan, diharapkan pekerja bisa bekerja lebih cepat, akurat, dan menghasilkan kualitas kerja yang tinggi, sehingga produktivitas organisasi bertambah.
3. Pelatihan bisa mendukung karyawan untuk lebih memahami prosedur kerja, sehingga mengurangi risiko kesalahan saat melaksanakan tugas.
4. Memberi peluang kepada karyawan untuk mengembangkan karier mereka dengan cara belajar keterampilan baru yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

d. Indikator Pelatihan Kerja

Beberapa indikator yang dapat dijadikan ukuran terkait produktivitas kerja karyawan sebagai berikut: (Mangkunegara., 2019)

1. Materi pelatihan

Materi pelatihan terdiri dari manajemen kerja, psikologi kerja, etika, disiplin, dan pelaporan. Tujuan materi ini adalah untuk memperdalam pemahaman dan keterampilan peserta terkait pekerjaan sehari-hari, termasuk penguasaan teknik atau prosedur yang berkaitan dengan tujuan pelatihan.

2. Metode pelatihan

Metode yang diterapkan menggunakan cara partisipatif seperti diskusi kelompok, seminar, latihan, dan praktik langsung. Cara ini ditujukan untuk meningkatkan partisipasi peserta serta menyesuaikan dengan kebutuhan praktis dan teoritis yang ada.

3. Instruktur pelatihan

Instruktur perlu memiliki kualifikasi tertentu, seperti pemahaman mendalam mengenai materi, kemampuan komunikasi, dan keterampilan untuk memotivasi peserta. Mereka juga memiliki tanggung jawab untuk merancang program pelatihan yang menarik dan efektif dengan pendekatan yang disesuaikan dengan gaya belajar pekerja.

4. Sarana dan fasilitas pelatihan

Fasilitas pelatihan perlu memiliki infrastruktur yang cukup, seperti ruang kelas yang nyaman, alat bantu visual, dan materi

pendukung lainnya. Tujuan dari fasilitas ini adalah untuk membuat suasana yang mendukung pembelajaran dan praktik.

5. Peserta pelatihan

Peserta umumnya merupakan orang-orang yang telah memenuhi beberapa syarat, seperti memiliki rekomendasi dari atasan atau memenuhi persyaratan teknis lainnya.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan sebuah kegiatan membandingkan penelitian yang sedang dikerjakan penulis dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Kegiatan ini bertujuan untuk melihat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan beberapa penelitian lain yang masih memiliki keterikatan variabel dalam penelitian ini.

Berikut merupakan tabel penelitian terdahulu :

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No.	Penelitian (Peneliti, Tahun)	Hasil
1.	(Marpaung et al., 2020)	Komunikasi, Pelatihan dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
2.	(Yulianasari et al., 2024)	Pelatihan, Komunikasi dan Reward berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
3.	(Sholikhah et al., 2022)	Beban Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

4.	(Witara & Setiyawan, 2023)	• Beban kerja berpengaruh positif dan negatif terhadap kinerja karyawan • Pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
5.	(Hasibuan et al., 2022)	• komunikasi, beban kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
6.	(Noviherni & Hanifah, 2020)	• Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan • Komunikasi dan motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
7.	(Prasetya et al., 2021)	• Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan • Pelatihan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
8.	(Pradnyana & Widyastini, 2023)	• Komunikasi dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan • Beban kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
9.	(Ayuni, 2024)	• Beban Kerja, Stres Kerja dan Komunikasi Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
10.	(Sitompul & Simamora, 2021)	• Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan • Beban kerja dan pengalaman kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

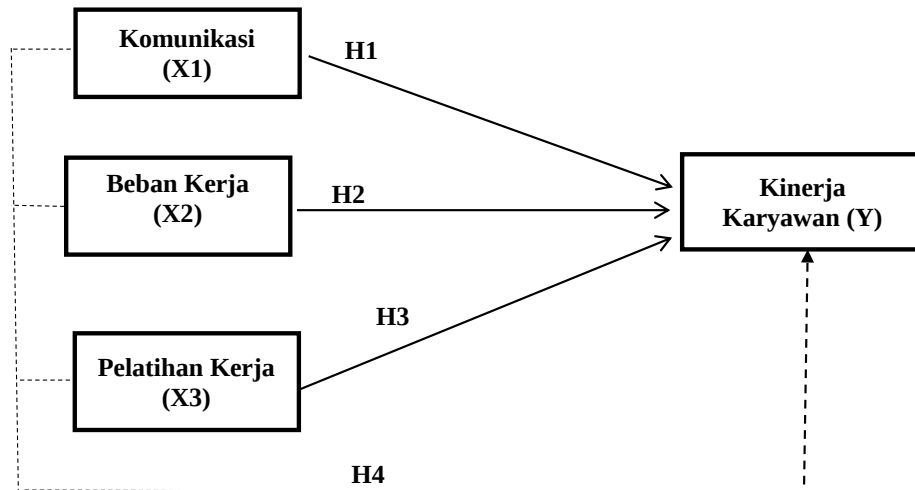
Sumber : Beberapa penelitian terdahulu, 2024

C. Kerangka Pikir

Menurut Sugiyono (2022) mengemukakan bahwa kerangka pikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang telah disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan variabel yang diteliti. Sintesa tentang hubungan variabel tersebut selanjutnya digunakan

untuk merumuskan hipotesis. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu komunikasi, beban kerja, pelatihan kerja dan kinerja karyawan.

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dijabarkan sebelumnya, maka berikut merupakan kerangka konseptual penelitian :



Gambar 2. 1 Kerangka Pikir

Keterangan gambar :

- > : secara parsial
- - - - -> : secara simultan

D. Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan atau jawaban sementara terhadap permasalahan yang sifatnya masih praduga, karena harus dibuktikan terlebih dahulu kebenarannya. Menurut Sugiyono (2022) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis dikatakan sementara karena jawaban yang baru

berdasarkan teori, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Sesuai dengan permasalahan penelitian yang telah dirumuskan diatas maka hipotesis yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut :

Ho₁ : Tidak terdapat pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja karyawan PT.Multindo Auto *Finance*.

Ha₁ : Terdapat pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja karyawan PT.Multindo Auto *Finance*.

Ho₂ : Tidak terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan PT.Multindo Auto *Finance*.

Ha₂ : Terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan PT.Multindo Auto *Finance*.

Ho₃ : Tidak terdapat pengaruh antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Multindo Auto *Finance*.

Ha₃ : Terdapat pengaruh antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Multindo Auto *Finance*.

Ho₄ : Tidak terdapat pengaruh antara variabel komunikasi (X1), beban kerja (X2), dan pelatihan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) PT.Multindo Auto *Finance*.

Ha₄ : Terdapat pengaruh antara variabel komunikasi (X1), beban kerja (X2), dan pelatihan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) PT.Multindo Auto *Finance*.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2019), metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode Penelitian berhubungan erat dengan prosedur, teknik, alat serta desain penelitian yang digunakan. Desain penelitian harus cocok dengan pendekatan penelitian yang dipilih. Prosedur, teknik, serta alat yang digunakan dalam penelitian harus cocok pula dengan metode penelitian yang ditetapkan.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dan pengambilan sampel dilakukan secara random dengan pengumpulan data menggunakan instrumen, serta analisis data bersifat statistik. Paradigma penelitian kuantitatif dianggap sebagai hubungan sebab akibat (kausal) antar variabel penelitian (Sugiyono, 2019).

Penelitian ini menggunakan teknik penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2019) Penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini, penelitian asosiatif digunakan untuk

mengidentifikasi sejauh mana pengaruh hubungan variabel independen/bebas yaitu komunikasi, beban kerja dan pelatihan kerja terhadap variabel dependen/terikat yaitu kinerja karyawan.

B. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti memilih lokasi penelitian di PT.Multindo Auto *Finance* kantor pusat, yang merupakan perusahaan yang bergerak di sektor pembiayaan kendaraan bermotor dengan area luas di Indonesia berlokasi di **Jl. Pandanaran No. 119A, Mugassari, Kecamatan Semarang Selatan, Semarang, Jawa Tengah.**

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah secara umum yang terdiri dari obyek atau subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari lalu dibuat kesimpulannya (Sugiyono, 2020). Dalam penelitian ini populasinya adalah sebagian karyawan yang aktif bekerja di PT.Multindo Auto *Finance* 108 (Seratus Delapan) orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Menurut Sugiyono (2020), sampel merupakan bagian dari jumlah dan

karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah dengan metode non probability sampling dimana pemilihan sampel mempertimbangkan dengan tujuan dari penelitian yang dilakukan. Sedangkan penarikan sampel dilakukan dengan sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penarikan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2020). Sampel dari penelitian ini yaitu sebagian karyawan yang aktif bekerja di PT.Multindo Auto Finance bagian Finance 108 (Seratus Delapan) orang.

Terdiri dari 5 bagian :

Finance Division : 22 orang

IT & Accounting Division : 22 orang

Legal & Risk Division : 19 orang

Human Resource & General Affair : 24 orang

Desk collection & Recovery Division : 21 orang

D. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data Primer adalah Data yang diperoleh dari tangan pertama untuk analisis berikutnya untuk menemukan solusi atau masalah yang diteliti. Data primer ini peneliti mendapatkan dengan memberikan daftar pertanyaan pada responden berupa kuesioner.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang digunakan untuk melengkapi data-data yang telah ada dari data primer atau penelitian sebelumnya (Sugiyono, 2019). Pada penelitian ini, data sekunder yang digunakan penulis diperoleh dari penelitian terdahulu, seperti buku, jurnal, artikel dan sejenisnya.

E. Variabel Penelitian dan Indikator Variabel

1. Variabel Penelitian

Menurut Soesilo (2019), variabel penelitian merupakan objek yang menempel pada diri subjek berupa suatu data yang dikumpulkan dan menggambarkan suatu kondisi atau nilai masing-masing subjek penelitian. Variabel dalam penelitian ini yakni variabel terikat dan variabel bebas.

a. Variabel Terikat

Menurut Soesilo (2019) variabel terikat merupakan suatu kondisi atau nilai yang muncul sebagai akibat adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).

b. Variabel Bebas

Menurut Soesilo (2019), variabel bebas diartikan sebagai suatu kondisi atau nilai yang muncul akan mengubah kondisi atau nilai yang lain. Variabel bebas bukan suatu kondisi yang dapat terlepas dari variabel terikat sehingga keberadaan variabel bebas ini terkait dengan variabel terikat. Variabel bebas pada penelitian ini yaitu komunikasi (X1), beban kerja (X2), dan pelatihan kerja (X3).

2. Indikator Variabel

Tabel 3. 1
Indikator Penelitian

No.	Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1.	Komunikasi (X1)	1. komunikasi atasan dengan bawahan 2. komunikasi yang terjalin antar pimpinan 3. komunikasi karyawan dengan rekan kerja Hamirudin (2019)	Skala Likert: 1. Sangat tidak setuju : 1 2. Tidak setuju : 2 3. Kurang setuju : 3 4. Setuju : 4 5. Sangat setuju : 5

2.	Beban Kerja (X2)	1. Mendadak tidaknya suatu tugas, 2. Tingkat kesulitan karyawan untuk menyelesaikan tugas, 3. Ketercukupan waktu yang diberikan 4. Jumlah teman kerja yang bisa membantu. Hariyono (2019)	Skala Likert: 1. Sangat tidak setuju : 1 2. Tidak setuju : 2 3. Kurang setuju : 3 4. Setuju : 4 5. Sangat setuju : 5
3.	Pelatihan Kerja (X3)	1. Materi pelatihan 2. Metode pelatihan 3. Instruktur pelatihan 4. Sarana dan fasilitas pelatihan 5. Peserta pelatihan Mangkunegara (2019)	Skala Likert: 1. Sangat tidak setuju : 1 2. Tidak setuju : 2 3. Kurang setuju : 3 4. Setuju : 4 5. Sangat setuju : 5
4.	Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas Kemandirian 5. Komitmen kerja Rosniyenti dan Wahyuni (2019)	Skala Likert: 1. Sangat tidak setuju : 1 2. Tidak setuju : 2 3. Kurang setuju : 3 4. Setuju : 4 5. Sangat setuju : 5

Sumber Data Terbaru, (2024)

F. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2018) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.

Dalam pengumpulan data, metode yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini

adalah kuesioner (angket). Menurut Sugiyono (2018) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui internet. Dalam penelitian ini data dikumpulkan dengan menggunakan teknik kuesioner yang diberikan kepada sampel penelitian yang bersangkutan. Teknik kuesioner ini terjadi kontak langsung antara peneliti dengan responden untuk menciptakan suatu kondisi yang cukup baik, sehingga responden dengan suka rela memberikan data yang objektif. Kuesioner yang diberikan kepada responden merupakan instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel yang akan diteliti. Oleh sebab itu kuesioner ini harus digunakan untuk mendapatkan data yang valid tentang variabel komunikasi, beban kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Multindo Auto *Finance*.

Dalam penyebaran kuesioner disertakan juga petunjuk pengisian yang jelas sehingga dapat memudahkan responden dalam memberikan jawaban. Untuk mengukur persepsi responden dalam penelitian ini digunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2018) skala Likert yaitu skala yang 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 instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Tabel 3.1 adalah hasil dari kuisisioner diukur dengan menggunakan skala likert, dimana setiap pertanyaan mempunyai nilai dan bobot jawaban.

Berikut ini adalah nilai dan bobot poin skala likert (Sugiyono, 2018).

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Kurang Setuju (KS)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

G. Uji Instrumen

1. Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisisioner. Menurut Ghazali (2019) suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r -hitung dengan r -tabel dengan menggunakan rumus degree of freedom atau $df = n-2$. Untuk melakukan uji validitas digunakan rumus korelasi menurut Simamora dalam Ghazali (2019) sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

y = Skor total (kinerja karyawan)

x = Jumlah skor item (komunikasi X1, Beban kerja X2, dan Pelatihan Kerja X3).

n = Jumlah responden

$\sum x$ = Jumlah skor dalam distribusi x

$\sum y$ = Jumlah skor dalam distribusi y

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi x

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi y

Perhitungan ini akan dilakukan dengan bantuan program SPSS 25, karena dalam program tersebut sudah mengakumulasi rumus yang digunakan. Untuk menentukan nomor-nomor yang valid dan yang gugur, perlu dibandingkan dengan tabel r hitung. Kriteria penilaian uji validitas adalah :

- 1) Apabila $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuisioner tersebut itu valid.

2) Apabila $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuisioner tersebut tidak valid.

Uji validitas menggunakan 10 responden diluar sampel sebenarnya dengan tujuan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu penelitian. Hasil uji validitas dari pengolahan data menggunakan SPSS versi 25 dengan membandingkan $r \text{ hitung}$ dan $r \text{ tabel}$ yang disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 3. 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item/kode	r hitung	r tabel	Signifikan	Keterangan
Komunikasi (X ₁)	X1.1	0,812	0,632	0,004	Valid
	X1.2	0,670	0,632	0,034	Valid
	X1.3	0,762	0,632	0,010	Valid
	X1.4	0,670	0,632	0,034	Valid
	X1.5	0,695	0,632	0,026	Valid
Beban Kerja (X ₂)	X2.1	0,844	0,632	0,002	Valid
	X2.2	0,847	0,632	0,002	Valid
	X2.3	0,802	0,632	0,005	Valid
	X2.4	0,930	0,632	0,000	Valid
	X2.5	0,839	0,632	0,002	Valid
Pelatihan Kerja (X ₃)	X3.1	0,832	0,632	0,003	Valid
	X3.2	0,930	0,632	0,000	Valid
	X3.3	0,886	0,632	0,001	Valid
	X3.4	0,878	0,632	0,001	Valid
	X3.5	0,832	0,632	0,003	Valid
kinerja Karyawan (Y)	Y ₁	0,819	0,632	0,000	Valid
	Y ₂	0,726	0,632	0,001	Valid

Y ₃	0,690	0,632	0,007	Valid
Y ₄	0,726	0,632	0,001	Valid
Y ₅	0,858	0,632	0,003	Valid

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2025

Dalam tabel 3.2 dapat diketahui bahwa nilai rhitung lebih besar dari rtabel. Hasil ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan dikatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

2. Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsisten kostruk atau variabel penelitian. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliable jika memiliki nilai Cronbach Alpha (α) > 0.70 (Ghozali, 2021).

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Berdasarkan jika nilai Alpha melebihi 0,7 maka pertanyaan variabel tersebut reliabel dan sebaliknya (Ghozali, 2021). Berikut merupakan hasil uji reabilitas 10 responden diluar sampel sebenarnya untuk menguji suatu alat ukur penelitian.

Tabel 3. 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Hasil Reliabilitas	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Komunikasi (X ₁)	0,766	0,70	Reliable
Beban Kerja (X ₂)	0,906	0,70	Reliable

Pelatihan Kerja (X_2)	0,918	0,70	Reliable
Kinerja Karyawan(Y)	0,821	0,70	Reliable

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2025

Berdasarkan hasil dari pengolahan data dalam tabel 3.4 menunjukkan bahwa nilai dari hasil reabilitas lebih dari 0,70 sehingga semua pernyataan dalam kuesioner dapat dikatakan reliable.

H. Teknik Analisis Data

Teknik pengolahan data ini menguraikan metode-metode analisis yang akan digunakan untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis penelitian. Metode analisis data sangat tergantung pada jenis penelitian dan metode penelitian. Teknik analisis data diperlukan untuk membuat sebuah keputusan untuk menerima atau menolak hipotesis sebagian dari penelitian ini. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan program aplikasi SPSS 25 sebagai media perhitungan statistiknya. Analisis data diawali dengan uji instrument penelitian terlebih dahulu sebelum instrument penelitian tersebut digunakan untuk melakukan penelitian lebih lanjut. Analisis data dilanjutkan dengan menganalisis instrument penelitian yang telah menghasilkan data dan pada akhirnya dilakukan pengujian hipotesis.

1. Uji Korelasi

Uji korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara variabel independent dengan variabel dependent. Dalam pengujian

hipotesis, apabila koefisien korelasi signifikan, maka koefisien tersebut dapat digunakan untuk menghitung koefisien determinasi yaitu koefisien yang dapat digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Korelasi adalah bentuk analisis variabel (data) penelitian yang digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan diantara variabel-variabel. Interpretasi kriteria mengenai kekuatan hubungan antara dua variabel sebagai berikut:

Tabel 3. 4
Interprestasi Kekuatan Hubungan Antar Variabel

Interpretasi	Keterangan
0,00-0,20	Sangat Lemah
0,21-0,40	Lemah
0,41-0,70	Kuat
0,71-0,90	Sangat kuat
0,91-0,99	Kuat sekali
1	Sempurna

Sumber data sekunder, (2024)

a. Analisis Korelasi Sederhana

Korelasi sederhana digunakan untuk mencari kekuatan hubungan dengan variabel terikatnya. Menurut Sugiyono (2018) analisis korelasi sederhana merupakan teknik untuk mengukur kekuatan hubungan tiga variabel dan juga untuk dapat mengetahui bentuk hubungan antara tiga variabel. Dalam penelitian ini untuk

mengetahui kekuatan hubungan komunikasi terhadap kinerja karyawan, beban kerja terhadap kinerja karyawan dan pelatihan kinerja terhadap kinerja karyawan. Rumus menganalisis hubungan antara variabel digunakan rumus korelasi sederhana sebagai berikut;

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

x = Variabel bebas komunikasi (X1), beban kerja (X2), dan pelatihan kerja (X3)

y = Variabel terikat keputusan pembelian (Y)

b. Analisis korelasi berganda

Korelasi berganda digunakan untuk mencari kekuatan hubungan antara dua atau lebih variabel bebas secara simultan dihubungkan dengan variabel terikatnya. Dalam penelitian ini untuk mengetahui kekuatan hubungan komunikasi, beban kerja dan pelatihan secara simultan terhadap Kinerja karyawan. Rumus korelasi sebagai berikut :

$$R_{yx1x2} = \sqrt{\frac{r^2_{yx1} + r^2_{yx2} - 2r_{yx1}r_{yx2}r_{x1x2}}{1 - r^2_{x1x2}}}$$

Keterangan :

R = Korelasi berganda antara X dan Y

r = Korelasi sederhana antara X dan Y

X = Variabel bebas Komunikasi (X1), Beban Kerja (X2), dan
Pelatihan Kerja (X3)

Y = Variabel terikat Kinerja Karyawan (Y)

2. Uji Regresi

Regresi bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji regresi ada 2 yaitu regresi linier sederhana dan regresi linier berganda yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Uji Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana bertujuan untuk menguji pengaruh antara satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dan pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun rumus analisis regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat (Kinerja Karyawan (Y))

X = Variabel bebas (komunikasi (X1), Beban Kerja (X2),
Pelatihan Kerja (X3))

a = Bilangan Konstanta

b = Koefisien regresi.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan untuk menguji pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh komunikasi, beban kerja, dan pelatihan kerja secara simultan terhadap Kinerja karyawan. Berikut rumus persamaan regresi linier :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

Y = variabel terikat kinerja karyawan (Y)

a = konstanta yaitu nilai Y jika X_1, X_2 , dan $X_3 = 0$

b_1 = koefisien regresi dari komunikasi

b_2 = koefisien regresi dari beban kerja

b_3 = koefisien regresi dari pelatihan kerja

X_1 = variabel komunikasi

X_2 = variabel beban kerja

X_3 = variabel pelatihan kerja

3. Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Koefisien determinasi digunakan untuk menguji seberapa jauh kemampuan variabel bebas (komunikasi, beban kerja dan pelatihan kerja) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja

karyawan) dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 25. Menurut Ghozali (2018) kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan didalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, Maka R Square pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel bebas. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R Square pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti R Square, nilai Adjusted R Square dapat naik atau turun apabila satu variabel bebas ditambahkan kedalam model.

4. Uji Hipotesis

Rancangan pengujian hipotesis ini dinilai dengan penetapan hipotesis nol dan hipotesis alternatif, penelitian uji statistik dan perhitungan nilai uji statistik, perhitungan hipotesis, penetapan tingkat signifikan dan penarikan kesimpulan. Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hipotesis nol (H_0) tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan hipotesis alternatif (H_a) menunjukkan adanya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini secara parsial menggunakan uji t, sedangkan

pengujian hipotesis dalam penelitian ini secara simultan menggunakan uji F.

a. Uji t (Pengujian secara parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikan antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018). Pengujian dilakukan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dan 2 sisi. Secara grafis uji t parsial disajikan dalam gambar 3.1. kriteria dalam pengujian t sebagai berikut:

1) Merumuskan hipotesis

- a) $H_0 : \beta_1 \beta_2 \beta_3 = 0$ artinya variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
- b) $H_a : \beta_1 \beta_2 \beta_3 \neq 0$ artinya variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat.

2) Menentukan t_{hitung} diperoleh hasil dari pengolahan data melalui program SPSS versi 23.

3) Menentukan t_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik dengan rumus $df=n-k-1$

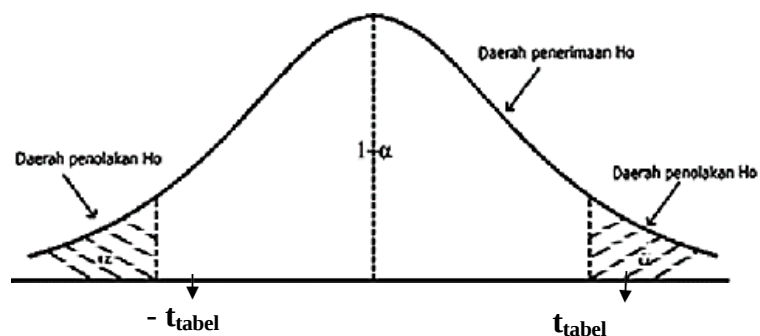
4) Kriteria hasil pengujian sebagai berikut :

- a) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diteolak atau H_a diterima artinya Komunikasi, Beban Kerja, dan Pelatihan

Kerja secara parsial berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan.

- b) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $< 0,05$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak artinya ada Komunikasi, Beban Kerja, dan Pelatihan Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

5) Gambar uji t



Gambar 3. 1
Uji t (parsial)

H_0 = Hipotesis nihil dan H_a = Hipotesis Alternatif

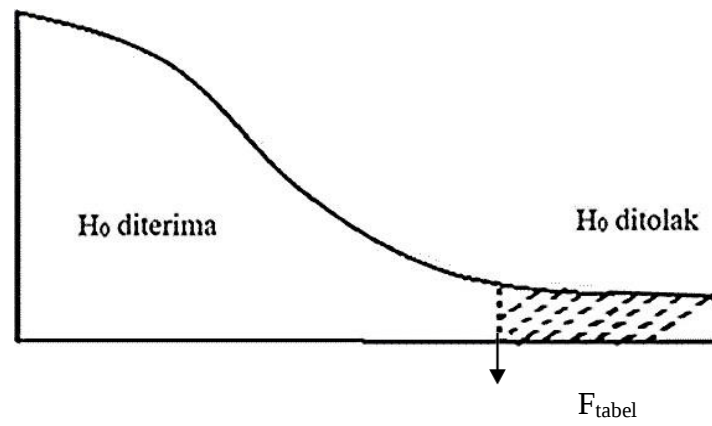
b. Uji F (Pengujian secara simultan)

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikansi hubungan antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Langkah-langkah dalam melakukan uji F adalah sebagai berikut :

- 1) Hipotesis yang diuji dengan taraf 5% (uji satu arah)

- a) $H_0 = \beta_1 \ \beta_2 \ \beta_3 = 0$ artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.
 - b) $H_a = \beta_1 \ \beta_2 \ \beta_3 \neq 0$ artinya ada pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.
- 2) Menentukan nilai t_{hitung} dengan tingkat signifikansi $< 0,05$ yang diperoleh dari hasil pengolahan data dengan aplikasi SPSS 25.
- 3) Menentukan t_{tabel} dengan rumus $df = n-k-1$
- 4) Kriteria hasil pengujian sebagai berikut :
- a) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $> \alpha$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak artinya tidak ada pengaruh variabel bebas (Komunikasi, Beban Kerja, dan Pelatihan Kerja) secara simultan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan).
 - b) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $< \alpha$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima artinya ada pengaruh variabel bebas (Komunikasi, Beban Kerja, dan Pelatihan Kerja) secara simultan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan).

5) Gambar Uji F



Gambar 3. 2
Uji F (Silmultan)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Perusahaan

Penelitian ini mengambil obyek di PT. Multindo Auto Finance, sebuah perusahaan yang bergerak di sektor pembiayaan kendaraan bermotor dengan area layanan yang luas di Indonesia. lokasi penelitian di PT. Multindo Auto Finance kantor pusat, yang merupakan perusahaan yang bergerak di sektor pembiayaan kendaraan bermotor dengan area luas di Indonesia berlokasi di Jl. Pandanaran No. 119A, Mugassari, Kecamatan Semarang Selatan, Semarang, Jawa Tengah. PT. Multindo Auto Finance memberikan solusi pembiayaan konsumen yang cepat, tepat dan fleksibel bagi masyarakat untuk memiliki mobil (baru dan bekas) baik passanger car maupun commercial car, termasuk pembiayaan angkutan kota.

PT. Multindo Auto Finance juga terus memperkuat Sistem Teknologi Informasi dengan jaringan Kantor Cabang terintegrasi yang disupport dengan sistem jaringan komunikasi data Telkom Indonesia dan Lintasarta. Sampai saat ini PT. Multindo Auto Finance memiliki cabang-cabang yang tersebar di pulau Sumatera, Jawa, Kalimantan, Sulawesi dan Bali. Sejalan dengan perkembangan perusahaan, PT. Multindo Auto Finance berupaya secara terus menerus untuk melakukan ekspansi pembukaan cabang-cabang baru serta senantiasa memberikan pelayanan kepada masyarakat

dengan penerapan strategi yang cepat, tepat dan fleksibel. Visi dari PT Multindo Auto Finance adalah menjadi multi finance yang terpercaya dan terdepan di pembiayaan produktif dan UMKM. Misinya adalah Produk dan layanan yang inovatif serta memberikan nilai lebih kepada pelanggan, kerjasama yang berorientasi kepercayaan, saling menguntungkan dan berkesinambungan, pertumbuhan keuntungan yang baik dan berkesinambungan, pengembangan sumber daya manusia yang profesional.

2. Identifikasi Responden

Identifikasi responden adalah suatu keterangan yang diperoleh dari karakteristik responden yang dilihat dari jenis kelamin, pendidikan terakhir, umur, dan masa kerja.

a. Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

berikut penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin :

Tabel 4. 1
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
1.	Perempuan	47	43,5%
2.	Laki-laki	61	56,5%
Jumlah		108	100%

Sumber : Data Diolah Oleh Penelitian 2025

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 61 orang dengan presentase 56,5% dan jumlah

responden perempuan sebanyak 47 orang dengan presentase 43,5%.

b. Identifikasi Responden Berdasarkan Umur

Berikut penyajian data responden berdasarkan umur :

Tabel 4. 2
Umur responden

No.	Umur	Jumlah Responden	Presentase(%)
1.	20-25	19	17,6%
2.	25-35	75	69,4%
	35-50	15	13,9%
Jumlah		108	100%

Sumber : Data Diolah Oleh Penelitian 2025

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa umur responden paling banyak yaitu diantara umur 25-35 tahun yang berjumlah 75 orang dengan presentase 69,4% diikuti dengan umur 20-25 tahun yang berjumlah 19 orang dengan presentase 17,6% dan umur 35-50 tahun yang berjumlah 15 orang dengan presentase 13,9%.

c. Identifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berikut penyajian data responden berdasarkan pendidikan terakhir:

Tabel 4. 3
Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Presentase (%)
1.	D3	21	19,4%
2.	S1	86	79,6%
3.	S2	1	0,9%

Jumlah	108	100%
--------	-----	------

Sumber : Data Diolah Oleh Penelitian 2025

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa karyawan yang berpendidikan terakhir D3 sebanyak 21 orang dengan presentase 19,4% , diikuti S1 sebanyak 86 orang dengan presentase 79,6%, diikuti S2 sebanyak 1 orang dengan presentase 0,9%.

3. Analisis Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel penelitian baik simultan maupun parsial.

a. Analisis Korelasi Sederhana

Analisis korelasi sederhana dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan Komunikasi (X1), Beban Kerja (X2), Pelatihan Kerja (X3) secara parsial dengan Kinerja Karyawan (Y) di PT Multindo Auto Finance. Hasil olah data menggunakan SPSS versi 25 diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4. 4
Uji Korelasi Sederhana

		Correlations			
		KOMUNIKASI	BEBAN	PELATIHAN	KINERJA_K
		I	KERJA	N KERJA	ARYAWAN
KOMUNIKASI	Pearson Correlation	1	,601**	,567**	,784**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	108	108	108	108
BEBAN KERJA	Pearson Correlation	,601**	1	,649**	,747**

	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	108	108	108	108
PELATIHAN KERJA	Pearson Correlation	,567**	,649**	1	,743**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	108	108	108	108
KINERJA_KARY AWAN	Pearson Correlation	,784**	,747**	,743**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	108	108	108	108
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					

Sumber : data primer penelitian yang diolah peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 4.4 hasil uji korelasi sederhana dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a) Nilai korelasi sederhana variabel Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,784 dengan korelasi interpretasi korelasi berada diantara 0,71-0,90 artinya Sangat Kuat (lihat halaman 43 pada tabel 3.2). Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi terdapat hubungan yang Sangat Kuat terhadap Kinerja Karyawan.
- b) Nilai korelasi sederhana variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,747 dengan korelasi interpretasi korelasi berada diantara 0,71-0,90 artinya Sangat Kuat (lihat halaman 43 pada tabel 3.2). Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja terdapat hubungan yang sangat kuat terhadap Kinerja Karyawan.
- c) Nilai korelasi sederhana variabel Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,743 dengan korelasi interpretasi korelasi berada diantara 0,71-0,90 artinya Sangat Kuat (lihat halaman 43 pada tabel

3.2). Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan Kerja terdapat hubungan yang sangat kuat terhadap Kinerja Karyawan.

b. Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan Komunikasi (X1), beban kerja (X2), pelatihan kerja (X3) secara simultan dengan kinerja karyawan (Y) di PT Multindo Auto Finance. Hasil olah data menggunakan SPSS 25 diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4. 5
Hasil analisis korelasi berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,886 ^a	,786	,779	,831
a. Predictors: (Constant), PELATIHAN KERJA, KOMUNIKASI, BEBAN KERJA				

Sumber : data primer penelitian yang di olah peneliti (2025)

Berdasarkan data pada tabel 4.5 hasil perhitungan koefisien korelasi berganda diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,886 yang artinya “sangat kuat” dengan interpretasi berada diantara 0,71-0,90 sebagaimana dapat dilihat pada (lihat halaman 43 pada table 3.2). hal ini menunjukkan bahwa variabel Komunikasi (X1), Beban Kerja (X2), Pelatihan Kerja (X3) secara simultan dengan Kinerja Karyawan (Y) terdapat hubungan yang sangat kuat dengan Kinerja Karyawan (Y) di PT Multindo Auto Finance.

4. Analisis Uji Regresi

Analisis regresi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antar variabel baik secara parsial maupun simultan.

a. Regresi Linear Sederhana

Analisis Regresi Linier Sederhana digunakan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh antar satu variabel komunikasi (X_1), beban kerja (X_2), dan pelatihan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial. Berikut adalah hasil uji regresi linier sederhana yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 25.

a) Pengaruh Komunikasi

Tabel 4. 6
Regresi Linier Sederhana X1 (Komunikasi)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	5,425	1,240		,000
	KOMUNIKASI	,745	,057	,784	,000
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN					

Sumber : data primer penelitian yang di olah peneliti (2025)

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil regresi linier sederhana dalam bentuk persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = 5,425 + 0,745X_1$$

Berdasarkan tabel 4.6 diatas model regresi terlihat bahwa koefisien regresi untuk variabel komunikasi sebesar 0,745 dan bertanda positif. Hal ini berarti ada pengaruh antara variabel komunikasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Jika komunikasi mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja karyawan di PT Multindo Auto Finance akan meningkat sebesar 0,745 satuan.

b) Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan

Tabel 4. 7
Regresi Linier Sederhana X_2 (Beban Kerja)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	5,456	1,395		,000
	BEBAN KERJA	,734	,064	,747	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : data primer penelitian di olah peneliti
(2025)

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil regresi linier sederhana dalam bentuk persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = 5,456 + 0,734X_2$$

Berdasarkan tabel 4.7 diatas model regresi terlihat bahwa koefisien regresi untuk variabel beban kerja sebesar 0,734 dan bertanda positif.

Hal ini berarti ada pengaruh antara variabel beban kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Jika beban kerja mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja karyawan di PT Multindo Auto Finance akan meningkat sebesar 0,734 satuan.

c) Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan

Tabel 4. 8
Regresi Linier Sederhana X3 (Pelatihan Kerja)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,320	1,334	4,737	,000
	PELATIHAN KERJA	,693	,061	,743	,000

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

data primer penelitian yang di olah peneliti (2025)

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil regresi linier sederhana dalam bentuk persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = 6,320 + 0,693X_3$$

Berdasarkan tabel 4.8 diatas model regresi terlihat bahwa koefisien regresi untuk variabel pelatihan kerja sebesar 0,693 dan bertanda positif. Hal ini berarti ada pengaruh antara variabel pelatihan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Jika pelatihan kerja mengalami

kenaikan satu satuan maka kinerja karyawan di PT Multindo Auto Finance akan meningkat sebesar 0,693 satuan.

b. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mencari pengaruh Komunikasi (X1), Beban Kerja (X2), Pelatihan Kerja (X3) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Multindo Auto Finance. Berikut adalah hasil uji regresi linier berganda yang dihasilkan oleh peneliti dari perhitungan dengan menggunakan SPSS 25.

Tabel 4. 9
Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	,098	1,105		,930
	KOMUNIKASI	,417	,056	,439	,000
	BEBAN KERJA	,275	,063	,280	,000
	PELATIHAN KERJA	,291	,058	,312	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

data primer penelitian yang diolah peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 4.9 tersebut maka persamaan regresi linier berganda yang mencerminkan pengaruh antara variabel komunikasi (X1), beban kerja (X2), pelatihan kerja (X3) dalam persamaan diatas dapat disimpulkan:

$$Y = 0,098 + 0,417 X_1 + 0,275 X_2 + 0,291 X_3$$

- 1) Nilai konstanta (nilai α) kinerja karyawan sebesar 0,098 dapat dijelaskan bahwa apabila variabel Komunikasi (X_1), Beban Kerja (X_2), dan Pelatihan Kerja (X_3) secara simultan terhadap Kinerja karyawan (Y) di PT Multindo Auto Finance akan mengalami perubahan sebesar 0,098.
- 2) Nilai koefisien regresi komunikasi (X_1) sebesar 0,417 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara komunikasi dengan kinerja karyawan, hal ini menunjukkan jika variabel komunikasi naik satu satuan maka kinerja karyawan akan naik 0,417 satuan.
- 3) Nilai koefisien regresi beban kerja (X_2) sebesar 0,275 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara beban kerja dengan kinerja karyawan, hal ini menunjukkan jika variabel beban kerja naik satu satuan maka kinerja karyawan akan naik 0,275 satuan.
- 4) Nilai koefisien regresi pelatihan kerja (X_3) sebesar 0,291 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara pelatihan kerja dengan kinerja karyawan, hal ini menunjukkan jika variabel komunikasi naik satu satuan maka kinerja karyawan akan naik 0,291 satuan.

4. KOEFISIEN DETERMINASI (*Adjust R Square*)

Koefisien determinasi digunakan untuk mencari kontribusi variabel komunikasi (X1), beban kerja (X2), pelatihan kerja (X3) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Multindo Auto Finance. Berikut ini adalah nilai koefisien determinasi (*Adjust R Square*) yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan SPSS 25 sebagai berikut :

Tabel 4. 10
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,784 ^a	,615	,612	1,103	,615	169,565	1	106	,000
a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI									

er : data primer penelitian yang di olah peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,612 atau 61,2%. Dapat diartikan bahwa variabel Komunikasi (X₁), Beban Kerja (X₂), dan Pelatihan Kerja (X₃) dapat menjelaskan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 61,2% dan sisanya sebesar 38,8% di pengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian ini.

5. Uji t (Parsial)

Uji statistik digunakan untuk menguji signifikansi secara parsial yaitu masing-masing variabel bebas (X) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y) pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Kriteria uji t adalah membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, dimana t hitung diperoleh dari hasil pengolahan data, sementara t tabel diperoleh dari t tabel dengan ketentuan $df = n - k - 1$ atau $108 - 3 - 1 = 104$ sehingga diketahui t tabel sebesar 1,983. Adapun hasil uji t dapat dilihat pada tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4. 11
Hasil Uji t

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	,098	1,105		,089	,930
	KOMUNIKASI	,417	,056	,439	7,395	,000
	BEBAN KERJA	,275	,063	,280	4,355	,000
	PELATIHAN	,291	,058	,312	5,009	,000
	KERJA					
a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN						

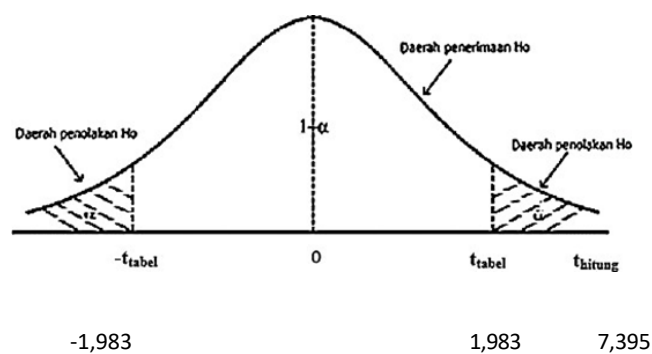
data primer penelitian yang diolah peneliti (2025)

1) Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

H_{01} : Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Multindo Auto Finance.

H_{a1} : Terdapat pengaruh secara parsial antara Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Multindo Auto Finance.

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis dari variabel Komunikasi (X1) sebesar 7,395 yang memiliki nilai lebih besar dari t tabel 1,983 ($7,395 > 1,983$) dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh secara parsial variabel Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Multindo Auto Finance.



Gambar 4. 1
Hasil Uji t Komunikasi (X1)

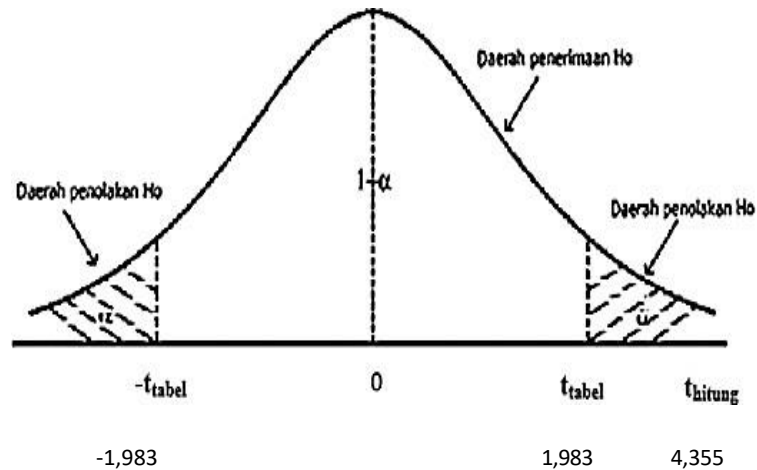
2) Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Ho2 : Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Multindo Auto Finance.

Ha2 : Terdapat pengaruh secara parsial antara Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Multindo Auto Finance.

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis dari variabel Beban Kerja (X2) sebesar 4,355 yang memiliki nilai lebih besar dari t tabel 1,983 ($4,355 > 1,983$) dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara

variabel Beban Kerja terhadap terhadap Kinerja Karyawan di PT Multindo Auto Finance.



Gambar 4. 2
Hasil Uji t Beban Kerja (X2)

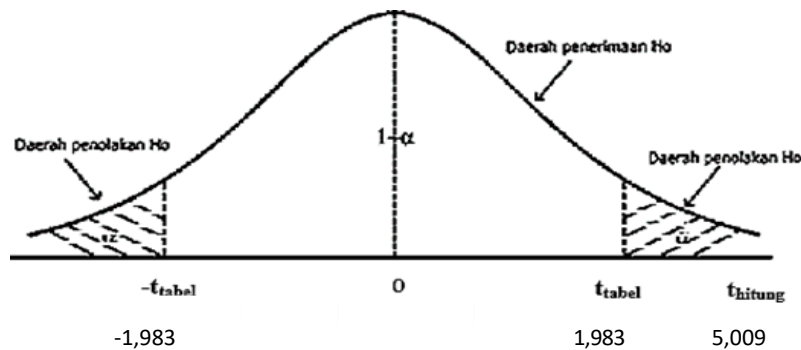
3) Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)

H_{03} : Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Multindo Auto Finance.

H_{a3} : Terdapat pengaruh secara parsial antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Multindo Auto Finance.

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis dari variabel Pelatihan Kerja (X_3) sebesar 5,009 yang memiliki nilai lebih besar dari t tabel 1,983 ($5,009 > 1,983$) dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Multindo

Auto Finance yang berarti H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima.



Gambar 4. 3
Hasil Uji t Pelatihan Kerja (X3)

6. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel Komunikasi (X1), Beban Kerja (X2), dan Pelatihan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan dengan taraf signifikansi 0,05 dan menggunakan ketentuan $df = n-k-1$ ($108-3-1 = 104$) sehingga diketahui bahwa F_{tabel} sebesar 2,69. Hasil uji f dengan menggunakan bantuan SPSS versi 25 adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 12
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	263,163	3	87,721	127,061	,000 ^b
	Residual	71,800	104	,690		
	Total	334.963	107			

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN
b. Predictors: (Constant), PELATIHAN KERJA, KOMUNIKASI, BEBAN KERJA

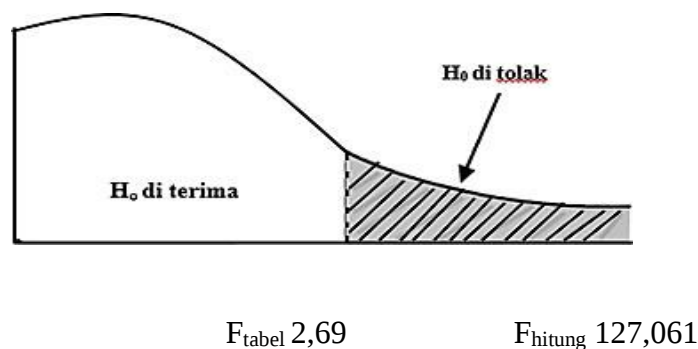
Sumber : data primer penelitian yang diolah peneliti (2025)

Pengujian Hipotesis Keempat (H4) adalah sebagai berikut :

H_{04} : Tidak terdapat pengaruh secara simultan antara Komunikasi, Beban Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Multindo Auto Finance.

H_{a4} : Terdapat pengaruh secara simultan antara Komunikasi, Beban Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Multindo Auto Finance.

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 127,061 yang artinya lebih besar dari f_{tabel} 2,69 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara Komunikasi, Beban Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Multindo Auto Finance yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.



Gambar 4. 4
Hasil Uji F Hipotesis 4

B. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil uji t dari variabel Komunikasi sebesar 7,395 yang memiliki nilai lebih besar dari t_{tabel} 1,983 ($7,395 > 1,983$) dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh secara parsial variabel Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Multindo Auto Finance yang berarti H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Komunikasi merupakan suatu proses dimana informasi, pesan, atau gagasan disampaikan dari pengirim kepada penerima dengan maksud untuk mencapai pengertian yang sama (Hamiruddin, 2019). Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hasibuan *et al.*, (2022) menunjukkan bahwa hasil penelitian tersebut berpengaruh positif antara komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil uji t dari variabel Beban Kerja sebesar 4,355 yang memiliki nilai lebih besar dari t_{tabel} 1,983 ($4,355 > 1,983$) dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh secara parsial variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Multindo Auto Finance yang berarti H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Beban kerja merupakan sekumpulan kegiatan yang wajib diselesaikan oleh karyawan perusahaan dalam kurun waktu yang ditentukan oleh suatu unit organisasi (Hariyono 2019). Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Hasibuan *et al.*, (2022); menunjukkan bahwa hasil penelitian tersebut berpengaruh negatif antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil uji t dari variabel Pelatihan Kerja sebesar 5,009 yang memiliki nilai lebih besar dari t tabel 1,983 ($5,009 > 1,983$) dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh secara parsial variabel Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Multindo Auto Finance yang berarti H_0 3 diterima dan H_a 3 ditolak. Pelatihan kerja adalah suatu proses pendidikan yang berlangsung dalam jangka waktu pendek, dilakukan dengan prosedur yang sistematis dan terorganisir (Mangkunegara 2019). Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Marpaung *et al.*, (2020) menunjukkan bahwa hasil penelitian tersebut berpengaruh positif antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil fhitung secara simultan dari variabel Komunikasi, Beban Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 127,061 yang artinya lebih besar dari F_{tabel} 2,69 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel Komunikasi, Beban Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Multindo Auto Finance yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan nilai koefisien determinasi dari Adjusted R Square sebesar 0,612 atau 61,2%. Dapat diartikan bahwa variabel Komunikasi (X1), Beban Kerja (X2), dan Pelatihan Kerja (X3) dapat menjelaskan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 61,2% dan sisanya sebesar 38,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian ini.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat disimpulkan bahwa :

1. Komunikasi memiliki hubungan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,784 termasuk dalam kategori “Sangat Kuat” yang terdapat pada tabel interpretasi nilai r pada tabel 3.2 halaman 46 yang menunjukkan nilai antara 0,71-0,90. Dengan koefisien regresi sebesar 0,745. Hasil uji t sebesar 7,395 yang memiliki nilai lebih besar dari t_{tabel} 1,983 ($7,395 > 1,983$) dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh secara parsial variabel Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Multindo Auto Finance yang berarti H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima.
2. Beban Kerja memiliki hubungan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,747 termasuk dalam kategori “Sangat Kuat” yang terdapat pada tabel interpretasi nilai r pada tabel 3.2 halaman 46 yang menunjukkan nilai antara 0,71-0,90. Dengan koefisien regresi sebesar 0,734. Hasil uji t sebesar 4,355 yang memiliki nilai lebih besar dari t_{tabel} 1,983 ($4,355 > 1,983$) dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh secara parsial variabel Beban

Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Multindo Auto Finance yang berarti H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima.

3. Pelatihan Kerja memiliki hubungan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,743 termasuk dalam kategori “Sangat Kuat” yang terdapat pada tabel interpretasi nilai r pada tabel 3.2 halaman 46 yang menunjukkan nilai antara 0,71-0,90. Dengan koefisien regresi sebesar 0,693. Hasil uji t sebesar 5,009 yang memiliki nilai lebih besar dari t_{tabel} 1,983 ($5,009 > 1,983$) dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh secara parsial variabel Pelatihan Kerja memiliki hubungan terhadap Kinerja Karyawan di PT Multindo Auto Finance yang berarti H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima.
4. Komunikasi, Beban Kerja dan Pelatihan Kerja memiliki hubungan terhadap Kinerja Karyawan secara simultan yang dibuktikan dengan nilai f_{hitung} sebesar 127,061 yang artinya lebih besar dari F_{tabel} 2,69 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh secara simultan variabel Komunikasi, Beban Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Multindo Auto Finance yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.
5. Komunikasi, Beban Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Multindo Auto Finance secara simultan yang dibuktikan dengan nilai koefisien determinasi dari *Adjusted R Square* sebesar 0,612 atau 61,2%. Dapat diartikan bahwa variabel Komunikasi (X_1), Beban Kerja

(X2), dan Pelatihan Kerja (X3) dapat menjelaskan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 61,2% dan sisanya sebesar 38,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian ini.

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, selanjutnya dapat diusulkan saran sebagai berikut :

1. Variabel komunikasi memiliki pengaruh yang tinggi terhadap kinerja karyawan. Maka untuk mempertahankan posisi tersebut, perusahaan harus memastikan manajemen komunikasi dapat disampaikan dengan jelas, tepat waktu dan konsisten agar kinerja karyawan semakin meningkat.
2. Variabel beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Bagi pimpinan PT. Multindo Auto Finance, disarankan untuk mengevaluasi kembali beban kerja yang diberikan kepada karyawannya agar mereka tidak merasa terbebani dan melakukan riset lanjutan terkait beban kerja yang sedang dialami karyawan supaya dapat melakukan langkah-langkah strategis untuk mencegah terjadinya penurunan kinerja karyawan.
3. Variabel pelatihan kerja memiliki pengaruh penting terhadap kinerja karyawan. Maka untuk mempertahankan posisi tersebut, perusahaan harus melakukan penerapan metode pelatihan yang efektif atau kombinasikan metode pelatihan, seperti pelatihan di tempat kerja (on-the-job training), seminar, workshop, atau simulasi, agar lebih variatif dan menarik..

4. Diharapkan hasil penelitian ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai acuan atau bahan referensi bagi peneliti selanjutnya dengan topic yang sama dengan mengembangkan variabel-variabel bebas lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, D., Handayani, A., Kusuma, K. A., & Author, C. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Keterlibatan kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(6), 9752–9762. <http://journal.yrpioku.com/index.php/msei>
- Darmawati, T. (2019). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi Kasus CV. Ayoeb Brothers di Palembang)*. Jurnal Media Wahana Ekonomika, 13(2), 43–55.
- Erwani (2020) Studi Literatur. Pengukuran beban kerja. *Neliti* <https://media.neliti.com/media/publications/519823-none-2947341a.pdf>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM. SPSS 26* (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariyono (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada PT. Jaya Mandiri Gemasejati Cabang Ciledug
- Hariyono (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada PT. Jaya Mandiri Gemasejati Cabang Ciledug
- Hasibuan, L. M., Pasaribu, S. E., & Bahri, S. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 229–244. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.619>
- Hamiruddin (2019). Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Infiniti Marine di Kota Batam.
- Hasibuan *et al* (2022). Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan.
- Hasibuan, L. M., Pasaribu, S. E., & Bahri, S. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 229–244. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.619>
- Hidayat (2021). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan di Era Digitalisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*
- Kasmir (2019). Determinant Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Jurnalku*
- Marpaung, F. K., Namirah, Y., Usandra, S., Putra, G., & Monica, C. (2020). Pengaruh Komunikasi, Pelatihan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Globelink Sea and Air Freight Indonesia. *Jurnal Warta Edisi*, 14, 1829–7463.

- Noviherni, & Hanifah, F. (2020). Komunikasi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Perbankan*, 7(3).
- Prasetya, J. E., Faizal, M., & Choirunnisak. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopiloka 3.0 Palembang Tahun 2021. *Jurnal Jimpa*, 1.
- Putri & Astuti (2022). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal UAD Manajemen Bisnis*
- Pradnyana, N. S., & Widyastini, N. M. A. (2023). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *PUBLIK : Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(2).
- Rahma (2021). Faktor Penghambat dan Pendukung Komunikasi antara Guru dan Siswa dalam Pembelajaran Musik Gamelan. *Jurnal komunikasi*
- Ravel (2024). Arah Komunikasi Dalam Organisasi. *Scribd*
- Rosniyenti dan Wahyuni (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Reward dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal ekonomi*
- Rumita (2022) Hubungan Beban kerja Mental dengan Kelelahan Kerja dan Stres Kerja pada Pegawai PT X. *Jurnal kesehatan masyarakat. e-journal*
- Sinuhaji (2020). Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal bisma*
- Soesilo, T. D. (2019). *Ragam dan Prosedur Penelitian Tindakan*. Satya Wacana University Press.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sholikhah, Z. R., Imron, M., & Mutmainah. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja. *JAMER : Jurnal Ilmi-Ilmu Akuntansi Merdeka*, 3(1).
- Sitompul, S. S., & Simamora, F. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 2(2), 142–153. <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>
- Vanchapo (2022). Hubungan Beban Kerja dalam melayani pasien Covid-19 dengan Stres Kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Banjarmasin.
- Witara, K., & Setiyawan, B. S. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Mitra Piranti Sidoarjo. *Media Mahardhika*, 21(3).
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Manajemen*. Yogyakarta: Alfabeta.

Yulianasari, C. D., Pawenang, S., & Istiqomah. (2024). Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Pelatihan, Komunikasi dan Reward (Studi pada PT.Panji Putra Perkasa). *Jurnal Dimensi*, 13(1).

Lampiran 1
LEMBAR KUESIONER PENELITIAN

Kepada responden yang terhormat,

Dalam rangka untuk melaksanakan penelitian skripsi program sarjana (S1), saya adalah mahasiswa tingkat akhir Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI Fakultas Ekonomi dan Bisnis bernama Dyfa Ayu Desinar memerlukan informasi untuk mendukung penelitian yang saya lakukan yang berjudul "Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Multindo Auto *Finance*", maka saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner atau pernyataan yang dilampirkan. Jawaban yang anda berikan akan sangat membantu penelitian ini dan kuesioner ini dapat digunakan apabila sudah terisi semua.

Seluruh data dan informasi yang Bapak/Ibu/Sdr/I berikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademis penelitian semata. Saya ucapkan terima kasih kepada Bapak/Ibu/Sdr/I yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini secara objektif dan benar.

Peneliti,

Dyfa Ayu Desinar.Y

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin : a. Laki-laki
b. Perempuan
2. Pendidikan Terakhir : a. D3 b. S1 c. S2
3. Usia : a. 20-25 tahun b. 25-35 tahun
c. 35-50 tahun
4. Masa Kerja : Tahun

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon memberi tanda centang ($\checkmark$) pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling sesuai dan mohon mengisi bagian yang membutuhkan jawaban tertulis.
2. Setelah mengisi kuesioner ini mohon Bapak/ibu dapat memberikan kembali kepada yang menyerahkan kuesioner ini pertama kali.
3. Keterangan Alternatif Jawaban dan Skor :
 - a. STS = Sangat Tidak Setuju mendapat skor 1
 - b. TS = Tidak Setuju mendapat skor 2
 - c. KS = Kurang Setuju mendapat skor 3
 - d. S = Setuju mendapat skor 4
 - e. SS = Sangat Setuju mendapat skor 5

1. Komunikasi (X1)

No	Pernyataan	Skor Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Atasan saya menyampaikan instruksi dan informasi kerja dengan jelas dan mudah dipahami					
2	Atasan saya menciptakan suasana komunikasi yang nyaman sehingga saya merasa bebas untuk bertanya atau berdiskusi					
3	Komunikasi antar pimpinan dilakukan secara profesional untuk menyelesaikan perbedaan pendapat atau konflik yang muncul					
4	Saya merasa komunikasi dengan rekan kerja mendukung terciptanya kolaborasi yang baik dalam tim					
5	Rekan kerja saya bersedia memberikan bantuan atau informasi yang diperlukan ketika saya meminta					

2. Beban Kerja (X2)

No	Pernyataan	Skor Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya sering menerima tugas dengan waktu yang sangat mendesak sehingga persiapan saya menjadi tidak optimal					

2	Pimpinan saya memberikan dukungan yang cukup ketika ada tugas mendadak yang harus segera diselesaikan					
3	Saya sering merasa waktu yang diberikan untuk menyelesaikan tugas tidak mencukupi karena beban kerja yang terlalu banyak					
4	Saya dapat menyelesaikan tugas-tugas saya tepat waktu tanpa merasa terburu-buru					
5	Teman-teman kerja saya selalu siap untuk bekerja sama dan membantu saya menyelesaikan tugas yang sulit					

3. Pelatihan Kerja (X3)

No	Pernyataan	Skor Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya merasa materi yang dipelajari dalam pelatihan sesuai dengan kebutuhan.					
2	Metode pelatihan membuat materi pelatihan mudah dipahami.					
3	Instruktur pelatihan selalu siap memberikan bantuan ketika saya menghadapi kesulitan dalam memahami materi					
4	Fasilitas yang digunakan selama pelatihan (misalnya ruang pelatihan, alat bantu presentasi) sudah memenuhi standar dan nyaman untuk belajar					
5	Peserta pelatihan adalah karyawan yang benar benar membutuhkan					

4. Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Skor Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dan menguasai dalam mengerjakan pekerjaan saya					
2	Jumlah pekerjaan yang berhasil saya selesaikan saat ini sudah sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan oleh instansi					
3	Saya selalu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan					
4	Saya mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan baik tanpa memerlukan bantuan dari rekan kerja					
5	Saya selalu berusaha untuk memberikan yang terbaik dalam setiap tugas yang saya kerjakan					

Lampiran 2
Tabulasi Data Uji Coba 10 Responden

Variabel Kinerja Karyawan (Y)						
Responden	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Total
1	5	4	5	5	4	23
2	4	4	5	4	4	21
3	3	4	4	3	3	17
4	5	5	5	5	5	25
5	5	4	4	5	5	23
6	4	5	5	5	4	23
7	5	5	5	4	5	24
8	4	3	4	4	4	19
9	5	5	5	4	5	24
10	5	4	4	4	4	21

Variabel Komunikasi (X1)						
Responden	X1.1	X1.2		X1.4	X1.5	Total
1	4	4	3	4	4	19
2	5	5	5	4	4	23
3	5	4	4	5	5	23
4	3	4	4	4	3	18
5	4	4	5	5	5	23
6	5	5	5	5	4	24
7	3	4	4	4	4	19
8	4	5	5	4	5	23
9	5	5	5	5	5	25
10	5	4	4	4	5	22

Variabel Beban Kerja (X2)						
Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total
1	4	4	5	5	5	23
2	5	5	5	5	5	25
3	3	4	4	3	4	18
4	5	4	4	5	5	23

5	4	4	4	5	5	22
6	5	5	5	5	4	24
7	3	2	3	3	3	14
8	4	4	3	4	4	19
9	4	4	5	5	5	23
10	5	4	4	5	5	23

Variabel Pelatihan Kerja (X3)						
Responden	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Total
1	4	4	3	3	4	18
2	5	5	4	4	5	23
3	5	5	5	5	4	24
4	3	2	2	3	3	13
5	4	4	4	5	5	22
6	4	5	5	5	4	23
7	3	4	4	3	3	17
8	4	5	5	4	4	22
9	3	3	3	3	2	14
10	4	5	5	5	5	24

Lampiran 3
Idenditas Responden

No	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir
1	Sofwatul CH	perempuan	25-35 tahun	S1
2	dina	perempuan	25-35 tahun	S1
3	manggala	laki-laki	20-25 tahun	S2
4	Amalia	perempuan	20-25 tahun	S1
5	Dannang qurnia	laki-laki	25-35 tahun	S1
6	ELMA MUSTANGINA	perempuan	20-25 tahun	S1
7	najwa alifa	perempuan	20-25 tahun	S1
8	Bagas galang firdaus	laki-laki	25-35 tahun	S1
9	Yona	laki-laki	25-35 tahun	S1
10	Refani	laki-laki	35-50 tahun	S1
11	Aldha	laki-laki	25-35 tahun	S1
12	Putri	perempuan	20-25 tahun	S1
13	Anisa	perempuan	20-25 tahun	S1
14	MUHAMMAD BAGAS WILDANU	laki-laki	20-25 tahun	S1
15	Febrian adi kurniawan	laki-laki	20-25 tahun	S1
16	Ahmad Thoriq Tazkiza	laki-laki	25-35 tahun	S1
17	Aresta	perempuan	20-25 tahun	S1
18	Kaka Saputra	laki-laki	25-35 tahun	S1
19	Billy sukma	laki-laki	25-35 tahun	S1
20	Nayasari	perempuan	25-35 tahun	S1
21	Talita Farrel	perempuan	20-25 tahun	S1
22	Anton	laki-laki	35-50 tahun	S1
23	Yanto darmawan	laki-laki	35-50 tahun	S1
24	Rafikasari	perempuan	25-35 tahun	S1
25	Adelladirusta	perempuan	25-35 tahun	S1

26	Rizka Rahmatia	perempuan	20-25 tahun	D3
27	Bella punka	perempuan	20-25 tahun	D3
28	Willy Setiawan	laki-laki	20-25 tahun	D3
29	Khoirul Syahri	laki-laki	25-35 tahun	D3
30	Prabu alam	laki-laki	25-35 tahun	D3
31	Sony	laki-laki	35-50 tahun	S1
32	Abhi	laki-laki	20-25 tahun	D3
33	Wahyu	laki-laki	25-35 tahun	S1
34	Gunawan	laki-laki	25-35 tahun	D3
35	Afdania	perempuan	20-25 tahun	D3
36	Rizka dr	perempuan	25-35 tahun	S1
37	Faisal akbar	laki-laki	25-35 tahun	S1
38	Pujianti	perempuan	25-35 tahun	D3
39	Pujianto	laki-laki	25-35 tahun	S1
40	Fatmawani	perempuan	25-35 tahun	D3
41	Danang patrio	laki-laki	25-35 tahun	S1
42	Alfian	laki-laki	25-35 tahun	S1
43	Farhan	laki-laki	25-35 tahun	S1
44	Anjarwati	perempuan	25-35 tahun	S1
45	maulanisha ihsani	perempuan	20-25 tahun	S1
46	Heri kristianto	laki-laki	35-50 tahun	S1
47	Sekar widati L	perempuan	25-35 tahun	S1
48	Agung Budi Rianto	laki-laki	25-35 tahun	S1
49	Agus Tomi w	laki-laki	25-35 tahun	S1
50	Wieing erliana	perempuan	25-35 tahun	S1
51	Intan claudina	perempuan	35-50 tahun	S1
52	Lina Nurhayati	perempuan	25-35 tahun	S1
53	Ardyass putra	laki-laki	25-35 tahun	S1

54	Ryan Dwi oktaviar	laki-laki	35-50 tahun	S1
55	Ardiansyah aprilio s	laki-laki	25-35 tahun	S1
56	Leny Agustin	perempuan	25-35 tahun	D3
57	Muhammad mufatikin	laki-laki	25-35 tahun	S1
58	Arfan Arsyad	laki-laki	25-35 tahun	S1
59	Riska untaraning	perempuan	35-50 tahun	D3
60	Novita hariyani	perempuan	25-35 tahun	D3
61	Aurellia Ari herdwianti	perempuan	25-35 tahun	D3
62	Alfin Dwi Kurniawan	laki-laki	25-35 tahun	S1
63	Maharani mustikaning jati	perempuan	25-35 tahun	S1
64	Mohammad Syarif Nurrohman	laki-laki	25-35 tahun	S1
65	Etika ciptaningrum	perempuan	25-35 tahun	D3
66	Luxi Paula sari	perempuan	25-35 tahun	S1
67	Laila kurniawati	perempuan	25-35 tahun	S1
68	Ahmad sofiyuloh	laki-laki	25-35 tahun	S1
69	Ika kUSDiani	perempuan	25-35 tahun	S1
70	Dewi Pregiwati	perempuan	25-35 tahun	D3
71	Aditama	laki-laki	25-35 tahun	S1
72	Megananda	laki-laki	35-50 tahun	D3
73	Hassanudin	laki-laki	25-35 tahun	S1
74	Uus supriadi	laki-laki	25-35 tahun	S1
75	Eko haryono	laki-laki	35-50 tahun	S1
76	Intan Dwi Saputri	perempuan	25-35 tahun	S1
77	Septian Kurnia adi	laki-laki	25-35 tahun	S1
78	Dasi hayuningtias	perempuan	25-35 tahun	S1
79	Satria said	laki-laki	25-35 tahun	S1
80	Nadifa salsabila	perempuan	25-35 tahun	S1
81	Joko Purnomo	laki-laki	25-35 tahun	S1

82	Pipin Ambarwati	perempuan	35-50 tahun	S1
83	R tanjung	perempuan	25-35 tahun	S1
84	Farhan Ade rebaldi	laki-laki	25-35 tahun	S1
85	Mohammad Ridwan	laki-laki	25-35 tahun	S1
86	Muhammad Anshori	laki-laki	25-35 tahun	S1
87	Aulia Luffy	perempuan	20-25 tahun	D3
88	Fahmi izha nugraha	laki-laki	25-35 tahun	S1
89	Haris adiyatma	laki-laki	25-35 tahun	S1
90	Ananda isthi	perempuan	25-35 tahun	D3
91	Maulanisha ihsani	perempuan	25-35 tahun	S1
92	Kresnanda naufal	laki-laki	25-35 tahun	S1
93	ICUS	perempuan	25-35 tahun	S1
94	FARHAN ADE RENALDI	laki-laki	20-25 tahun, 25-35 tahun	D3
95	Ilham Darmawan	laki-laki	25-35 tahun	S1
96	Aldo Dwi ardana	laki-laki	35-50 tahun	S1
97	Henricho dimas	laki-laki	25-35 tahun	S1
98	Sisca indah Pratiwi	perempuan	25-35 tahun	S1
99	Galuh syahira	perempuan	20-25 tahun	D3
100	Thesa Nabila	laki-laki	25-35 tahun	S1
101	Giffarly	laki-laki	25-35 tahun	S1
102	Brian Rizki	laki-laki	25-35 tahun	S1
103	Fajar Mandra	laki-laki	35-50 tahun	S1
104	Rizal syahrudin	laki-laki	35-50 tahun	S1
105	Anggita Rahma	perempuan	25-35 tahun	S1
106	Gusti bella	perempuan	25-35 tahun	S1
107	Endarto setyadi	laki-laki	25-35 tahun	S1
108	Henricus DR	laki-laki	35-50 tahun	S1

Lampiran 4
Tabulasi Data 108 Responden

Tabulasi Data Variabel Komunikasi (X1) 108 Responden

No.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total X1
1	4	4	5	4	4	21
2	4	4	5	4	5	22
3	4	3	4	3	4	18
4	5	4	5	5	4	23
5	4	5	5	3	5	22
6	5	4	5	4	4	22
7	4	5	4	4	5	22
8	4	4	5	3	4	20
9	5	4	4	4	5	22
10	4	4	5	5	4	22
11	5	5	5	4	5	24
12	5	4	4	5	5	23
13	3	4	5	4	4	20
14	4	5	4	5	4	22
15	5	4	5	5	4	23
16	5	5	4	4	5	23
17	5	4	5	5	5	24
18	5	4	4	5	4	22
19	5	5	5	4	4	23
20	3	4	4	5	4	20
21	5	5	4	4	5	23
22	5	4	5	5	5	24
23	5	5	5	5	4	24
24	5	4	3	4	5	21
25	4	4	4	4	4	20
26	5	5	3	4	4	21
27	4	3	4	5	4	20
28	5	4	4	4	5	22
29	5	4	5	3	4	21
30	4	4	4	4	4	20
31	5	4	3	5	5	22

32	4	5	5	4	4	22
33	5	5	4	5	4	23
34	4	4	5	4	4	21
35	5	4	4	5	4	22
36	4	3	3	4	4	18
37	5	5	5	4	5	24
38	4	4	4	5	3	20
39	4	2	4	4	4	18
40	4	4	4	3	4	19
41	5	5	5	3	4	22
42	4	5	5	4	5	23
43	5	5	5	5	5	25
44	4	5	3	5	5	22
45	4	4	2	3	4	17
46	5	4	4	4	5	22
47	5	5	4	5	4	23
48	4	4	4	4	5	21
49	3	5	4	4	4	20
50	5	4	5	5	5	24
51	4	4	5	4	4	21
52	3	4	3	4	5	19
53	5	5	5	3	5	23
54	4	4	5	4	5	22
55	4	3	4	4	4	19
56	4	4	3	5	4	20
57	5	5	4	3	5	22
58	5	3	5	4	4	21
59	4	4	3	3	5	19
60	5	5	4	4	4	22
61	5	5	4	4	5	23
62	4	4	3	4	4	19
63	4	4	5	4	3	20
64	4	5	5	5	4	23
65	5	3	5	5	4	22
66	4	4	4	4	5	21
67	3	4	5	3	4	19
68	4	5	4	3	4	20

69	3	2	5	4	4	18
70	5	4	4	4	5	22
71	4	4	4	5	4	21
72	5	4	3	5	4	21
73	4	5	4	4	4	21
74	4	5	4	5	5	23
75	5	4	5	4	4	22
76	5	5	4	5	5	24
77	4	4	5	4	5	22
78	1	2	3	2	4	12
79	4	3	4	4	5	20
80	5	4	3	4	5	21
81	3	4	5	5	4	21
82	5	5	4	4	5	23
83	4	4	4	4	5	21
84	4	5	5	5	4	23
85	3	5	5	5	4	22
86	4	5	4	4	5	22
87	4	5	5	5	4	23
88	5	5	5	4	4	23
89	4	5	4	5	4	22
90	4	4	5	5	5	23
91	5	5	4	5	5	24
92	5	5	4	5	4	23
93	5	5	5	4	4	23
94	5	4	4	3	4	20
95	4	5	5	5	4	23
96	5	4	5	4	5	23
97	3	5	5	5	4	22
98	4	5	4	4	5	22
99	4	5	5	5	4	23
100	5	5	5	4	4	23
101	4	5	4	5	4	22
102	4	4	5	5	5	23
103	5	5	4	5	5	24
104	5	5	4	5	4	23
105	5	5	5	4	4	23

106	5	4	4	3	4	20
107	4	5	5	5	4	23
108	5	4	5	4	5	23

Tabulasi Data Variabel Beban Kerja (X2) 108 Responden

No.	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total X2
1	5	5	5	4	5	24
2	5	5	4	5	5	24
3	3	4	4	5	4	20
4	4	5	5	3	5	22
5	5	5	4	5	4	23
6	5	4	5	5	5	24
7	4	5	5	4	5	23
8	4	4	5	5	5	23
9	5	4	5	5	5	24
10	5	5	5	5	4	24
11	5	5	4	5	5	24
12	5	4	3	5	5	22
13	3	5	5	4	5	22
14	4	5	5	5	4	23
15	5	4	4	4	4	21
16	5	4	4	4	5	22
17	4	5	5	5	5	24
18	5	5	4	3	5	22
19	5	4	4	4	5	22
20	2	4	2	5	4	17
21	5	4	4	5	4	22
22	5	5	5	5	5	25
23	5	5	5	4	5	24
24	4	4	3	5	4	20
25	4	4	3	4	4	19
26	5	5	4	4	4	22
27	5	3	5	5	5	23
28	5	2	4	4	5	20
29	3	4	4	5	4	20
30	4	4	5	4	4	21

31	5	4	3	5	4	21
32	4	5	5	4	5	23
33	5	5	4	4	4	22
34	4	4	5	5	4	22
35	5	5	4	4	5	23
36	4	4	3	5	4	20
37	5	5	5	4	5	24
38	4	4	4	5	3	20
39	4	5	4	5	4	22
40	5	5	5	3	5	23
41	5	4	5	2	5	21
42	4	5	5	5	5	24
43	4	5	4	5	4	22
44	4	5	3	5	5	22
45	4	4	3	2	5	18
46	5	5	5	5	4	24
47	5	5	4	4	4	22
48	5	4	5	4	5	23
49	4	5	4	5	4	22
50	4	4	5	4	5	22
51	4	5	5	5	4	23
52	3	4	4	5	5	21
53	5	5	5	4	5	24
54	4	4	5	4	5	22
55	5	3	4	5	4	21
56	4	4	2	5	5	20
57	5	3	4	3	5	20
58	5	5	5	5	5	25
59	4	5	3	3	4	19
60	5	4	5	4	4	22
61	4	5	4	4	5	22
62	4	4	4	5	4	21
63	5	4	5	5	4	23
64	4	5	4	4	5	22
65	5	3	4	5	5	22
66	4	4	3	4	5	20
67	4	5	5	3	4	21

68	4	4	4	3	4	19
69	2	3	5	4	4	18
70	5	4	4	5	5	23
71	4	4	4	5	4	21
72	5	4	3	5	4	21
73	5	5	5	4	4	23
74	4	5	4	4	5	22
75	5	5	5	5	4	24
76	5	5	4	4	5	23
77	4	4	5	5	5	23
78	2	3	4	1	4	14
79	4	3	4	5	5	21
80	5	4	5	4	5	23
81	3	4	4	5	4	20
82	4	5	4	4	5	22
83	4	4	5	4	5	22
84	5	5	4	5	4	23
85	3	4	4	4	4	19
86	4	5	5	5	5	24
87	4	4	5	4	4	21
88	5	5	4	4	5	23
89	4	4	3	5	5	21
90	4	4	4	4	5	21
91	5	5	3	4	5	22
92	5	4	4	5	4	22
93	5	5	5	5	5	25
94	4	5	4	3	4	20
95	5	4	5	5	4	23
96	5	4	4	4	5	22
97	3	4	4	4	4	19
98	4	5	5	5	5	24
99	4	4	5	4	4	21
100	5	5	4	4	5	23
101	4	4	3	5	5	21
102	4	4	4	4	5	21
103	5	5	3	4	5	22
104	5	4	4	5	4	22

105	5	5	5	5	5	25
106	4	5	4	3	4	20
107	5	4	5	5	4	23
108	5	4	4	4	5	22

Tabulasi Data Variabel Pelatihan Kerja (X3) 108 Responden

No.	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Total X3
1	5	5	5	5	5	25
2	3	5	4	4	5	21
3	5	5	5	5	4	24
4	4	5	5	5	5	24
5	5	4	5	4	4	22
6	5	3	3	4	5	20
7	4	4	4	3	4	19
8	5	5	4	4	4	22
9	5	4	5	5	5	24
10	4	5	5	4	4	22
11	5	5	4	4	5	23
12	4	4	5	5	5	23
13	3	4	4	5	4	20
14	5	5	5	5	5	25
15	5	5	5	4	5	24
16	5	5	4	5	5	24
17	4	5	5	5	4	23
18	5	5	5	4	4	23
19	4	4	5	5	5	23
20	2	4	5	5	4	20
21	5	5	5	3	5	23
22	4	5	4	5	5	23
23	5	4	5	4	5	23
24	5	4	3	5	4	21
25	4	4	4	4	5	21
26	5	5	5	4	4	23
27	4	3	4	5	4	20
28	5	4	5	5	5	24
29	5	2	4	3	5	19
30	4	4	5	5	4	22

31	5	4	3	4	4	20
32	3	5	5	5	5	23
33	4	5	4	4	4	21
34	5	5	5	4	5	24
35	5	4	5	4	5	23
36	4	5	3	5	4	21
37	5	5	4	4	5	23
38	4	4	5	3	2	18
39	5	5	4	5	4	23
40	5	4	5	3	4	21
41	5	5	4	3	4	21
42	4	5	4	5	5	23
43	5	5	5	5	4	24
44	4	5	2	5	5	21
45	4	4	3	4	4	19
46	5	5	5	4	5	24
47	5	5	4	5	4	23
48	4	4	5	5	5	23
49	5	5	4	5	4	23
50	5	4	5	5	5	24
51	4	4	5	4	4	21
52	4	4	4	5	5	22
53	5	5	5	4	5	24
54	4	2	5	5	5	21
55	5	3	4	4	4	20
56	5	4	3	4	5	21
57	5	4	4	3	4	20
58	5	5	5	4	5	24
59	4	4	3	3	4	18
60	5	4	5	4	5	23
61	5	5	4	5	5	24
62	4	4	5	4	4	21
63	5	4	4	5	4	22
64	4	5	4	4	5	22
65	5	3	4	5	4	21
66	5	4	4	4	4	21
67	4	4	5	3	5	21

68	5	4	4	3	4	20
69	1	1	4	4	4	14
70	5	3	4	2	5	19
71	4	4	5	5	4	22
72	5	4	4	4	4	21
73	4	5	4	4	5	22
74	4	5	5	4	4	22
75	5	4	4	5	4	22
76	5	5	4	4	5	23
77	5	4	5	4	5	23
78	3	3	3	1	4	14
79	5	5	4	4	5	23
80	5	4	3	4	5	21
81	3	4	5	5	4	21
82	5	5	4	4	4	22
83	5	4	5	4	5	23
84	5	5	5	5	4	24
85	3	4	4	5	4	20
86	4	5	5	5	5	24
87	4	5	4	4	5	22
88	5	5	5	4	4	23
89	4	4	3	5	5	21
90	4	4	4	5	5	22
91	5	5	4	4	4	22
92	5	4	4	4	4	21
93	5	5	5	5	5	25
94	5	4	4	5	4	22
95	4	5	5	5	4	23
96	4	4	5	5	5	23
97	3	4	4	5	4	20
98	4	5	5	5	5	24
99	4	5	4	4	5	22
100	5	5	5	4	4	23
101	4	4	3	5	5	21
102	4	4	4	5	5	22
103	5	5	4	4	4	22
104	5	4	4	4	4	21

105	5	5	5	5	5	25
106	5	4	4	5	4	22
107	4	5	5	5	4	23
108	4	4	5	5	5	23

Tabulasi Data Variabel Kinerja Karyawan (Y) 108 Responden

No.	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Total Y
1	5	4	4	5	4	22
2	4	5	5	5	4	23
3	3	4	4	4	4	19
4	4	5	5	5	5	24
5	5	5	5	3	4	22
6	5	4	4	4	5	22
7	4	4	4	4	4	20
8	4	5	5	4	4	22
9	5	5	4	5	5	24
10	4	5	5	4	4	22
11	5	5	4	4	4	22
12	4	4	4	5	5	22
13	3	4	4	4	4	19
14	4	5	5	5	5	24
15	5	5	4	4	4	22
16	5	5	5	5	5	25
17	4	5	5	5	4	23
18	5	5	4	4	4	22
19	5	4	4	4	4	21
20	2	4	5	5	4	20
21	5	5	5	5	5	25
22	5	4	4	5	5	23
23	5	4	5	5	5	24
24	5	4	3	4	4	20
25	4	4	3	4	4	19
26	5	5	4	4	4	22
27	4	3	4	5	4	20
28	5	4	4	4	5	22
29	5	4	4	3	4	20

30	4	4	4	4	4	20
31	5	4	3	4	4	20
32	4	5	5	4	4	22
33	5	5	4	4	4	22
34	4	4	5	4	4	21
35	5	4	4	4	5	22
36	4	4	3	4	4	19
37	5	5	4	4	5	23
38	4	4	4	4	3	19
39	5	5	4	5	4	23
40	4	4	5	3	4	20
41	5	5	5	3	4	22
42	4	4	4	5	5	22
43	4	5	5	5	4	23
44	4	5	2	5	5	21
45	4	4	3	3	4	18
46	5	5	4	4	5	23
47	5	5	4	4	4	22
48	4	4	4	4	5	21
49	5	5	4	4	4	22
50	5	4	5	4	5	23
51	4	4	5	4	4	21
52	3	4	4	4	5	20
53	5	5	5	4	5	24
54	4	4	5	4	5	22
55	5	3	4	4	4	20
56	4	4	3	5	5	21
57	5	4	4	3	5	21
58	5	5	5	4	4	23
59	4	4	3	3	4	18
60	5	5	5	4	4	23
61	5	5	4	4	5	23
62	4	4	4	4	4	20
63	5	4	4	4	4	21
64	4	5	5	4	4	22
65	5	3	4	5	5	22
66	4	4	4	4	5	21

67	4	4	5	3	4	20
68	4	4	4	3	4	19
69	2	3	4	4	4	17
70	5	4	4	5	5	23
71	4	4	5	5	4	22
72	5	4	3	4	4	20
73	5	5	4	4	4	22
74	4	4	4	4	4	20
75	5	4	5	5	4	23
76	5	5	4	4	5	23
77	4	4	5	4	5	22
78	2	3	3	1	4	13
79	4	3	4	4	5	20
80	5	4	4	4	5	22
81	3	4	4	5	4	20
82	5	5	4	4	4	22
83	4	4	4	4	5	21
84	5	5	5	5	4	24
85	3	4	5	5	4	21
86	4	5	5	4	5	23
87	4	5	5	4	4	22
88	5	5	5	4	4	23
89	4	4	3	5	4	20
90	4	4	4	5	5	22
91	5	5	4	4	5	23
92	5	4	4	5	4	22
93	5	5	5	4	4	23
94	4	4	4	3	4	19
95	5	4	5	5	4	23
96	5	4	4	4	5	22
97	3	4	5	5	4	21
98	4	5	5	4	5	23
99	4	5	5	4	4	22
100	5	5	5	4	4	23
101	4	4	3	5	4	20
102	4	4	4	5	5	22
103	5	5	4	4	5	23

104	5	4	4	5	4	22
105	5	5	5	4	4	23
106	4	4	4	3	4	19
107	5	4	5	5	4	23
108	5	4	4	4	5	22

Lampiran 5 HASIL UJI VALIDITAS

1. Uji Validitas 10 Responden Variabel Komunikasi (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.470	.347	.470	.540	.812**
	Sig. (2-tailed)		.170	.325	.170	.107	.004
	N	10	10	10	10	10	10
X1.2	Pearson Correlation	.470	1	.739*	.167	.123	.670*
	Sig. (2-tailed)	.170		.015	.645	.735	.034
	N	10	10	10	10	10	10
X1.3	Pearson Correlation	.347	.739*	1	.431	.318	.762*
	Sig. (2-tailed)	.325	.015		.214	.370	.010
	N	10	10	10	10	10	10
X1.4	Pearson Correlation	.470	.167	.431	1	.431	.670*
	Sig. (2-tailed)	.170	.645	.214		.214	.034
	N	10	10	10	10	10	10
X1.5	Pearson Correlation	.540	.123	.318	.431	1	.695*
	Sig. (2-tailed)	.107	.735	.370	.214		.026
	N	10	10	10	10	10	10
Total	Pearson Correlation	.812**	.670*	.762*	.670*	.695*	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.034	.010	.034	.026	
	N	10	10	10	10	10	10

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Uji Validitas 10 Responden Variabel Beban Kerja (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	.690*	.464	.829**	.598	.844**
	Sig. (2-tailed)		.027	.176	.003	.068	.002
	N	10	10	10	10	10	10
X2.2	Pearson Correlation	.690*	1	.690*	.641*	.577	.847**
	Sig. (2-tailed)	.027		.027	.046	.081	.002
	N	10	10	10	10	10	10
X2.3	Pearson Correlation	.464	.690*	1	.663*	.598	.802**
	Sig. (2-tailed)	.176	.027		.037	.068	.005
	N	10	10	10	10	10	10
X2.4	Pearson Correlation	.829**	.641*	.663*	1	.832**	.930**
	Sig. (2-tailed)	.003	.046	.037		.003	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X2.5	Pearson Correlation	.598	.577	.598	.832**	1	.839**
	Sig. (2-tailed)	.068	.081	.068	.003		.002
	N	10	10	10	10	10	10
Total	Pearson Correlation	.844**	.847**	.802**	.930**	.839**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.002	.005	.000	.002	
	N	10	10	10	10	10	10

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3. Uji Validitas 10 Responden Variabel Pelatihan Kerja (X3)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Total
X3.1	Pearson Correlation	1	.758*	.571	.639*	.742*	.832**
	Sig. (2-tailed)		.011	.084	.047	.014	.003
	N	10	10	10	10	10	10
X3.2	Pearson Correlation	.758*	1	.919**	.685*	.671*	.930**
	Sig. (2-tailed)	.011		.000	.029	.034	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X3.3	Pearson Correlation	.571	.919**	1	.783**	.530	.886**
	Sig. (2-tailed)	.084	.000		.007	.115	.001
	N	10	10	10	10	10	10
X3.4	Pearson Correlation	.639*	.685*	.783**	1	.711*	.878**
	Sig. (2-tailed)	.047	.029	.007		.021	.001
	N	10	10	10	10	10	10
X3.5	Pearson Correlation	.742*	.671*	.530	.711*	1	.832**
	Sig. (2-tailed)	.014	.034	.115	.021		.003
	N	10	10	10	10	10	10
Total	Pearson Correlation	.832**	.930**	.886**	.878**	.832**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.001	.001	.003	
	N	10	10	10	10	10	10

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

4. Uji Validitas 10 Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

4. Uji Validitas 10 Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Total
Y1	Pearson Correlation	1	.349	.304	.582	.815**	.819**
	Sig. (2-tailed)		.323	.393	.078	.004	.004
	N	10	10	10	10	10	10
Y2	Pearson Correlation	.349	1	.701*	.268	.512	.726*
	Sig. (2-tailed)	.323		.024	.454	.130	.017
	N	10	10	10	10	10	10
Y3	Pearson Correlation	.304	.701*	1	.383	.383	.690*
	Sig. (2-tailed)	.393	.024		.275	.275	.027
	N	10	10	10	10	10	10
Y4	Pearson Correlation	.582	.268	.383	1	.512	.726*
	Sig. (2-tailed)	.078	.454	.275		.130	.017
	N	10	10	10	10	10	10
Y5	Pearson Correlation	.815**	.512	.383	.512	1	.858**
	Sig. (2-tailed)	.004	.130	.275	.130		.001
	N	10	10	10	10	10	10
Total	Pearson Correlation	.819**	.726*	.690*	.726*	.858**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.017	.027	.017	.001	
	N	10	10	10	10	10	10

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 6

Hasil Uji Reabilitas

1. Uji Reabilitas 10 Responden Variabel Komunikasi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,766	5

2. Uji Reabilitas 10 Responden Variabel Beban Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,906	5

3. Uji Reabilitas 10 Responden Variabel Pelatihan Kerja (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,918	5

4. Uji Reabilitas 10 Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,821	5

Lampiran 7
Hasil Uji Korelasi Sederhana

Correlations					
		KOMUNIKASI	BEBAN KERJA	PELATIHAN KERJA	KINERJA_KA RYAWAN
KOMUNIKASI	Pearson Correlation	1	,601**	,567**	,784**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	108	108	108	108
BEBAN KERJA	Pearson Correlation	,601**	1	,649**	,747**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	108	108	108	108
PELATIHAN KERJA	Pearson Correlation	,567**	,649**	1	,743**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	108	108	108	108
KINERJA_KARYA WAN	Pearson Correlation	,784**	,747**	,743**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	108	108	108	108

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 8
Hasil Uji Korelasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,886 ^a	,786	,779	,831

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN KERJA, KOMUNIKASI, BEBAN KERJA

Lampiran 9
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Komuniksai (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,425	1,240		4,373	,000
	KOMUNIKASI	,745	,057	,784	13,022	,000

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,456	1,395		3,912	,000
	BEBAN KERJA	,734	,064	,747	11,556	,000

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Pelatihan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,320	1,334		4,737	,000
	PELATIHAN KERJA	,693	,061	,743	11,435	,000

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Lampiran 10
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	,098	1,105		,930
	KOMUNIKASI	,417	,056	,439	,000
	BEBAN KERJA	,275	,063	,280	,000
	PELATIHAN KERJA	,291	,058	,312	,000
a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN					

Lampiran 11
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,784 ^a	,615	,612	1,103	,615	169,565	1	106	,000
a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI									

Lampiran 12
Hasil Uji t

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,098	1,105		,089	,930
	KOMUNIKASI	,417	,056	,439	7,395	,000
	BEBAN KERJA	,275	,063	,280	4,355	,000
	PELATIHAN KERJA	,291	,058	,312	5,009	,000
a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN						

Lampiran 13
Hasil Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	263,163	3	87,721	127,061	,000 ^b
	Residual	71,800	104	,690		
	Total	334,963	107			
a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), PELATIHAN KERJA, KOMUNIKASI, BEBAN KERJA						

Lampiran 14
Nilai Tabel r 0,05 TABEL SIGNIFIKAN r Tabel

Tabel r untuk 1-19

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652

Lampiran 15
Nilai Tabel r 0,05 TABEL SIGNIFIKAN r Tabel

Tabel r untuk 101-130

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
112	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
126	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
127	0.1455	0.1729	0.2046	0.2260	0.2864
128	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252	0.2853
129	0.1443	0.1716	0.2031	0.2243	0.2843
130	0.1438	0.1710	0.2023	0.2235	0.2832

Lampiran 16

Tabel t

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Lampiran 17

Tabel f

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74



KARTU BIMBINGAN PENULISAN TUGAS AKHIR MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNDAIRIS
PRODI MANAJEMEN

Nama Mahasiswa : Dyfa Ayu Desinar Yusup
NIM : 21510049
Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen
Pembimbing Utama : Pitaloka Dharma Ayu, SE, MBA
Pembimbing Pendamping : Fajar Suryatama, S.Sos., SE., MM.
Judul Skripsi :

No	Tanggal Konsultasi	Keterangan Bimbingan	Tanda Tangan Pembimbing
1	30/10/24	$X_1 = \text{komunikasi}$ $X_2 = \text{keberhasilan}$ $X_3 =$	
2	7/11/24	Revisi bab 1 + gap	
3		Pengajuan judul	
4	4/12/24	Revisi bab I	
5		Revisi bab 1	
6			
7			
8	19/12/24	Proposal Prop deskripsi	
9	3/02/25	Revisi bab II	
10	10/02/25	Revisi deskripsi	
11	11/02/25	Revisi abstrak	
12	10/03/25	Penyusunan data	
13	14/03/25	Bab 4 dan 5	
14	21/3/25	Prop deskripsi	
15		Bab 4 dan 5	
16		abstrak	
17		ACC skripsi	
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30	Telah Disetujui Dosen Penguji Proposal		

Mengetahui
Ketua Program Studi

Pitaloka Dharma Ayu, S.E., M.BA
NIDN.0617028803



YAYASAN UNDAIS KABUPATEN SEMARANG
UNIVERSITAS DARUL ULMU ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514
Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Pada hari ini, Kamis tanggal 20 maret tahun 2025 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDAIS No 191/A.1/IX/1/2024 tanggal 21 September 2024 perihal Penunjukan Dosen Pembimbing Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDAIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Pitaloka Dharma Ayu, SE, MBA
Jabatan Akademik : Asistensi Ahli
Pangkat / Golongan: Penata Muda, Tk. I, III/b
Bertugas sebagai : Pembimbing Utama
2. Nama lengkap : Fajar Suryatama, S.Sos., SE., MM
Jabatan Akademik : Lektor
Pangkat / Golongan: Penata Muda, Tk. I, III/b
Bertugas sebagai : Pembimbing Pendamping

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah menyelesaikan proses pembimbingan skripsi :

Nama : Dyfa Ayu Desinar Yusup
NIM : 21510049
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh komunikasi, Beban Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Multindo Auto Finance

NO	TAHAPAN	TANGGAL	KETERANGAN
1	Penunjukan Dosen Pembimbing	30 Oktober 2024	ACC Judul
2	Penyusunan Proposal Skripsi	09 November 2024	Bab 1, 2, dan 3
3	Instrumen penelitian	20 Januari 2025	Cek Data
4	Ijin Pelaksanaan Penelitian	21 Januari 2025	Perizinan
5	Pengumpulan Data	25 Januari 2025	Tabulasi Data
6	Analisis Data	29 Januari 2025	Olah Data
7	Penyusunan Laporan/Skripsi	03 Januari 2025	Bab 4 dan 5

Demikian berita acara bimbingan skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pembimbing Utama,

Pitaloka Dharma Ayu, SE, MBA
NIDN. 0617028803

Pembimbing Pendamping,

Fajar Suryatama, S.Sos., SE., MM
NIDN. 0622047503

Mengetahui
Dekan Ekonomi dan Bisnis UNDAIS,

M. Arit Rakhman, SE., ME
NIDN. 0614068702



YAYASAN UNDAIRIS KABUPATEN SEMARANG
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514
Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

Pada hari ini, Kamis tanggal, 30 maret tahun 2025 berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS No 068/A.1/5/III/2025 tanggal 29 maret tahun 2025 perihal Sunan Dosen Tim Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Dr. Eka Handriani, SE., MM.
Jabatan Akademik : Lektor Kepala
Pangkat / Golongan : Penata, Tk. I, III/d
Bertugas sebagai : Ketua Penguji
2. Nama lengkap : Pitaloka Dharma Ayu, SE, MBA
Jabatan Akademik : Asistensi Ahli
Pangkat / Golongan : Penata Muda, Tk. I, III/b
Bertugas sebagai : Anggota
3. Nama lengkap : Fajar Suryatama, S.Sos., SE., MM
Jabatan Akademik : Lektor
Pangkat / Golongan : Penata Muda, Tk. I, III/b
Bertugas sebagai : Anggota

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah diuji skripsinya,

Nama : Dyfa Ayu Desinar Yusup
N I M : 21510049
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh komunikasi, Beban Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Multindo Auto Finance

NILAI HASIL UJIAN : Angka = 81,27 Equivalent = AB

Demikian berita acara ujian skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ketua,

Dr. Eka Handriani, SE., MM.
NIDN 0607047601

Anggota,

Pitaloka Dharma Ayu, SE, MBA
NIDN 0617028803

Anggota,

Fajar Suryatama, S.Sos., SE., MM
NIDN 0622047503

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS,



M. Arif Rakhman, SE., ME
NIDN. 0614068702

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dyfa Ayu Desinar Yusup

Nim : 21510049

Jurusan : Ekonomi dan Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh komunikasi, Beban Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Multindo Auto Finance.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya serahkan ini benar-benar

Merupakan hasil karya saya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dan ringkasan-

ringkasan yang semuanya telah saya jelaskan sumbernya.

Ungaran, 16 April 2025

Yang menyatakan



Dyfa Ayu Desinar Yusup

21510049