Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal
Volume 4 Nomor 6 (2022) 1456-1471 P-ISSN 2656-274x E-ISSN 2656-4691
DOI: 10.47476/reslaj.v4i6.1153

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

Jajuk Herawati[1], Epsilandri Septyarini[2], Dewi Palupi[3]
[1,2,3]Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta
jajuk.herawati@ustjogja.ac.id, epsilandriseptyarini@ustjogja.ac.id
palupid970@gmail.com

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 meth-od used in this research is quantitative. Primary data was obtained from a question-naire with 51 respondents with a saturated sample technique. Then the data were ana-lyzed using descriptive analysis, multiple linear regression, t test (partial), F test (simul-taneous), and the coefficient of determination (R2). The results showed that communi-cation had no positive and insignificant effect on employee performance, motivation had no positive and insignificanteffectonemployee performance, reward had a posi-tive and significant effect on employee performance, and communication, motivation and simultaneous rewards had a positive and significant effecton performance. em-ployee.

Keywords: Communication, Motivation, Reward, Employee Performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini merupakan untuk mengetahui pengaruh komunikasi, mo-tivasi, dan reward terhadap kinerja karyawan PT. Wika Daerah Cilacap. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Data primer diperoleh dari kuesion-er dengan 51 responden dengan terknik sampel jenuh. Kemudian data dianalisis menggunakan analisis deskriptif, uji regresi linier berganda, uji t (parsial), uji F (simul-tan), dan koefisien determinasi (R2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi tidak berpengaruhpositif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, reward ber-pengaruh 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 ditunjukan melalui kinerja dan prestasi yang diberikan oleh pekerja, sehingga dibutuhkan kemampuan atau kinerja dari karyawan yang lebih baik. Pengembangan sumber daya manusia yangadadalam lingkup organisasi merupakan suatu proses peningkatan kuali-tas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan perusahaan terse-but. 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

Volume 4 Nomor 6 (2022) 1456-1471 P-ISSN 2656-274x E-ISSN 2656-4691
DOI: 10.47476/reslaj.v4i6.1153

menggerakan para karyawannya agar mau bekerja lebih produktif lagi sesuaidengan 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) adaalah 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 infor-masi yang dimaksud dalam komunikasi terse-but 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 efek-tif sesuai dengan tujuan suatu kelompok tersebut. Menurut (Lawasi et al., 2017) menuliskan bahwa dalam melakukan suatu tugas atau pekerjaan disuatu kelompok diperlukan komunikasi yang yang transparan untuk menetapkan suatu tujuan, sasarandanmasa depan yang akan dicapai bersama. Sedangkan menurut (Dewi, 2021) menegaskan bahwa dalam melakukan komunikasi hen-daknya menggunakan bahasa yangmudah 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 kinerjadan 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 bahwaadanya ketidak konsistenan perusahaan membeikan hukuma dan *reward* sehingga menurunan motivasi karyawan yang mengakibatkan turunnya produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan Latar belakang diatas dapat dirumuskan sebagai berikut: 1). Apakah Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhad ap 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 ter-hadap 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 me nganalisis dan

Volume 4 Nomor 6 (2022) 1456-1471 P-ISSN 2656-274x E-ISSN 2656-4691
DOI: 10.47476/reslaj.v4i6.1153

mengetahui apakah komunikasi, motivasi, dan re-ward berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Wika daerah Cilacap.

STUDI LITERATUR

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 komunikasiinternal dan komunikasi eksternal. Komunikasi internal meliputi komunikasi vertikal dan horizontal sedangkan komunikasi eksternal meliputi komunikasi antara organisasi dengan orang luar orgnasisasi 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, tanggungjawab, 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.

Volume 4 Nomor 6 (2022) 1456-1471 P-ISSN 2656-274x E-ISSN 2656-4691
DOI: 10.47476/reslaj.v4i6.1153

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 kinerjayangbagus dan maksimal. Dengan adanya pemberian *reward* ini sangat diharapkan dapat mempertanggungjawabkan tugas yang diberikan agar mampu meningkatkankualitas kinerja karyawan. Menurut (Pramesti et al., 2019) *reward* adalah suatu ganjaranatau 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 karenamampu 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) Promosi4) Penyelesaian Pekerjaan 5) Pengembangan Pribadi.

Kinerja Karyawan (Y)

Beberapa pengertian kinerja menurut para ahli, yaitu:

Menurut (Hasibuan, 2010) kinerja merupakan perwujudan kerja yang dil-akukan oleh karyawan biasanya dipakai sebagai dasar penila ian terhadap kar-yawan 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 pekerjaanya mampu atau tidaknya memenuhi harapan, kebutuhan serta keinginannya.

Volume 4 Nomor 6 (2022) 1456-1471 P-ISSN 2656-274x E-ISSN 2656-4691
DOI: 10.47476/reslaj.v4i6.1153

Berdasarkan definisi dari beberapa para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawanbiasanya 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 presepsi yangditerima oleh karyawan. Hal ini membuktikan bahwa komunikasi antar karyawan di dalam suatu perusahaan sangat penting. Komunikasi dalam perusahaan seharusnyaterjadi 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 perasaanyangbahagia 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 Kryawan

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

Volume 4 Nomor 6 (2022) 1456-1471 P-ISSN 2656-274x E-ISSN 2656-4691
DOI: 10.47476/reslaj.v4i6.1153

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 yan 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 pupulasi 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

Volume 4 Nomor 6 (2022) 1456-1471 P-ISSN 2656-274x E-ISSN 2656-4691
DOI: 10.47476/reslaj.v4i6.1153

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

Volume 4 Nomor 6 (2022) 1456-1471 P-ISSN 2656-274x E-ISSN 2656-4691
DOI: 10.47476/reslaj.v4i6.1153

	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 menunjukan bahwa item pernyataan memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari t table yaitu 0,2706. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil dari ujivaliditas di atas menunjukan 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 Karyawa	0,939	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah pada, 2022

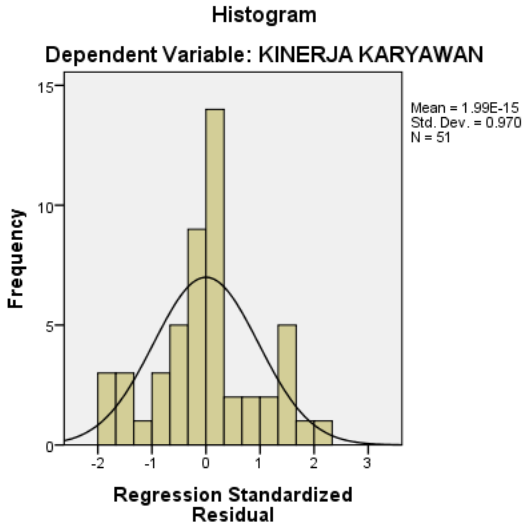
Dari hasil uji reliabilitas di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam mengukur variabel dapat dikatakan reliabel karena memilikinilai *cronbach alpha* yang lebih besar dari pada 0,60. Artinya, semua item pernyataan dalam kuesioner yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data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

Volume 4 Nomor 6 (2022) 1456-1471 P-ISSN 2656-274x E-ISSN 2656-4691
DOI: 10.47476/reslaj.v4i6.1153

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

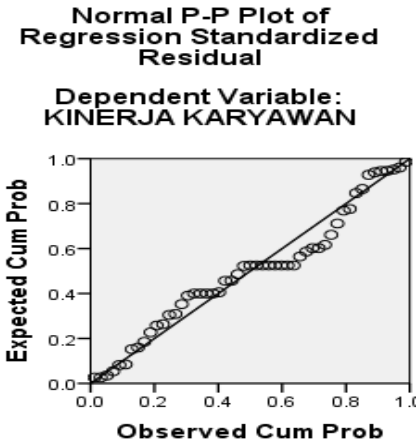
a. Uji Histogram



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



Gambar 2 P-Plot

Sumber: Data Primer diolah pada, 2022

Berdasarkan analisis dengan menggunakan SPSS 23, terlihat normal P-Plot menunjukan 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.

Volume 4 Nomor 6 (2022) 1456-1471 P-ISSN 2656-274x E-ISSN 2656-4691
DOI: 10.47476/reslaj.v4i6.1153

c. Uji Kolmogorov-Smirnov

Tabel 3
Uji Kolmogorov-Smirnov
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.

Berdasarkah hasil pengujian pada table 4jumlah observasi Kolmo-gorov smirnov dalam penelitian ini sebesar 51. Pengujian menunjukan bahwa variable memiliki nilai Asymo.Sig. (2-tailed) sebesar 0,045 yang berarti nilainya tidaknormal, karena nilai signifikan kurang dari 0,05. Dari data diatas maka tidak diperoleh residual error yang berdistribusi normal maka dengan demikian diupayaka 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

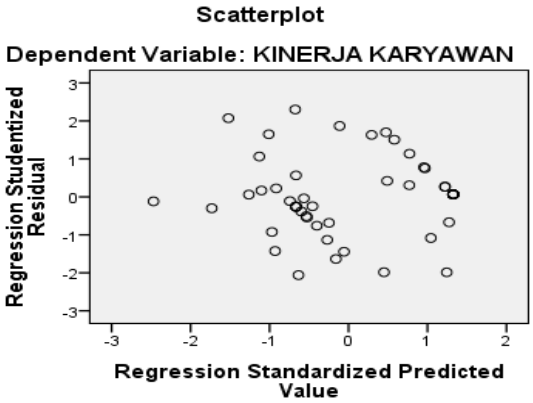
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil dari tabel diketahui bahwa nilai variance inflac-tion factor VIF dari 3 variabel antara lain variabel komunikasi menunjukan nilai VIF 3,645 < 10

Volume 4 Nomor 6 (2022) 1456-1471 P-ISSN 2656-274x E-ISSN 2656-4691
DOI: 10.47476/reslaj.v4i6.1153

dan nilai tolerance 0,274 > 0,1, variabel motivasi menun-jukan nilai VIF 2,945 < 10 dan nilai tolerance 0,340 > 0,1, selanjutnya yaitu variabel reward menunjukan nilai VIF 2,940< 10 dan nilai tolerance 0,340 > 0,1. Dari semua hasil uji multikoliniearitas yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa masing-masing variabel independen tidak terjadi multiko-liniearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3 Scatterplot
Sumber: Data Primer diolah pada, 2022

Berdasarkan gambar di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas. Hal ini dibuktikan dengan penyebaran titik-titiksempurnaberada di atas maupun di bawah angka nol (0) pada sumbu Y. Sehingga semua variabelbebas 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
Coefficients[a]

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

Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal
Volume 4 Nomor 6 (2022) 1456-1471 P-ISSN 2656-274x E-ISSN 2656-4691
DOI: 10.47476/reslaj.v4i6.1153

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
X_1 = Komunikasi
X_2 = Motivasi
X_3 = Reward

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 6
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients[a]

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

Volume 4 Nomor 6 (2022) 1456-1471 P-ISSN 2656-274x E-ISSN 2656-4691
DOI: 10.47476/reslaj.v4i6.1153

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 danre-ward secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

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 posi-tif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuk-tikan 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 berpenga ruh posi-tifdan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuk-tikan denganhasiluji 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 tinggimotivasi maka tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wika Cilacap. Sehingga dapat disimpulkan Ho diterima dan Ha ditolak.

Volume 4 Nomor 6 (2022) 1456-1471 P-ISSN 2656-274x E-ISSN 2656-4691
DOI: 10.47476/reslaj.v4i6.1153

Pengaruh Reward Terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil ujityang 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 di-tarik kesimpulan bahwa Ha diterima dan Ho 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 dibuk-tikan dengan hasiluji 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 Ho ditolak dan Ha 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 komu-nikasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karya-wan 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) ber-pengaruh 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*

Volume 4 Nomor 6 (2022) 1456-1471 P-ISSN 2656-274x E-ISSN 2656-4691
DOI: 10.47476/reslaj.v4i6.1153

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 IndividuDan 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 berhargaadalah 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*

Volume 4 Nomor 6 (2022) 1456-1471 P-ISSN 2656-274x E-ISSN 2656-4691
DOI: 10.47476/reslaj.v4i6.1153

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.