

**Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Reward terhadap Kinerja Karyawan
PT. Wika Daerah Cilacap**

Jajuk Herawati, Epsilandri Septyarini, Dewi Palupi

^{1,2,3}Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

jajuk.herawati@ustjogja.ac.id¹, epsilandriseptyarini@ustjogja.ac.id²,
palupid970@gmail.com³

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of communication, motivation, and reward on the performance of employees of PT. Wika Cilacap Region. The method used in this research is quantitative. Primary data was obtained from a questionnaire with 51 respondents with a saturated sample technique. Then the data were analyzed using descriptive analysis, multiple linear regression, t test (partial), F test (simultaneous), and the coefficient of determination (R²). The results showed that communication had no positive and insignificant effect on employee performance, motivation had no positive and insignificant effect on employee performance, reward had a positive and significant effect on employee performance, and communication, motivation and simultaneous rewards had a positive and significant effect on performance. employee.

Keywords: Communication, Motivation, Reward, Employee Performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini merupakan untuk mengetahui pengaruh komunikasi, motivasi, dan reward terhadap kinerja karyawan PT. Wika Daerah Cilacap. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Data primer diperoleh dari kuesioner dengan 51 responden dengan teknik sampel jenuh. Kemudian data dianalisis menggunakan analisis deskriptif, uji regresi linier berganda, uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi (R²). Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta komunikasi, motivasi dan reward simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Komunikasi, Motivasi, Reward, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Perubahan era yang semakin maju, mendorong manusia ingin mencapai kehidupan yang lebih baik. Pencapaian tersebut ditunjukkan melalui kinerja dan prestasi yang diberikan oleh pekerja, sehingga dibutuhkan kemampuan atau kinerja dari karyawan yang lebih baik. Pengembangan sumber daya manusia yang ada dalam lingkup organisasi merupakan suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan perusahaan tersebut. Tujuan organisasi dapat diraih semaksimal mungkin apabila didukung dengan kinerja yang baik dari para karyawan.

Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari karyawan maka harus diupayakan pengarahan yang terstruktur dan efektif. Perusahaan dalam upaya menggerakkan para karyawannya agar mau bekerja lebih produktif lagi sesuai dengan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi merupakan akar kata dari bahasa Latin *movore*, yang berarti gerak atau dorongan untuk bergerak.

Menurut (Lawasi et al., 2017) adalah perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Komunikasi merupakan pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada seseorang. Untuk pemindahkan informasi yang dimaksud dalam komunikasi tersebut diperlukan suatu proses komunikasi.

Menurut (Rialmi & Morsen, 2020) komunikasi adalah peristiwa sosial yang sangat dominan yang terjadi antar manusia untuk berinteraksi. Dengan adanya komunikasi yang baik dalam suatu kelompok akan memperlancar suatu proses tercapainya suatu tujuan. Oleh karena itu, komunikasi diharapkan efektif sesuai dengan tujuan suatu kelompok tersebut. Menurut (Lawasi et al., 2017) menuliskan bahwa dalam melakukan suatu tugas atau pekerjaan disuatu kelompok diperlukan komunikasi yang transparan untuk menetapkan suatu tujuan, sasaran dan masa depan yang akan dicapai bersama. Sedangkan menurut (Dewi, 2021) menegaskan bahwa dalam melakukan komunikasi hendaknya menggunakan bahasa yang mudah dimengerti karena komunikasi juga dapat diartikan sebagai penyampaian informasi, ide-ide diantara para anggota untuk mencapai suatu tujuan.

Menurut (Suryadilaga et al., 2016) menjelaskan bahwa pemberian *reward* dapat menjadikan pemicu untuk karyawan untuk meningkatkan kualitas kinerja dan lebih bertanggungjawab dalam mengemban suatu amanah. Namun pemberian *reward* ini juga harus memperhatikan keadilan bagi karyawan lainnya. Menurut (Prasada et al., 2020) menjelaskan bahwa 60% karyawan mengatakan bahwa adanya ketidak konsistenan perusahaan membeikan hukuman dan *reward* sehingga menurunkan motivasi karyawan yang mengakibatkan turunnya produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan Latar belakang diatas dapat dirumuskan sebagai berikut: 1). Apakah Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wika daerah Cilacap? 2). Apakah Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wika daerah Cilacap? 3). Apakah Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Wika Daerah Cilacap? 4). Apakah

Komunikasi, Motivasi dan Reward Secara Simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Wika Daerah Cilacap?

Tujuan Penelitian:1). Untuk menganalisis dan mengetahui apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Wika daerah Cilacap. 2). Untuk menganalisis dan mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Wika daerah Cilacap 3). Untuk menganalisis dan mengetahui apakah reward berpengaruh terhadap PT. Wika daerah Cilacap. 4). Untuk menganalisis dan mengetahui apakah komunikasi, motivasi, dan re-ward berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Wika daerah Cilacap.

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Komunikasi (X1)

Menurut (Triana et al., 2016) menuliskan bahwa suatu sarana untuk menyampaikan gagasan, ide atau informasi dari satu karyawan ke karyawan lain. Komunikasi yang efektif sangat diperlukan untuk menciptakan suatu manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di perusahaan yang baik. Menurut (Muzzammil, 2020) menjelaskan bahwa komunikasi di lingkup organisasi terdiri dari komunikasi internal dan komunikasi eksternal. Komunikasi internal meliputi komunikasi vertikal dan horizontal sedangkan komunikasi eksternal meliputi komunikasi antara organisasi dengan orang luar organisasi dan sebaliknya.

Menurut (Shinta & Siagian, 2020) tujuan utama komunikasi adalah memperbaiki suatu kesalahan yang terjadi di organisasi dan membangun suatu hubungan agar tidak terjadi *miscommunication* antar karyawan. Menurut (Nisa et al., 2019) menuliskan bahwa terdapat 5 indikator komunikasi yang efektif, yaitu pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang makin baik, dan tindakan.

Indikator komunikasi, menurut Pangabean dalam Sutrisno (2010) dalam (Widayati et al., 2017), menyatakan bahwa Indikator komunikasi ada (empat), yaitu: 1) Keterbukaan 2) Empati 3) Dukungan 4) Kepositifan 5) Kesamaan.

Motivasi (X2)

Menurut (Adha et al., 2019) menjelaskan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Terdapat dua faktor yang mempengaruhi motivasi

kerja, yaitu daya dorong yang berasal dari dalam diri karyawan tersebut dan daya dorong yang berasal dari luar diri karyawan tersebut. Menurut (Yudistira & Susanti, 2019) menuliskan bahwa motivasi kerja yang tinggi akan mempengaruhi karyawan untuk bekerja lebih giat menemui prasangka-prasangka buruk yang akan menghalangi untuk mencapai suatu tujuan bersama.

Menurut (Mudayana, 2020) motivasi individu dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor intrinsik yang meliputi prestasi, pengakuan diri sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan karir sedangkan faktor ekstrinsik meliputi gaji, lingkungan kerja dan hubungan antar karyawan. Menurut (Hadi Purnomo et al., 2017) motivasi juga dapat diartikan sebagai faktor yang mendorong seseorang melakukan suatu aktivitas tertentu.

Menurut (Fachrezi & Khair, 2020) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu proses yang dihasilkan dari internal dan eksternal seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusias dan inspirasi ketika menyelesaikan suatu pekerjaan. Ketika seseorang sudah memiliki motivasi maka akan melakukan pekerjaan dengan semangat dan maksimal.

Menurut Maslow yang dikutip oleh Hasibuan (2008:157) dalam (Rahayu, 2017) bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri serta kebutuhan akan perwujudan diri. Kemudian dari faktor-faktor tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi pada para karyawan, yaitu: 1) Tanggung Jawab 2) Prestasi Kerja 3) Peluang untuk Maju 4) Pengakuan atas kinerja 5) Pekerjaan yang menantang.

Reward (X3)

Menurut (Kentjana & Nainggolan, 2018) menjelaskan bahwa pemberian *reward* merupakan salah satu contoh dari pengendalian hasil karena melibatkan suatu pemberian berupa imbalan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang bagus dan maksimal. Dengan adanya pemberian *reward* ini sangat diharapkan dapat mempertanggungjawabkan tugas yang diberikan agar mampu meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Menurut (Pramesti et al., 2019) *reward* adalah suatu ganjaran atau apresiasi yang diberikan kepada karyawan karena usaha dan hasil kerjanya yang memuaskan.

Menurut (Rohiyah et al., 2020) *reward* juga dapat diartikan sebagai sesuatu yang diberikan kepada seseorang sebagai tanda hadiah atau ganjaran karena mampu mencapai sesuatu yang diinginkan. Menurut (Pradnyani et al., 2020) adanya *reward* akan menimbulkan gairah dan semangat untuk bekerja. Apabila karyawan sudah

merasakan gairah tersebut, maka karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerjanya agar mencapai hasil yang maksimal.

Indikator Reward menurut Nitisemito (1992:2728) dalam (Abner Naa, 2017) Reward terdiri dari beberapa indikator, yaitu: 1) Gaji 2) Jaminan Sosial 3) Promosi 4) Penyelesaian Pekerjaan 5) Pengembangan Pribadi.

Kinerja Karyawan (Y)

Beberapa pengertian kinerja menurut para ahli, yaitu:

Menurut (Hasibuan, 2010) kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi.

Marihot Tua Hariadja (2002:90) dalam (Rozzaid et al., 2015), mendefinisikan kinerja merupakan sejauh mana seseorang merasa baik atau tidak baik tergantung macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya.

Suyoto (2012) dalam (Nabawi, 2019), mengatakan bahwa kinerja adalah kegiatan perorangan sehingga memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya.

Umar (2011) dalam (Nabawi, 2019), mengemukakan bahwa kinerja merupakan penilaian seseorang terhadap pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan pekerjaannya mampu atau tidaknya memenuhi harapan, kebutuhan serta keinginannya.

Berdasarkan definisi dari beberapa para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan..

Indikator kepuasan kerja menurut Widodo (2015) dalam (Nabawi, 2019) ada beberapa indikator dari kepuasan kerja, yaitu: 1) Kuantitas 2) Kualias 3) Ketepatan 4) Kehadiran 5) Kemampuan Bekerjasama.

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Agustini & Purnaningsih, 2018) menjelaskan bahwa adanya faktor penghambat yang terjadi dalam komunikasi, yaitu perbedaan persepsi yang diterima oleh karyawan. Hal ini membuktikan bahwa komunikasi antar karyawan di dalam suatu perusahaan sangat penting. Komunikasi dalam perusahaan seharusnya terjadi secara efektif untuk kelancaran mencapai tujuan bersama.

H1 : komunikasi berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut (Widhianingrum, 2017) menjelaskan bahwa pengaruh positif adanya motivasi kerja pada karyawan adalah meningkatkan kesadaran diri pada karyawan untuk mengevaluasi diri. Menurut (Mahpudin & Purnamasari, 2018) menyatakan bahwa faktor motivasi sangat penting bagi karyawan karena dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja juga perlu selalu dibangkitkan agar karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal.

H2 : motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut (Kawulur et al., 2018) pemberian *reward* kepada karyawan sebagai pertanda apresiasi terhadap kerja kerasnya yang maksimal. Karyawan yang mendapatkan apresiasi dari atasan perusahaan akan memiliki perasaan yang bahagia dan senang sehingga akan meningkatkan kerja kerasnya secara berulang. Menurut (Rosmadi, 2018) menjelaskan bahwa pada suatu perusahaan hendaknya memberikan *reward* pada karyawan yang telah melakukan kerja keras. Adanya pemberian *reward* pada karyawan akan berdampak juga pada peningkatan produktivitas suatu perusahaan.

H3 : variabel reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut (Ginting, 2018) menjelaskan bahwa salah satu factor penurunan kinerja karyawan adalah komunikasi.

Menurut (Fadhil & Mayowan, 2018) menjelaskan bahwa setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan didorong oleh sesuatu dari dalam diri karyawan disebut dengan motivasi kerja.

Menurut (Ruben et al., 2019) pemberian *reward* biasanya adalah untuk menarik kandidat yang berkualitas agar bergabung dalam perusahaan dan untuk menahan karyawan yang berkualitas agar tidak pindah ke perusahaan lain.

Menurut (Kawulur et al., 2018) kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan biasanya dipakai.

Melihat dari H1, H2 dan H3, Komunikasi, Motivasi dan Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan .

H4 : Komunikasi (X1), Motivasi (X2), dan Reward (X3) Secara Simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Apabila dilihat dari sumber data, penelitian ini disebut dengan penelitian kuantitatif. Menurut Supriyanto (2009) kuantitatif adalah data-data yang berbentuk angka. Menurut Sugiyono (2013:13) dalam (Sugiyono, 2017) metode penelitian kuantitatif merupakan metode yang mengacu pada pengetahuan yang berdasarkan pengalaman dan ilmu pasti dan digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu yang memiliki tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan dan digeneralisasikan. Jadi dalam penelitian ini menganalisis data yang diperoleh dengan menggunakan angka. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik kuesioner yang diberikan kepada seluruh karyawan PT. Wika Cilacap. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Wika Cilacap yang berjumlah 51 karyawan. Dalam penentuan sampel, penelitian ini menggunakan teknik *jenuh sampling*. Menurut Sugiyono (2012:115) dalam (Wijaya, 2017), *sampling jenuh* merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu seluruh karyawan di PT. Wika Cilacap yang berjumlah 51 orang.

Berkenaan dengan hal tersebut, maka peneliti berupaya menganalisis seberapa besar pengaruh signifikan antara variabel independen yang terdiri dari komunikasi, motivasi, dan reward dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Teknik Pengumpulan dan Analisis data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang akan dibagikan kepada karyawan yang menjadi sampel di PT. Wika Cilacap. Menurut Sugiyono (2016:199) dalam (Wijaya, 2017), kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden agar responden menjawab. Sedangkan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji t (uji parsial) dan uji f (uji simultan). Analisis

data yang pertama yang digunakan adalah uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. selanjutnya adalah uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Dan yang terakhir adalah regresi linear berganda, uji t, uji f, koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Tabel 1
Hasil Uji Validitas
Komunikasi

VARIABEL	INDIKATOR	R HITUNG	R TABEL	KETERANGAN
KOMUNIKASI (X1)	K1	0,742	0,2759	VALID
	K2	0,760	0,2759	VALID
	K3	0,713	0,2759	VALID
	K4	0,527	0,2759	VALID
	K5	0,665	0,2759	VALID
	K6	0,724	0,2759	VALID
	K7	0,685	0,2759	VALID
	K8	0,624	0,2759	VALID
	K9	0,792	0,2759	VALID
	K10	0,800	0,2759	VALID

Sumber : Data Primer diolah pada, 2022

Uji Validitas Motivasi

VARIABEL	INDIKATOR	R HITUNG	R TABEL	KETERANGAN
MOTIVASI(X2)	M1	0,622	0,2759	VALID
	M2	0,670	0,2759	VALID
	M3	0,720	0,2759	VALID
	M4	0,722	0,2759	VALID
	M5	0,706	0,2759	VALID
	M6	0,755	0,2759	VALID
	M7	0,764	0,2759	VALID
	M8	0,785	0,2759	VALID
	M9	0,751	0,2759	VALID
	M10	0,735	0,2759	VALID

Sumber : Data Primer diolah pada, 2022

Uji Validitas Reward

VARIABEL	INDIKATOR	R HITUNG	R TABEL	KETERANGAN
REWARD(X3)	R1	0,632	0,2759	VALID
	R2	0,699	0,2759	VALID
	R3	0,706	0,2759	VALID
	R4	0,817	0,2759	VALID
	R5	0,846	0,2759	VALID
	R6	0,729	0,2759	VALID
	R7	0,761	0,2759	VALID
	R8	0,741	0,2759	VALID
	R9	0,759	0,2759	VALID
	R10	0,777	0,2759	VALID

Sumber : Data Primer diolah pada, 2022

Uji Validitas Kinerja Karyawan

VARIABEL	INDIKATOR	R HITUNG	R TABEL	KETERANGAN
KINERJA KARYAWAN(Y)	Y1	0,665	0,2759	VALID
	Y2	0,849	0,2759	VALID
	Y3	0,910	0,2759	VALID
	Y4	0,648	0,2759	VALID
	Y5	0,824	0,2759	VALID
	Y6	0,845	0,2759	VALID
	Y7	0,843	0,2759	VALID
	Y8	0,841	0,2759	VALID
	Y9	0,720	0,2759	VALID
	Y10	0,500	0,2759	VALID

Sumber : Data Primer diolah pada, 2022

Dari tabel di atas hasil uji validitas secara keseluruhan menunjukkan bahwa item pernyataan memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari t table yaitu 0,2706. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil dari uji validitas di atas menunjukkan seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Komunikasi	0,871	0,60	Reliabel
Motivasi	0,895	0,60	Reliabel
Reward	0,915	0,60	Reliabel

Kinerja Karyawan	0,939	0,60	Reliabel
------------------	-------	------	----------

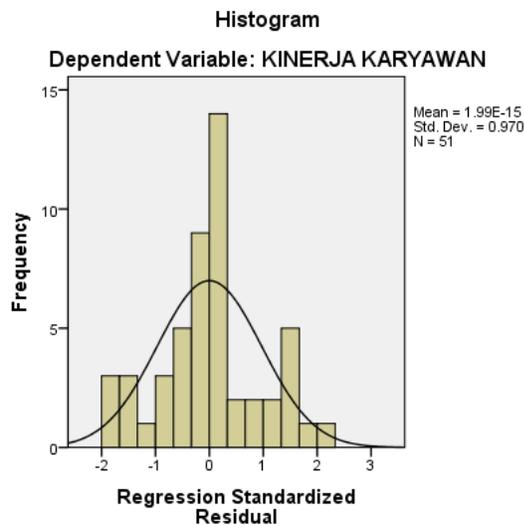
Sumber: Data Primer diolah pada, 2022

Dari hasil uji reliabilitas di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam mengukur variabel dapat dikatakan reliabel karena memiliki nilai *cronbach alpha* yang lebih besar dari pada 0,60. Artinya, semua item pernyataan dalam kuesioner yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini dinyatakan konsisten dan stabil.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

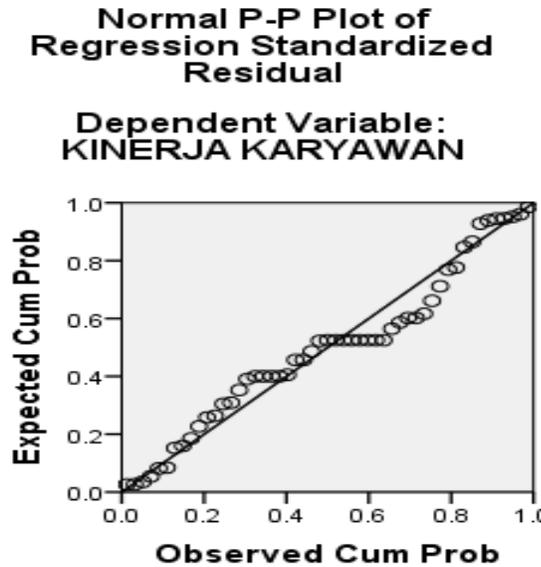
a. Uji Histogram



Gambar 1 Grafik Histogram

Berdasarkan grafik di atas, pola distribusi membentuk lonceng dan tidak condong ke kiri dan ke kanan, sehingga dapat simpulkan bahwa data berdistribusi normal.

b. P-Plot



Sumber: Data Primer diolah pada, 2022

Gambar 2 P-Plot

Berdasarkan analisis dengan menggunakan SPSS 23, terlihat normal P-Plot menunjukkan bahwa data masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini sudah terdistribusi normal. Hal ini terlihat dari penyebaran titik-titik yang terletak disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian, model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

c. Uji Kolmogorov-Smirnov

**Tabel 3
Uji Kolmogorov-Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.39341952
Most Extreme Differences	Absolute	.125

	Positive	.125
	Negative	-.093
Test Statistic		.125
Asymp. Sig. (2-tailed)		.045 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil pengujian pada table 4 jumlah observasi Kolmogorov-Smirnov dalam penelitian ini sebesar 51. Pengujian menunjukkan bahwa variabel memiliki nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,045 yang berarti nilainya tidak normal, karena nilai signifikan kurang dari 0,05. Dari data di atas maka tidak diperoleh residual error yang berdistribusi normal maka dengan demikian diupayakan tindakan untuk menormalkan data yaitu dengan cara diuji kembali dengan melihat nilai dari Monte Carlo (2-tailed).

Uji Multikolinearitas

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

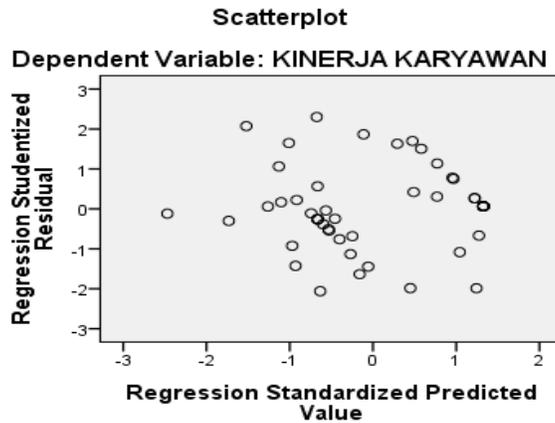
Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	3.743	3.272
KOMUNIKASI	.241	.137
MOTIVASI	-.058	.115
REWARD	.739	.114

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil dari tabel diketahui bahwa nilai variance inflation factor VIF dari 3 variabel antara lain variabel komunikasi menunjukkan nilai VIF 3,645 < 10 dan nilai tolerance 0,274 > 0,1, variabel motivasi menunjukkan nilai VIF 2,945 < 10 dan nilai tolerance 0,340 > 0,1, selanjutnya yaitu variabel reward menunjukkan nilai VIF 2,940 < 10 dan nilai tolerance 0,340 > 0,1. Dari semua hasil uji multikolinearitas yang telah

dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa masing-masing variabel independen tidak terjadi multiko-linearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer diolah pada, 2022

Gambar 3 Scatterplot

Berdasarkan gambar di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas. Hal ini dibuktikan dengan penyebaran titik-titik sempurna berada di atas maupun di bawah angka nol (0) pada sumbu Y. Sehingga semua variabel bebas tidak terjadi heteroskedastisitas dan layak digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja karyawan berdasarkan masukan variabel dukungan kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja.

Teknik Analisis Data Regresi Linear Berganda

Tabel 5
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.743	3.272		1.144	.258
	KOMUNIKASI	.241	.137	.225	1.756	.086
	MOTIVASI	-.058	.115	-.058	-.506	.615
	REWARD	.739	.114	.745	6.484	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 3,743 + 0,241 + -0,058 + 0,739 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Komunikasi

X₂ = Motivasi

X₃ = Reward

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 6
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.743	3.272		1.144	.258
	KOMUNIKASI	.241	.137	.225	1.756	.086
	MOTIVASI	-.058	.115	-.058	-.506	.615
	REWARD	.739	.114	.745	6.484	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel 6 dapat di simpulkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan karena tingkat signifikansi komunikasi sebesar $0,086 > 0,05$, motivasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan karena tingkat signifikansi motivasi sebesar $0,615 > 0,05$, sedangkan reward berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan karena tingkat signifikansi kemampuan kerja sebesar $0,000 < 0,05$.

Uji Simultan (F)

Tabel 7
Hasil Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1072.165	3	357.388	58.645	.000 ^b
	Residual	286.423	47	6.094		
	Total	1358.588	50			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), REWARD, MOTIVASI, KOMUNIKASI

Berdasarkan hasil uji ANOVA atau uji F pada tabel 4.20 di atas menghasilkan nilai F hitung sebesar 58,645 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 atau kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi, motivasi dan reward secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 8
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.888 ^a	.789	.776	2.46862

a. Predictors: (Constant), REWARD, MOTIVASI, KOMUNIKASI

Berdasarkan tabel besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,776 atau 77,6%. Hal ini berarti variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi ketiga variabel independen yai-tu komunikasi, motivasi dan reward sedangkan sisanya (100%-77,6%=22,4%) dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji t yang menyatakan bahwa variabel komunikasi memiliki nilai t hitung sebesar 1,756, sedangkan nilai t tabel dengan uji 2 sisi pada tingkat signifikansi 5% (0,05) dan df = 49 (51-2) sebesar 2,009. Sehingga t hitung > t tabel yaitu 1,756 > 2,009 dengan nilai signifikansi 0,086 > 0,05. Besarnya komunikasi maka tidak berpengaruh kinerja karyawan PT. Wika Cilacap. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Ho diterima dan Ha ditolak.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji t pada yang menunjukkan bahwa nilai t hitung -0,506, sedangkan nilai t tabel dengan uji satu sisi pada tingkat signifikansi 5% (0,05) dan df = 49 (51-2) sebesar 1,676. Sehingga nilai t hitung < t tabel yaitu -0,506 > 1,676 dengan nilai signifikansi 0,615 > 0,05. Karena nilai t hitung yang negatif menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi maka tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wika Cilacap. Sehingga dapat disimpulkan Ho diterima dan Ha ditolak.

Pengaruh Reward Terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 6,484 sedangkan nilai t tabel dengan uji dua sisi pada tingkat signifikansi 5% (0,05) dan df = 49 (51-2) sebesar 2,009. Sehingga nilai t hitung > t tabel yaitu 6,484 > 2,009 dengan nilai signifikansi 0,000 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Wika Cilacap. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Ho diterima dan Ha ditolak.

Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Reward Berpengaruh Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji F pada tabel 4.20 yang menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 58,645 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi, motivasi, dan reward secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang dilakukan, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) menunjukkan bahwa variabel komunikasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wika CLP.
2. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) menunjukkan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wika CLP.
3. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) menunjukkan bahwa variabel Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wika CLP.
4. Hasil uji hipotesis secara simultan (Uji F) menunjukkan bahwa variabel komunikasi, motivasi dan reward secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Wika CLP.

DAFTAR PUSTAKA

- Abner Naa. (2017). Di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni. *Jurnal Renaissance*, 2(02), 167-176.
- Arif, M., Maulana, T. & Lesmana, M. T. (2020). *Jurnal Humaniora*. 4(April), 74-87.
- Cahya, A. D., Lindasari, K., & Kinasis, W. G. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Strategi Bisnis (Studi Kasus Pada UMKM Kuliner Di Yogyakarta). *Jurnal Ilmiah Feasible*, 3(2), 136-145.
- Ifriansyah, R. (2019). Pengaruh Keadilan Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689-1699.
- Lestary, L., & Harmon, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94.

<https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.937>

- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nawa, F., & Kempa, S. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Pln (Persero) Wilayah Nusa Tenggara Timur. *AGORA Vol. 5, No : 3, (2017), 5(3), 1–9.*
- Puspita, A., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(1), 1. <https://doi.org/10.32832/manager.v3i1.3821>
- Rahayu, K. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Ekonomia*, 6(1), 177–182.
- Rahayu Prastyo Ningsih, N. (2020). MENINGKATKAN PERKEMBANGAN KOGNITIF PADA KEMAMPUAN BERFIKIR SIMBOLIK ANAK MELALUI METODE BERMAIN PERAN PADA KELOMPOK B DI TK DHARMA WANITA MENDALO DARAT (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS JAMBI). *Journal of Physics A: Mathematical and Theoretical*, 44(8), 1–38. <http://eprints.uny.ac.id/67311/3>.
- Rozzaid, Y., Herlambang, T., & Devi, A. M. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 1(2), 201–220.
- Safitri, R., Sari, R. N., & Gusnardi. (2014). JURNAL EKONOMI Volume 22, Nomor 3 September 2014. *Jurnal Ekonomi*, 22(September), 71–87.
- Saputra, S. A. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Karawang. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 4(1), 104–118. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v4i1.373>
- Setia Darma, P., & Sani Supriyanto, A. (2018). Management and Economics Journal. *Management and Economics Journal*, 3(2), 105–123.
- Sugiyono. (2017). Definisi kuantitatif dan kualitatif. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Tampubolon, R., Priatna, A., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., & Pakuan, U. (2018). *Hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada salak tower hotel.*

- Unud, E. M. (2015). *KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Sumber daya manusia merupakan salah satu penentu keberhasilan perusahaan karena peran sumber daya manusia sebagai aset berharga adalah mer. 4(12), 4274–4301.*
- Waluyo, A. D., & Ingsih, K. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Terminal Peti Kemas Semarang (Tpks) Pelabuhan Indonesia Iii Tanjungmas Di Semarang. *Manajemen Ekonomi Dan Bisnis, 53(9), 1689–1699.*
- Widayati, C., H. Rahardjo, T., & Febriyanti, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, 22(3), 466–485.* <https://doi.org/10.24912/je.v22i3.286>
- Wijaya, R. (2017). Desain Gaji Pokok Pt Trans Mitra Samudra Semarang. *Metode Penelitian, 37–54.* <http://repository.unika.ac.id/14816/4/13.30.0006> Ricky Wijaya.