

# ANALISIS PENGARUH MOTIVASI INSTRINSIK DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PESERTA MAGANG (STUDI KASUS PESERTA MAGANG DI PT KINEMA SYSTRANS MULTIMEDIA - *INFINITE LEARNING*)

Raja Maharani Tasya Putri<sup>1)</sup>, Agus Supriyadi<sup>2)</sup>

<sup>1</sup>Politeknik Negeri Batam

<sup>2</sup>Politeknik Negeri Batam

[rajatasya96@gmail.com](mailto:rajatasya96@gmail.com) & [agussupriyadi@polibatam.ac.id](mailto:agussupriyadi@polibatam.ac.id)

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi intrinsik dan komunikasi terhadap kinerja peserta magang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Squares (SEM-PLS)*. Sampel penelitian terdiri dari 125 peserta magang PT Kinema Systrans Multimedia – Infinite Learning batch 5, 6, dan 7 yang diambil menggunakan rumus Slovin, dengan pengumpulan data melalui kuesioner daring. Analisis mencakup uji validitas dan reliabilitas, statistik deskriptif, dan inferensial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik motivasi intrinsik maupun komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja peserta magang, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini menegaskan pentingnya motivasi internal dan komunikasi yang efektif sebagai faktor penentu keberhasilan kinerja peserta magang.

**Kata kunci:** Motivasi Intrinsik, Komunikasi, Kinerja, Peserta Magang, *SEM-PLS*

## 1. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi yang pesat serta dinamika globalisasi telah mendorong dunia kerja untuk terus beradaptasi dengan lingkungan yang kompleks dan kolaboratif. Organisasi modern, baik di sektor industri maupun pendidikan, mengharuskan sumber daya manusianya untuk tidak hanya memiliki keahlian teknis, tetapi juga kemampuan komunikasi, kolaborasi, dan motivasi internal yang kuat [1]. Hal ini menjadikan kinerja individu sebagai indikator penting dalam mengukur efektivitas organisasi, termasuk dalam konteks peserta magang yang tengah menjalani masa transisi menuju dunia kerja profesional.

Magang merupakan media transisi penting bagi mahasiswa untuk mengintegrasikan pembelajaran akademik dengan pengalaman kerja nyata. Program magang tidak hanya memberikan kesempatan untuk menerapkan teori ke dalam praktik, tetapi juga menjadi ajang pengembangan *soft skills*, seperti kolaborasi tim, pemecahan masalah, komunikasi interpersonal, serta manajemen waktu [2]. Dalam praktiknya, peserta magang dituntut menunjukkan kinerja yang optimal, setara dengan ekspektasi dunia kerja, meskipun mereka masih dalam fase pembelajaran dan adaptasi.

Salah satu perusahaan yang memberikan pengalaman magang berbasis proyek nyata adalah PT Kinema Systrans Multimedia – *Infinite Learning*. Perusahaan ini bergerak di bidang pengembangan konten digital

dan pendidikan berbasis teknologi, serta memiliki program magang yang menggandeng mahasiswa dari berbagai disiplin ilmu untuk terlibat dalam proyek lintas tim. Di dalam program ini, peserta tidak hanya diberi tanggung jawab teknis, tetapi juga didorong untuk aktif menyumbangkan ide, menyelesaikan tantangan proyek, serta menjalin komunikasi yang efektif dalam tim. Dengan kata lain, kinerja peserta magang sangat bergantung pada faktor internal maupun eksternal, khususnya motivasi intrinsik dan komunikasi.

Motivasi intrinsik merujuk pada dorongan internal seseorang untuk melakukan suatu kegiatan karena dinilai bermakna, menantang, atau menyenangkan [3] bukan semata karena imbalan eksternal. Individu dengan tingkat motivasi intrinsik tinggi umumnya menunjukkan inisiatif, rasa tanggung jawab, dan komitmen kerja yang kuat. Dalam konteks magang, motivasi ini berperan penting dalam mendorong keterlibatan peserta secara aktif tanpa tekanan dari luar. Sementara itu, komunikasi menjadi elemen esensial dalam mendukung keberhasilan kolaborasi dan penyelesaian tugas. Komunikasi yang terbuka dan efektif mampu mengurangi kesalahpahaman, meningkatkan koordinasi, dan memperkuat relasi antar anggota tim.

Beberapa penelitian sebelumnya telah menegaskan bahwasannya motivasi intrinsik dan komunikasi memegang pengaruh positif terhadap kinerja [4], [5]. Namun, kajian yang secara khusus mengeksplorasi kedua variabel ini dalam konteks peserta magang di industri berbasis teknologi masih terbatas. Maka dari itu, tujuan penelitian ini yaitu mengkaji pengaruh motivasi intrinsik dan komunikasi terhadap kinerja peserta magang di PT Kinema Systrans Multimedia – *Infinite Learning*. Diharapkan hasil studi ini mampu memberikan wawasan empiris dan praktis dalam menyusun program magang yang lebih optimal dan berorientasi pada pengembangan kompetensi kerja.

## 2. TINJAUAN TEORI

### 2.1. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik merupakan dorongan internal yang muncul dari dalam diri individu untuk melakukan suatu aktivitas karena aktivitas tersebut dinilai menyenangkan, bermakna, atau memberikan kepuasan pribadi, tanpa adanya paksaan maupun imbalan eksternal [3]. Dalam kerangka *Self-Determination Theory (SDT)*, motivasi intrinsik dipengaruhi oleh tiga kebutuhan psikologis dasar, yaitu *autonomy* (kebutuhan untuk merasa memiliki kendali atas tindakan), *competence* (perasaan mampu dan efektif dalam menyelesaikan tugas), serta *relatedness* (kebutuhan untuk merasa terhubung secara sosial dan emosional).

Lebih lanjut, [6] mengidentifikasi empat indikator motivasi intrinsik dalam konteks dunia kerja, yaitu: *self-expression* (kebebasan dalam menyampaikan ide atau pendapat), *personal fit* (kesesuaian antara nilai individu dan nilai organisasi), *personal fulfillment* (kecocokan tugas dengan minat dan latar belakang keilmuan), serta *reputation* (dorongan untuk menjaga citra diri melalui kinerja tanpa pengawasan langsung). Dalam konteks program magang, indikator-indikator tersebut berkontribusi terhadap peningkatan rasa kepemilikan terhadap pekerjaan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja peserta magang serta penurunan tingkat stres dan kelelahan kerja.

### 2.2. Komunikasi

Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi, gagasan, dan perasaan antar individu yang dapat memengaruhi kualitas hubungan interpersonal serta pencapaian hasil kerja dalam organisasi. [1] menyatakan bahwa komunikasi yang efektif

merupakan elemen krusial dalam menciptakan koordinasi kerja yang baik, meningkatkan produktivitas, serta menjaga keharmonisan hubungan antar anggota tim.

Dalam konteks organisasi modern, [7] mengemukakan bahwa efektivitas komunikasi dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu penangkapan (kemampuan individu dalam memahami pesan secara jelas), kebahagiaan (perasaan positif dalam proses komunikasi), dampak pada tingkah laku (respons yang ditunjukkan sebagai hasil komunikasi), dan jaringan yang baik (kemampuan membangun serta mempertahankan hubungan yang mendukung kelancaran komunikasi).

### 2.3. Kinerja Peserta Magang

Dalam pendekatan sumber daya manusia kontemporer, penilaian kinerja tidak lagi semata-mata berorientasi pada hasil (*output-based*), melainkan turut mengintegrasikan pendekatan berbasis kompetensi (*competency-based approach*). [8] menyatakan bahwa kinerja optimal dicapai ketika individu mampu mengombinasikan pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang relevan dengan peran pekerjaan yang dijalankan.

Lebih lanjut, [8], [9] mengidentifikasi beberapa dimensi kompetensi yang penting dalam pengukuran kinerja, antara lain sebagai berikut. Pertama, kompetensi teknis (*technical competence*), yaitu kemampuan yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas secara langsung, termasuk penguasaan perangkat kerja, sistem digital, dan proses kerja yang relevan. Kedua, kompetensi perilaku (*behavioral competence*), yang mencakup aspek-aspek seperti kemampuan berkomunikasi, bekerja dalam tim, menyelesaikan masalah, menunjukkan inisiatif, serta beradaptasi secara fleksibel terhadap perubahan. Ketiga, orientasi hasil (*result orientation*), yaitu fokus individu terhadap pencapaian hasil kerja yang terukur tanpa mengabaikan kualitas dan nilai-nilai organisasi.

Dalam konteks program magang di PT Kinema Systrans Multimedia *Infinite Learning*, peserta magang diharapkan menunjukkan baik kompetensi teknis maupun kompetensi perilaku yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, termasuk kemampuan untuk berkontribusi secara kolaboratif dalam pelaksanaan proyek-proyek yang ada.

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menguji pengaruh motivasi intrinsik dan komunikasi terhadap kinerja peserta magang. Pendekatan ini dipilih karena mampu menjelaskan hubungan kausal antar variabel melalui pengumpulan dan analisis data numerik secara sistematis. Analisis data dilangsungkan dengan penerapan metode *Partial Least Square - Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* dengan memanfaatkan perangkat lunak SmartPLS, yang memungkinkan pengujian dengan model struktural maupun model pengukuran secara bersamaan.

#### 3.1. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Pada penelitian ini, populasinya adalah seluruh peserta magang batch 5, 6, dan 7 di PT Kinema Systrans Multimedia – *Infinite Learning*, yang berjumlah 180 orang. Penentuan sampel dilakukan dengan menerapkan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 125 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling, dengan kriteria responden adalah peserta magang dari batch 5, batch 6, dan batch 7. Untuk menjaga proporsionalitas distribusi responden, jumlah populasi yang terdiri dari 180 peserta, yang terdiri dari 50 orang pada batch 5, 80 orang pada batch 6, dan 50 orang pada batch 7. Pembagian jumlah responden ditentukan berdasarkan proporsi setiap batch terhadap total populasi. Perhitungan dilakukan sebagai berikut: batch 5 sebanyak  $(50 \div 180) \times 125 = 34,72$  dibulatkan menjadi 35 responden, batch 6 sebanyak  $(80 \div 180) \times 125 = 55,56$  dibulatkan menjadi 56 responden, dan batch 7 sebanyak  $(50 \div 180) \times 125 = 34,72$  dibulatkan menjadi 35 responden. Dengan demikian, diperoleh alokasi responden sebanyak 35 orang dari batch 5, 56 orang dari batch 6, dan 35 orang dari batch 7.

#### 3.2. Analisis SEM-PLS

Penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif yang mana analisis ini dipilih untuk memudahkan pembaca dalam melihat dan membaca data hasil penelitian. Analisis statistik deskriptif nantinya akan menyajikan visualisasi data statistik dari sampel mengenai variabel penelitian yang disertai deskripsi atau keterangan dari hasil uji yang telah diproses dalam *software SmartPLS* [10].

Setiap item diukur melalui penggunaan skala Likert tujuh poin, mulai dari “Sangat Tidak Setuju” hingga

“Sangat Setuju”. Sebelum digunakan, dilakukan uji reabilitas dan uji validitas terhadap instrumen untuk menjamin bahwa data yang didapatkan layak untuk dikaji lebih lanjut. Analisis outer model dilakukan untuk menguji validitas konvergen, reabilitas, serta diskriminan melalui nilai *loading factor*, *AVE*, *Cronbach's alpha*, dan *composite reliability*.

#### 3.3. Pengujian Kualitas Data

Penelitian ini menggunakan data primer sebagai data utama yang diperoleh langsung dari responden, yaitu peserta magang di PT Kinema Systrans Multimedia – *Infinite Learning*, melalui distribusi kuesioner yang disusun berdasarkan indikator variabel penelitian. Data yang dikumpulkan berupa angka dengan skala *likert* 7 poin, kemudian dianalisis secara statistik untuk menggambarkan persepsi responden terhadap motivasi intrinsik, komunikasi, dan kinerja mereka. Selain itu, data sekunder berupa dokumen pendukung seperti laporan internal peserta magang dan informasi administratif digunakan untuk memberikan konteks terhadap pelaksanaan program magang [11]

Analisis dalam penelitian ini dilakukan melalui 3 tahap utama, yaitu evaluasi model pengukuran (*measurement model/outer model*) dan model struktural (*structural model/inner model*) dan uji hipotesis. Selain itu, teknik analisis deskriptif juga digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan menyajikan data awal variabel penelitian dalam bentuk tabel dan grafik, sehingga memudahkan pembaca dalam memahami pola data yang dikumpulkan.

##### 1) *Measurement model (Outer Model)*

Model pengukuran digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana indikator-indikator dalam penelitian mampu merepresentasikan konstruk laten yang ingin diukur. Dalam tahap ini, dilakukan pengujian terhadap validitas dan reliabilitas setiap indikator untuk memastikan bahwa masing-masing instrumen penelitian memenuhi syarat pengukuran yang baik dan dapat dipercaya. Evaluasi dilakukan melalui serangkaian uji, yakni uji validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas.

##### a. Uji Validitas *Convergent*

Uji validitas konvergen bertujuan untuk memastikan bahwa indikator-indikator dalam satu konstruk benar-benar mengukur konsep yang sama. Uji validitas *convergent* diuji dengan *outer loading*, apabila nilai *loading factor* variabel di atas 0,7 dan nilai *Average*

*Extracted Variance* (AVE) lebih dari 0,5 dapat dinyatakan valid [12]).

#### **b. Uji Validitas Diskriminan**

Uji validitas diskriminan berfungsi untuk menilai sejauh mana suatu konstruk dalam model berbeda secara nyata dari konstruk lainnya. Uji ini penting agar tidak terjadi tumpang tindih antar konstruk, sehingga interpretasi hasil menjadi lebih akurat.

Uji validitas diskriminan diuji dengan *cross loading* dan *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT Ratio)*. *Cross loading* menuliskan syarat bahwa indikator harus berkumpul pada variabel masing-masing, dengan nilai minimal 0.7. Hasil yang diperoleh dari formulasi HTMT di bawah 0,9 menunjukkan kinerja yang sangat baik, yang mengindikasikan bahwa validitas diskriminan telah terpenuhi [12]

#### **c. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan juga dalam model ini guna melihat akurasi dan konsistensi model dengan menggunakan metode *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha*. Menurut [12] apabila nilai *Cronbach Alpha* dan *Composite Reliability* yang diperoleh melebihi angka 0,7, maka data yang digunakan dalam penelitian dapat dianggap memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang memadai. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan mampu mengukur variabel yang dimaksud secara konsisten serta menghasilkan data yang dapat dipercaya untuk analisis lebih lanjut.

### **2) Structural Model (Inner model)**

Model struktural bertujuan untuk menguji hubungan kausal antara konstruk eksogen (independen) dan endogen (dependen) dalam kerangka model teoritis yang telah dirumuskan. Tahapan evaluasi model struktural dilakukan setelah seluruh indikator dalam *outer model* memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Dalam tahap ini, sejumlah uji statistik digunakan untuk menganalisis kekuatan prediktif model dan signifikansi hubungan antar konstruk.

Analisis model struktural mencakup pengujian terhadap nilai *path coefficient* untuk melihat arah dan kekuatan hubungan antar konstruk dan *R-Squared* ( $R^2$ ) untuk menilai seberapa besar variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen.

#### **a. Path Coefficient**

*Path coefficient* digunakan untuk menunjukkan arah dan kekuatan pengaruh antar variabel yang ada dalam model. *Path coefficient* memberikan informasi tentang

besaran pengaruh yang ditimbulkan oleh Motivasi Intrinsik dan Komunikasi terhadap Kinerja Peserta Magang, serta mengidentifikasi hubungan kausal antara variabel-variabel tersebut. Jika nilai dari *path coefficient* memiliki nilai lebih dari 0,5 maka variabel tersebut memiliki pengaruh yang kuat [12].

#### **b. Uji R-Squared**

Uji korelasi menggunakan koefisien determinasi ( $R^2$ ) antara variabel independen dan variabel dependen dengan tujuan melihat apakah terdapat hubungan antara variabel Independen dan variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) juga memperlihatkan seberapa besar variabel independen menjelaskan variabel dependen. Dalam hal ini, uji *R-Squared* digunakan untuk mengukur seberapa besar proporsi variabilitas dalam Kinerja Peserta Magang yang dapat dijelaskan oleh Motivasi Intrinsik dan komunikasi. Nilai *R-Squared* ( $R^2$ ) yang lebih besar dari 0,5 atau bahkan mendekati 1 mengindikasikan bahwa variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen dengan kuat [12].

### **3) Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan secara simultan dan parsial untuk memverifikasi apakah hipotesis yang telah dibuat sebelumnya diterima maupun ditolak.

#### **a. P-value dan T-value**

Dalam analisis model struktural menggunakan metode *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*, pengujian hipotesis secara parsial dilakukan dengan melihat nilai *t-statistic* dan *p-value* dari masing-masing jalur hubungan antar variabel. Uji ini dilakukan melalui teknik *bootstrapping*, yaitu metode *resampling* yang menghasilkan estimasi distribusi data dengan cara mengambil sampel berulang kali dari data asli. Tujuan dari *bootstrapping* adalah untuk menguji kestabilan dan signifikansi koefisien jalur (*path coefficient*) yang dihasilkan model, tanpa mengandalkan asumsi distribusi normal data. Apabila hasil dari *p-value* lebih kecil dari 0,05, maka hubungan antar variabel akan terverifikasi signifikan dan apabila hasil *t-value* lebih besar dari 1,96 maka hipotesis diterima [12].

#### **b. Uji F**

Pengujian hipotesis secara simultan dapat menggunakan uji F. Dalam uji F, F-tabel dan F-hitung digunakan sebagai indikator pengukuran hasil uji.

Berdasarkan dari F-tabel dan F-hitung, apabila hasil persamaan tersebut menunjukkan nilai F-tabel lebih

kecil dari F-hitung, maka hal tersebut dapat membuktikan bahwa hipotesis diterima [13].

Dengan metode penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh data yang valid dan relevan untuk menjawab rumusan masalah serta mencapai tujuan penelitian terkait Analisis Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Komunikasi terhadap Kinerja Peserta Magang Studi Kasus Peserta Magang di PT Kinema Systrans Multimedia - *Infinite Learning*.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis penelitian ini dianalisis dengan pendekatan metode kuantitatif dimana analisis yang digunakan adalah statistik deskriptif dan pengujian hipotesis dengan partial least square (PLS). variabel yang terlibat dalam penelitian ini yaitu Motivasi Intrinsik, Komunikasi dan Kinerja Peserta Magang.

##### 4.1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif diterapkan guna mendapatkan ilustrasi awal terkait persepsi responden terhadap variabel motivasi intrinsik, komunikasi, dan kinerja peserta magang. Hasil analisis mencakup nilai *mean*, *median*, serta nilai minimum, maksimum dan standar Deviation dari tiap-tiap indikator, seperti ditampilkan sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Analisis Statistik Deskriptif**

Variabel	Mean	Median	Observed Min	Observed Max	Standard Deviation
<b>Motivasi Intrinsik (X1)</b>					
X1.1	5,488	6	2	7	1,129
X1.2	5,384	5	2	7	1,01
X1.3	5,552	6	2	7	1,016
X1.4	5,44	6	2	7	1,076
X1.5	5,544	6	3	7	0,899
X1.6	5,296	5	3	7	0,98
X1.7	5,416	6	3	7	1,06
X1.8	5,424	5	2	7	1,075
X1.9	5,392	5	2	7	1,05
X1.10	5,464	6	3	7	0,992
X1.11	5,456	5	3	7	0,951
X1.12	5,528	6	3	7	1,001
<b>Rata-rata</b>	5,47	6,00	2,00	7,00	1,02
<b>Komunikasi (X2)</b>					
X2.1	5,504	6	3	7	1,1

X2.2	5,312	5	3	7	1,106
X2.3	5,456	6	2	7	1,135
X2.4	5,496	6	3	7	0,9
X2.5	5,336	5	3	7	1,088
X2.6	5,56	6	2	7	1,038
X2.7	5,4	5	2	7	0,988
X2.8	5,544	6	3	7	1,077
X2.9	5,512	6	3	7	0,864
X2.10	5,496	6	2	7	1,1
X2.11	5,472	6	3	7	0,968
X2.12	5,456	5	3	7	0,984
<b>Rata-rata</b>	5,46	6,00	2,00	7,00	1,02
<b>Kinerja Peserta Magang (Y)</b>					
Y.1	6,152	6	3	7	0,972
Y.2	6,072	6	3	7	0,973
Y.3	6,056	6	3	7	0,949
Y.4	6,192	6	4	7	0,846
Y.5	6,072	6	4	7	0,86
Y.6	6,128	6	3	7	0,839
Y.7	5,936	6	3	7	1,026
Y.8	6,168	6	4	7	0,807
Y.9	6,08	6	4	7	0,9
<b>Rata-rata</b>	6,06	6,00	3,00	7,00	0,91

Sumber: Hasil Kuesioner, 2025

Secara umum, variabel kinerja peserta magang memiliki nilai rata-rata tertinggi (6,06), mengindikasikan bahwa sebagian besar responden merasa puas terhadap performa mereka selama magang. Motivasi intrinsik dan komunikasi juga menunjukkan nilai rata-rata yang relatif tinggi (5,47 dan 5,46), meskipun terdapat variasi tanggapan pada beberapa indikator yang memiliki nilai minimum sebesar 2,00. Temuan ini menunjukkan kecenderungan positif pada seluruh variabel, sehingga dapat dipertimbangkan untuk analisis lebih mendalam dalam pengujian hubungan antarvariabel.

##### 4.2. Hasil Analisa Outer Model

Model struktural disusun dengan merancang desain hubungan antar variabel laten. Hasil uji reabilitas dan validitas konstruk digambarkan pada tahap outer model sebagai berikut:

Gambar 1. Output Program SmartPLS, 2025



Sumber: SmartPLS olahdata, (2025)

Validitas konvergen terlihat dari korelasi antara item indikator dengan konstraknya. Apabila nilai *loading factor* melebihi 0,70, indikator dinyatakan valid [12].

Tabel 3. *Convergent Validity*

	Motivasi Intrinsik	Komunikasi	Kinerja Peserta Magang	Keterangan
XI.1	0.852			Valid
XI.2	0.738			Valid
XI.3	0.784			Valid
XI.4	0.822			Valid
XI.5	0.709			Valid
XI.6	0.775			Valid
XI.7	0.768			Valid
XI.8	0.775			Valid
XI.9	0.752			Valid
XI.10	0.735			Valid
XI.11	0.760			Valid
XI.12	0.781			Valid
X2.1		0.786		Valid
X2.2		0.715		Valid
X2.3		0.792		Valid
X2.4		0.721		Valid
X2.5		0.772		Valid
X2.6		0.797		Valid
X2.7		0.793		Valid

X2.8		0.749		Valid
X2.9		0.722		Valid
X2.10		0.778		Valid
X2.11		0.721		Valid
X2.12		0.767		Valid
Y.1			0.825	Valid
Y.2			0.740	Valid
Y.3			0.807	Valid
Y.4			0.735	Valid
Y.5			0.794	Valid
Y.6			0.739	Valid
Y.7			0.824	Valid
Y.8			0.776	Valid
Y.9			0.752	Valid

Sumber: SmartPLS olahdata, 2025

Berdasarkan tabel, keseluruhan indikator pada variabel Motivasi Intrinsik, Komunikasi, dan Kinerja Peserta Magang memiliki nilai *loading factor* antara 0,709 hingga 0,852, melampaui ambang batas 0,70. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh indikator valid secara *convergent* dan tidak ada yang perlu dieliminasi.

Tabel 4. *Average Variance Extracted (AVE)*

Konstruk	Average variance extracted (AVE)	Keterangan
Motivasi Intrinsik	0.596	Valid
Komunikasi	0.578	Valid
Kinerja Peserta Magang	0.605	Valid

Sumber: SmartPLS olahdata, 2025

Berdasarkan data di atas, nilai *Average Variance Extracted (AVE)* untuk seluruh variabel melampaui 0,5 (Motivasi Intrinsik: 0,596; Komunikasi: 0,578; Kinerja Peserta Magang: 0,605), sehingga seluruh variabel memenuhi kriteria validitas konvergen dan layak digunakan dalam model penelitian.

Untuk menilai *discriminant validity*, Dalam penelitian ini, validitas diskriminan diuji menggunakan *Fornell-*

Larcker Criterion, Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) dan Cross Loading [12].

**Tabel 5. Discriminant Validity**

**Fornell-Larcker Criterion**

Konstruk	X1. Motivasi Intrinsik	X2. Komunikasi	Y. Kinerja Peserta Magang	Keterangan
X1. Motivasi Intrinsik	0,772			Valid
X2. Komunikasi	0,796	0,760		Valid
Y. Kinerja Peserta Magang	0,779	0,781	0,778	Valid

Sumber: SmartPLS olahdata, 2025

Berdasarkan tabel di atas, seluruh nilai diagonal (akar kuadrat AVE) lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasi antar konstruk lainnya. Maka dapat disimpulkan bahwa validitas diskriminan telah terpenuhi berdasarkan kriteria Fornell-Larcker.

**Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)**

Konstruk	Heterotrait-monotrait ratio (HTMT)	Keterangan
X2.Komunikasi <-> X1.Motivasi Intrinsik	0.848	Valid
Y.Kinerja Peserta Magang <-> X1.Motivasi Intrinsik	0.828	Valid
Y.Kinerja Peserta Magang <-> X2.Komunikasi	0.836	Valid

Sumber: SmartPLS olahdata, 2025

Seluruh nilai HTMT dalam tabel berada di bawah ambang batas 0,90, dengan nilai tertinggi sebesar 0,848. Maka dapat disimpulkan bahwa validitas diskriminan juga terpenuhi berdasarkan metode HTMT.

**Cross Loading**

Konstruk	X1Motivasi Intrinsik	X2Komunikasi	YKinerja Peserta_Magang	Keterangan
----------	----------------------	--------------	-------------------------	------------

X1.1	0.852	0.666	0.696	Valid
X1.10	0.735	0.523	0.505	Valid
X1.11	0.760	0.610	0.616	Valid
X1.12	0.781	0.582	0.558	Valid
X1.2	0.738	0.636	0.620	Valid
X1.3	0.784	0.654	0.603	Valid
X1.4	0.822	0.626	0.656	Valid
X1.5	0.709	0.535	0.502	Valid
X1.6	0.775	0.684	0.612	Valid
X1.7	0.768	0.652	0.665	Valid
X1.8	0.775	0.625	0.536	Valid
X1.9	0.752	0.551	0.590	Valid
X2.1	0.567	0.786	0.655	Valid
X2.10	0.632	0.778	0.673	Valid
X2.11	0.635	0.721	0.537	Valid
X2.12	0.573	0.767	0.605	Valid
X2.2	0.584	0.715	0.582	Valid
X2.3	0.672	0.792	0.612	Valid
X2.4	0.535	0.721	0.563	Valid
X2.5	0.618	0.772	0.616	Valid
X2.6	0.630	0.797	0.600	Valid
X2.7	0.674	0.793	0.589	Valid
X2.8	0.599	0.749	0.551	Valid
X2.9	0.536	0.722	0.506	Valid
Y.1	0.700	0.719	0.825	Valid
Y.2	0.613	0.549	0.740	Valid
Y.3	0.639	0.655	0.807	Valid
Y.4	0.566	0.587	0.735	Valid
Y.5	0.529	0.590	0.794	Valid
Y.6	0.526	0.507	0.739	Valid
Y.7	0.662	0.637	0.824	Valid
Y.8	0.652	0.588	0.776	Valid
Y.9	0.527	0.603	0.752	Valid

Sumber: SmartPLS olahdata, 2025

Berdasarkan hasil *cross loading*, seluruh indikator memiliki nilai korelasi yang lebih tinggi terhadap konstruk asalnya dibandingkan dengan konstruk lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing indikator telah memenuhi syarat *discriminant validity*, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator pada variabel Motivasi Intrinsik, Komunikasi, dan Kinerja Peserta Magang telah tersusun secara tepat dalam

mengukur konstruk masing-masing.

Nilai *composite reliability* sebaiknya melebihi 0,7 untuk penelitian konfirmatori, dan masih dapat diterima pada rentang 0,6–0,7 untuk penelitian eksploratori.

**Tabel 6. Composite Reliability**

Konstruk	Composite reliability (rho_c)	Keterangan
X1 Motivasi Intrinsik	0.946	Reliabel
X2 Komunikasi	0.943	Reliabel
Y Kinerja Peserta_Magang	0.932	Reliabel

Sumber: SmartPLS olahdata, 2025

Berdasarkan hasil pengujian, nilai *composite reliability* untuk seluruh variabel menunjukkan angka yang tinggi, yaitu Motivasi Intrinsik: 0,946; Komunikasi: 0,943; dan Kinerja Peserta Magang: 0,932. Seluruh nilai tersebut berada di atas ambang batas 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel memiliki *composite reliability* yang baik dan konsisten dalam mengukur konstruksinya.

*Cronbachs Alpha*: Nilai diharapkan melebihi 0,7 terhadap semua konstruk, namun masih dapat diterima nilai > 0,6 bagi penelitian *exploratory*.

**Tabel 7. Cronbachs Alpha**

Konstruk	Cronbach's alpha	Keterangan
X1 Motivasi Intrinsik	0.938	Reliabel
X2 Komunikasi	0.933	Reliabel
Y Kinerja Peserta_Magang	0.918	Reliabel

Sumber: SmartPLS olahdata, 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, nilai *Cronbach's alpha* untuk seluruh variabel berada di atas nilai ambang 0,70, yaitu Motivasi Intrinsik: 0,938; Komunikasi: 0,933; dan Kinerja Peserta Magang: 0,918. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel

memiliki tingkat konsistensi internal yang tinggi dan dapat dikatakan reliabel.

#### 4.3. Hasil Analisa Inner Model

Analisa model ini bertujuan mengkaji hubungan antar konstruksi laten. Terdapat beberapa kalkulasi dalam analisa ini:

Terdapat tiga kategori nilai R-square: >0,75 (kuat), 0,50–0,75 (moderat), dan sekitar 0,25 (lemah) [12]. Nilai R-square pada variabel dependen penelitian ini disajikan sebagai berikut.

**Tabel 8. R-Square**

R-square	R-square adjusted	Keterangan
0.677	0.672	Moderat

Sumber: SmartPLS olahdata, 2025

Berdasarkan tabel, nilai R-square Kinerja Peserta Magang sebesar 0,677 menunjukkan bahwa 67,7% variabilitas kinerja dapat dijelaskan oleh Motivasi Intrinsik dan Komunikasi. Nilai tersebut termasuk dalam kategori moderat.

Kemudian nilai f square sebesar 0,35 sebagai besar, nilai 0,15 sebagai sedang, dan nilai 0,02 sebagai kecil. Nilai < 0,02 dapat diacuhkan atau diasumsi tidak memiliki efek [12].

**Tabel 9. Effect Size (F-Square)**

	f-square	Besarnya Pengaruh
Motivasi Intrinsik -> Kinerja Peserta Magang	0.209	Sedang
Komunikasi -> Kinerja Peserta Magang	0.220	Sedang

Sumber: SmartPLS olahdata, 2025

Berdasarkan hasil uji *f-square*, nilai pengaruh variabel Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Peserta Magang adalah sebesar 0,209, dan pengaruh variabel Komunikasi terhadap Kinerja Peserta Magang sebesar 0,220. Kedua nilai tersebut berada dalam kategori sedang, sehingga dapat disimpulkan bahwa baik Komunikasi maupun Motivasi Intrinsik memberikan pengaruh sedang terhadap Kinerja Peserta Magang.

#### 4.4. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dilaksanakan dengan memperhatikan nilai original sampel (O), t-statistic (T), dan p-value (P). Nilai O mendekati +1 menunjukkan hubungan positif, sedangkan T > 1,96 atau P < 0,05 menandakan hubungan signifikan [12]. Hasil pengujian sebagai berikut.

**Tabel 10. Path Coefficient**

	Original sample (O)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))	P values	Keterangan
X1Motivasi Intrinsik -> YKinerja Peserta_Magang	0.429	0.078	5.481	0.000	Valid
X2Komunikasi -> YKinerja Peserta_Magang	0.440	0.078	5.611	0.000	Valid

Sumber: SmartPLS olahdata, 2025

Berdasarkan tabel, hubungan antar variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

Motivasi Intrinsik → Kinerja Peserta Magang

Nilai *t-statistic* sebesar 5,481 dan *p-value* sebesar 0,000 menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi Intrinsik signifikan secara statistik ( $t > 1,96$  dan  $p < 0,05$ ). Nilai *original sample* ( $O = 0,429$ ) menunjukkan arah hubungan yang positif. Maka, H1 diterima: Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Peserta Magang.

Komunikasi → Kinerja Peserta Magang

Nilai *t-statistic* sebesar 5,611 dan *p-value* sebesar 0,000 juga menunjukkan pengaruh yang signifikan. Nilai *original sample* ( $O = 0,440$ ) menunjukkan arah hubungan yang positif. Maka, H2 diterima: Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Peserta Magang.

#### 4.5. Uji F

[13] berpendapat bahwasanya tujuan dilaksanakannya Uji F untuk memahami atau menilai apakah persamaan model regresi bisa diterapkan dalam mengkaji variabel terikat yang dipengaruhi oleh variabel bebas.

**Tabel 11. Uji F**

	Sum square	df	Mean square	F	P value	Keterangan
Total	5057.408	124	0.000	0.000	0.000	Valid
Error	1671.870	122	13.704	0.000	0.000	Valid
Regression	3385.538	2	1692.769	123.525	0.000	Valid

Sumber: SmartPLS olahdata, 2025

Berdasarkan hasil di atas, menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 123,525 lebih besar dari F tabel 3,07 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 atau  $< 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang melibatkan variabel Motivasi Intrinsik dan Komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Peserta Magang. Maka, H3 diterima: Motivasi Intrinsik dan Komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Peserta Magang.

## 5. PEMBAHASAN

### Motivasi Intrinsik Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Peserta Magang

Temuan penelitian menunjukkan bahwasanya motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja peserta magang, dengan *t-statistic* 5,481 dan *p-value* 0.000. Artinya, semakin kuat dorongan dari dalam diri peserta, seperti keinginan untuk belajar dan berkembang, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan selama magang.

Temuan ini mendukung teori *Self-Determination Theory* [3], yang menyatakan bahwasannya individu dengan motivasi intrinsik cenderung lebih terlibat dan produktif karena didorong oleh minat pribadi dan kepuasan internal. Hasil ini juga diperkuat oleh studi [14] dan [15] yang menemukan bahwa motivasi intrinsik meningkatkan kinerja dan kreativitas, serta oleh [6] yang menyebutkan bahwa pengaruhnya lebih besar dibanding motivasi ekstrinsik.

Dengan demikian, peserta magang yang merasa puas secara pribadi dan melihat tugasnya sebagai sesuatu yang bermakna akan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Maka dari itu, organisasi hendaknya mewujudkan lingkungan kerja yang mampu mendukung kebutuhan psikologis dasar sesuai dengan *SDT*.

### Komunikasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Peserta Magang

Hasil uji statistik memperlihatkan bahwasanya komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja peserta magang, dengan nilai *p-value* 0.000 dan *t-statistic* 5,611 ( $p < 0,05$ ;  $t > 1,96$ ). Hal ini mengindikasikan meningkatnya efektivitas komunikasi yang terjadi, kinerja yang ditunjukkan oleh peserta magang akan semakin baik pula.

Temuan ini mendukung [16] yang menyebutkan bahwa komunikasi internal yang baik meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Dukungan serupa juga disampaikan oleh [2], yang menegaskan bahwa komunikasi yang efektif, terutama jika melibatkan partisipasi aktif, berdampak langsung pada peningkatan kinerja.

Secara teoritis, hal ini memperkuat konsep bahwa arus informasi yang jelas, umpan balik terbuka, dan hubungan interpersonal yang sehat berperan penting dalam mengurangi kesalahan kerja serta mendorong produktivitas. Bagi peserta magang, komunikasi yang terbuka dengan atasan dan tim sangat membantu dalam proses adaptasi, kolaborasi, dan kontribusi terhadap pencapaian tujuan kerja.

### **Motivasi Intrinsik dan Komunikasi secara Simultan Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Peserta Magang**

Secara simultan, hasil uji regresi menunjukkan nilai F-statistic sebesar 123,525 dengan p-value 0,000 (df = 2;122). Dengan p-value < 0,05, hipotesis simultan diterima. Artinya, motivasi intrinsik dan komunikasi secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja peserta magang.

Temuan ini mendukung penelitian [4] serta [17], yang menekankan bahwa kombinasi antara motivasi dan komunikasi memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja. Motivasi berperan sebagai pendorong internal, sementara komunikasi berfungsi sebagai pendukung eksternal dalam menyelesaikan tugas secara efektif.

Dengan demikian, diperlukan pendekatan holistik dalam pembinaan peserta magang, yang tidak hanya mendorong semangat kerja dari dalam, tetapi juga menciptakan lingkungan komunikasi yang terbuka dan suportif.

## **6. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **6.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian data, penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi intrinsik dan komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja peserta magang di PT Kinema Systrans Multimedia – Infinite Learning.

1. Motivasi intrinsik memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Peserta yang terdorong oleh keinginan untuk belajar dan berkembang cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik selama program magang di PT Kinema Systrans Multimedia – *Infinite Learning*.
2. Komunikasi juga berpengaruh positif dan signifikan. Komunikasi yang efektif antar peserta maupun dengan atasan membantu membangun pemahaman kerja, meningkatkan kolaborasi, dan mengurangi kesalahpahaman.
3. Secara simultan, kedua variabel ini saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja. Motivasi memberikan dorongan internal,

sementara komunikasi menjadi sarana eksternal yang mendukung proses kerja. Maka dari itu, untuk mendukung pengembangan diri dan komunikasi terbuka untuk mengoptimalkan potensi peserta magang, perusahaan hendaknya menyediakan lingkungan kerja yang mendukung pula.

### **6.2. Saran**

1. PT Kinema Systrans Multimedia – Infinite Learning disarankan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi intrinsik dan memperkuat komunikasi internal.
2. Peserta magang diharapkan membangun motivasi diri dan aktif menjalin komunikasi dua arah dengan pembimbing serta rekan kerja.
3. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain dan menggunakan pendekatan *mixed methods* untuk hasil yang lebih mendalam.

## **7. UCAPAN TERIMA KASIH**

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak Agus Supriyadi, S.Tr.AB., M.A.B. atas bimbingan, kesabaran, dan dukungan yang telah diberikan selama proses penyusunan skripsi ini. Beliau dengan tulus meluangkan waktu serta memberikan arahan dan masukan yang sangat berharga, yang turut membantu penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik. Dedikasi dan motivasi yang beliau berikan menjadi faktor penting dalam kelancaran penyusunan tugas akhir ini.

## **8. REFERENSI**

- [1] S. P.; Robbins and T. A. Judge, *Organizational Behavior*, 17th ed. Pearson Education, 2017.
- [2] S. Nurrachmah, “Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Pegawai dengan Partisipasi Sebagai Variabel Intervening,” *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, vol. 12, no. 3, pp. 110–125, 2021.
- [3] R. M. Ryan and E. L. Deci, “Self-Determination Theory,” in *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research*, Cham: Springer International Publishing, 2022, pp. 1–7. doi: 10.1007/978-3-319-69909-7\_2630-2.
- [4] R. A.; Ertanto, P.; Prayekti, and I. S. Kurniawan, “The Effect of Communication

- and Intrinsic Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as Mediation Variables,” *Almana: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, vol. 5, no. 2, pp. 228–234, 2021.
- [5] Sukma Aini, Asmini, and Maryana Laodi, “Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Liliraja,” Apr. 2021. doi: <https://doi.org/10.57093/metansi.v4i1.128>.
- [6] T. ; Samuel and F. Septina, “Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan CV. Muncul Anugerah Jaya,” *JEMMA ( Jurnal of Economic , Management , and Accounting )*, vol. 10, no. 1, pp. 103–112, Sep. 2023.
- [7] Y. Yunsepa, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik SOGM Pada PT Perkebunan Minanga Ogan Region Sumsel-Lampung.,” *Jurnal Ecoment Global*, vol. 3, no. 1, pp. 42–53, 2018.
- [8] M. Armstrong, *Armstrong’s Handbook of Human Resource Management Practice*, 13th ed. Kogan Page, 2014.
- [9] S. P. ; Robbins and M. Coulter, *Management*, 13th ed. Pearson, 2021.
- [10] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, 1967.
- [11] A. Sanusi, *Metodologi Penelitian Bisnis*. Salemba Empat, 2020.
- [12] J. F. ; Hair, G. T. M. ; Hult, C. M. ; Ringle, and M. Sarstedt, *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*, 2nd ed. SAGE Publications, 2021.
- [13] Imam Ghozali and Hengky Latan, *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi dengan Program SmartPLS 3.0*. Semarang: Universitas Diponegoro, 2015.
- [14] J. K and G. Ranjit, “Explicating intrinsic motivation’s impact on job performance: employee creativity as a mediator,” *Journal of Strategy and Management*, vol. 15, no. 4, pp. 647–664, 2022, Accessed: May 14, 2025.
- [Online]. Available: <https://doi.org/10.1108/JSMA-04-2021-0091>
- [15] S. ; Hoxha and R. Ramadani, “The Effect of Intrinsic Motivation and Work Engagement on Contextual Performance,” *Migration Letters*, vol. 21, no. 5, pp. 490–499, 2024.
- [16] T. Santos, M. Sousa, M. Oliveira, and E. Santos, “The Mediating Effect of Motivation between Internal Communication and Job Satisfaction,” *Adm Sci*, vol. 14, no. 4, pp. 11–15, 2024, doi: <https://doi.org/10.3390/admsci14040069>.
- [17] Kuswandi and Sutrisno, “The Effect of Interpersonal Communication on Employee Performance Through Intrinsic and Extrinsic Motivation as Intervening Variables,” *International Journal of Scientific and Management Research*, vol. 06, no. 08, pp. 58–70, 2023, doi: [10.37502/ijmsr.2023.6807](https://doi.org/10.37502/ijmsr.2023.6807).