

EMPLOYEE WORK MOTIVATION INFLUENCED BY INTERNAL COMMUNICATION, EVALUATION AND REWARDS

Ig. Henri Pelupessy¹, Catur Prabowo², Diva Riza Fahlefi³, Rudika Harminingtyas⁴

^{1,2}Information Systems Departement STMIK Himsya Semarang

³Management Departement FEB Universitas Wahid Hasyim Semarang

⁴Management Departement STIE Pelita Nusantara Semarang

^{1,2}email: henripepsy@gmail.com , cprabowo41@gmail.com

³email: diva@unwahas.ac.id

⁴email: rudikaharminingtyas@gmail.com

ABSTRACT

Work motivation is the drive or enthusiasm that someone has to carry out tasks and responsibilities in the workplace. The purpose of this study was to determine and analyze the effect of internal communication, evaluation and reward on employee work motivation at PT. Grab Teknologi Indonesia in Semarang. The population in this study were 49 employees of PT. Grab Teknologi Indonesia in Semarang. The sampling technique used was saturated sampling and the sample was set to 49 respondents. The independent variables in this study were internal communication (X1), evaluation (X2) reward (X3) and the dependent variable was work motivation (Y). The data collection method in this study used a questionnaire with an analysis method using multiple linear regression, t-test and F-test and coefficient of determination. The results showed that the internal communication variable had a positive and significant effect on work motivation, then the evaluation variable had an insignificant effect on work motivation and the reward variable had a positive and significant effect on work motivation. The coefficient of determination (R Square) figure of 0.417, means that the internal communication, evaluation and reward variables have a role of 41.7% to explain the work motivation variable. Suggestions for improving internal communication in companies include developing more effective communication channels, such as digital platforms for feedback. This can strengthen relationships between employees and increase overall work motivation, then the evaluation process by emphasizing constructive feedback and personal development. Involve employees in setting evaluation goals and offer a variety of rewards, such as bonuses, awards, or self-development opportunities, so that employees can choose what is most meaningful to them.

Keywords: Internal Communication, Evaluation, Rewards and Work Motivation

ABSTRAK

Motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang dimiliki seseorang untuk melakukan tugas dan tanggung jawab di tempat kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi internal, evaluasi dan *reward* terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Grab Teknologi Indonesia di Semarang. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Grab Teknologi Indonesia di Semarang sebanyak 49 karyawan. Teknik sampling yang digunakan sampling jenuh dan ditetapkan sampel menjadi 49 responden. Variabel bebas dalam penelitian ini komunikasi internal (X₁), evaluasi (X₂) *reward* (X₃) dan yang menjadi variabel terikatnya adalah motivasi kerja (Y). Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan metode analisis menggunakan regresi linier berganda, uji t dan uji F dan koefisien determinasi. Hasil menunjukkan variabel komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, kemudian variabel evaluasi berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja dan variabel *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Angka koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,417, berarti bahwa variabel komunikasi internal, evaluasi dan *reward* mempunyai peranan 41,7% untuk dapat menjelaskan variabel motivasi kerja. Saran untuk meningkatkan komunikasi internal di perusahaan agar bisa mencakup pengembangan saluran komunikasi yang lebih efektif, seperti platform digital untuk umpan balik. Ini dapat memperkuat hubungan antar karyawan dan meningkatkan motivasi kerja secara keseluruhan, kemudian proses evaluasi dengan menekankan umpan balik konstruktif dan pengembangan pribadi. Melibatkan karyawan dalam menetapkan tujuan evaluasi dan tawarkan berbagai bentuk *reward*, seperti bonus, penghargaan, atau kesempatan pengembangan diri, sehingga karyawan dapat memilih yang paling berarti bagi karyawan.

Kata Kunci: Komunikasi Internal, Evaluasi, *Reward* dan Motivasi Kerja

1. Pendahuluan

Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawannya, karena karyawan yang dalam bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya.

Manajemen Sumberdaya Manusia memiliki peran yang sangat strategis. Sebab, MSDM memiliki tanggungjawab untuk mengelola SDM yang dimiliki oleh sebuah organisasi. Salah satu hal yang menjadi fokus dari MSDM adalah bagaimana agar para karyawan senantiasa memiliki motivasi untuk melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Robbins & Coulter, (2017) menyatakan motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan – tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Motivasi kerja karyawan yang tinggi tentunya akan dapat meningkatkan kinerja, karena karyawan yang termotivasi cenderung lebih fokus dan produktif dalam pekerjaan mereka, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja individu dan tim. kemudian mencapai target lebih cepat dengan motivasi yang tinggi, karyawan lebih giat dalam mencapai target dan tujuan perusahaan, sering kali dengan hasil yang lebih cepat dan efektif. selanjutnya dapat menurunkan tingkat kesalahan dengan kehati-hatian lebih dalam pekerjaan, yang dapat mengurangi jumlah kesalahan dan meningkatkan kualitas hasil kerja. Walaupun manajemen telah melakukan berbagai upaya, masih terdapat sejumlah kecil karyawan di PT Grab Teknologi Indonesia yang tidak memenuhi ekspektasi. Karyawan-karyawan ini menunjukkan kurangnya semangat kerja, menyalahgunakan waktu istirahat, dan memiliki komunikasi yang buruk dengan atasan serta rekan kerja, yang berdampak pada rendahnya produktivitas. Hasil wawancara dengan 30 karyawan dalam Pra-Survei menunjukkan bahwa secara keseluruhan, karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka dan merasa pekerjaan mereka memberikan makna.

Tabel 1. Hasil Pra Survey Komunikasi Internal, Evaluasi, Reward dan Motivasi

No	Pernyataan	Ya	Tidak	Prosentase	
				Ya	Tidak
Komunikasi Internal					
1	Saya memberikan saran yang relevan kepada atasan mengenai hal yang berhubungan dengan pekerjaan	14	16	46,67%	53,33%
2	Saya berdiskusi dengan rekan kerja untuk memecahkan suatu masalah dalam pekerjaan	12	18	40%	60%
Evaluasi					
3	Proses evaluasi kinerja membantu dalam memahami hasil dan berdampak pada kegiatan atau program yang dijalankan perusahaan	11	19	36,67%	63,33%
4	Kriteria evaluasi diterapkan secara adil kepada semua karyawan atau program kerja tanpa adanya perbedaan	13	17	43,33%	56,67%
Reward					
5	Upah yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab dan beban kerja saya	13	17	43,33%	56,67%
6	Tunjangan yang saya terima sesuai dengan kebutuhan saya dan mendukung kesejahteraan saya	12	18	40%	60%
Motivasi					
7	Saya merasa bahwa tanggung jawab pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan dan keterampilan saya	14	16	46,67%	53,33%

8	Saya merasa bahwa pencapaian dan kontribusi saya diakui dan diberi penghargaan secara adil	15	15	50%	50%
Total		30 Orang	43,33%	56,67%	

Tabel tersebut menunjukkan bahwa karyawan tidak puas dengan komunikasi, evaluasi, *reward* dan motivasi, serta penghargaan seperti yang diharapkan. Hal ini terlihat dari banyaknya karyawan yang menjawab “tidak” (56,67%) terhadap pertanyaan tersebut. Data tersebut menunjukkan bahwa selama ini karyawan PT Grab merasa belum diberi tanggung jawab yang memadai. Menurunnya motivasi kerja karyawan di PT Grab Teknologi Indonesia menandakan adanya masalah yang lebih besar di dalam perusahaan. Dalam upaya meningkatkan semangat kerja dan motivasi karyawan, manajemen memfokuskan pada peningkatan komunikasi, pemberian *reward* yang memadai dan evaluasi yang cenderung dapat meningkatkan semangat kerja serta motivasi bekerja bagi karyawan itu sendiri

Penelitian yang dilakukan oleh Daga & Sujatmiko, (2023) menunjukan hasil bahwa komunikasi internal dan reward positif & signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, kemudian evaluasi menunjukan negatif & tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, selanjutnya Lestari, S. N. A., Kurniawan, A. W., Haeruddin, M. I. W., Burhanuddin, B., & Natsir, U. D., (2023) menyatakan komunikasi internal berpengaruh positif & signifikan terhadap motivasi kerja, berbeda dengan Padmasanti, (2023) menunjukan bahwa komunikasi internal berpengaruh negatif & tidak signifikan terhadap motivasi kerja. Kajian selanjutnya dilakukan oleh stiqlal Fithri, Akhmad Zainul Arifin, Ika Rosita Nur Cahyani, Intan Septi Ferdian, (2019) yang menyatakan evaluasi berpengaruh positif & signifikan terhadap motivasi kerja, sedangkan Irawati & Abdullah, (2020) menunjukan bahwa *reward* berpengaruh positif & tidak signifikan terhadap motivasi kerja, berbeda dengan Kurnia, N. N., Husnaiti, R., & Tristiarto, Y. (2022) menyatakan berpengaruh positif & signifikan terhadap motivasi kerja. Permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Apakah komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan?
- 2) Apakah evaluasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan?
- 3) Apakah reward berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan?

2. Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

Motivasi Kerja

Kata motivasi berasal dari bahasa Latin yaitu *movere*, yang berarti bergerak (*move*). Motivasi menjelaskan apa yang membuat orang melakukan sesuatu, membuat mereka tetap melakukannya, dan membantu mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas. Hal ini berarti bahwa konsep motivasi digunakan untuk menjelaskan keinginan berperilaku, arah perilaku (pilihan), intensitas perilaku (usaha, berkelanjutan), dan penyelesaian atau prestasi yang sesungguhnya (Martinez-Garza et al., 2018).

Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Konsep motivasi, merupakan sebuah konsep penting studi tentang kinerja individual. Dengan demikian motivasi berarti pemberian dorongan, penimbulan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Dapat juga dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu.

Indikator Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara, (2018) sebagai berikut :

1. Tanggung Jawab
Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya
2. Prestasi Kerja
Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya
3. Peluang Untuk Maju
Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan
4. Pengakuan Atas Kinerja

Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.

5. Pekerjaan yang menantang

Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya

Komunikasi Internal

Komunikasi internal merupakan hal yang penting bagi organisasi maupun perusahaan. Komunikasi internal dalam perusahaan diharapkan dapat meningkatkan sumber daya manusia (SDM) pada perusahaan tersebut. Dengan adanya komunikasi internal, setiap SDM dapat memberikan pendapat, saran, hingga ide baru, maka akan terjadi komunikasi atau diskusi secara dua arah dengan anggota lain.

Ishaq, (2017) menyatakan, “Komunikasi merupakan suatu proses perumusan, penyampaian dan pemaknaan pesan yang dilakukan oleh seorang komunikator/sender kepada komunikan/receiver melalui media atau sarana tertentu. Dengan proses tersebut, komunikator dan komunikan memiliki kesamaan makna atas suatu hal (pesan) yang dikirim dan diterimanya”.

Effendy, E., Sikumbang, A. T., & Husna, U., (2019) menyatakan, “Komunikasi internal adalah suatu pertukaran gagasan diantara administrator dan karyawan di dalam perusahaan atau organisasi dan pertukaran gagasan tersebut bisa secara horizontal maupun vertikal”.

Surya Wisnu Wardana, (2021) menyatakan “Komunikasi internal adalah suatu proses penyampaian pesan yang terjadi diantara anggota organisasi, berlangsung dari pemimpin ke bawahan, pemimpin terhadap pemimpin, maupun ke bawahan”.

Menurut Bahri et al., (2022) komunikasi adalah pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang ke orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. maka, indikator-indikator komunikasi adalah sebagai berikut:

1. Kemudahan Dalam Memperoleh Informasi
Kinerja yang baik dapat kemudahan dalam memperoleh informasi, memiliki ide, gagasan maupun pengertian dari seseorang.
2. Intensitas Komunikasi

Banyaknya terjadi percakapan yang baik dan proses kelancaran komunikasi pada suatu organisasi.

3. Efektivitas Komunikasi

Komunikasi yang bersifat arus langsung dan bertatap muka untuk memudahkan yang disampaikan oleh komunikator

4. Tingkat Pemahaman Pesan

Mampu memahami apa yang disampaikan oleh seorang komunikator serta adanya komunikasi yang baik dapat memudahkan dan memahami pesan yang akan disampaikan.

5. Perubahan Sikap

Perubahan sikap yang dilakukan sesuai dengan apa yang dikomunikasikan.

6. Hubungan Karyawan

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan kinerja yang baik. Hal ini disebabkan oleh adanya rangsangan kerja jika hubungan karyawan berjalan dengan harmonis

Evaluasi

Istilah Evaluasi dapat disamakan dengan penaksiran (*appraisal*), pemberian angka (*rating*) dan penilaian (*assesment*). Evaluasi kinerja sangat penting untuk menilai akuntabilitas organisasi dalam menghasilkan pelayanan publik. Akuntabilitas bukan sekedar kemampuan menunjukkan bagaimana uang publik dibelanjakan, akan tetapi meliputi apakah uang tersebut dibelanjakan secara ekonomis, efektif, dan efisien.

Pendapat William N. Dunn, istilah evaluasi mempunyai arti yaitu: “Secara umum istilah evaluasi dapat disamakan dengan penaksiran (*appraisal*), pemberian angka (*rating*) dan penilaian (*assessment*), katakata yang menyatakan usaha untuk menganalisis hasil kebijakan dalam arti satuan nilainya. Dalam arti yang lebih spesifik, evaluasi berkenaan dengan produksi informasi mengenai nilai atau manfaat hasil kebijakan” (William N Dunn, 2018).

Pengertian di atas menjelaskan bahwa evaluasi merupakan hasil kebijakan dimana pada kenyataannya mempunyai nilai dari hasil tujuan atau sasaran kebijakan. Bagian akhir dari suatu proses kerja adalah evaluasi kinerja. Evaluasi kinerja membantu pimpinan untuk

mengambil keputusan dalam suatu kebijakan, nilai yang dihasilkan dari evaluasi membuat suatu kebijan bermanfaat bagi pelayanan publik.

Adapun menurut Taliziduhu Ndraha dalam buku Konsep Administrasi dan Administrasi di Indonesia berpendapat bahwa evaluasi merupakan proses perbandingan antara standar dengan fakta dan analisa hasilnya (Taliziduhu, 2003). Kesimpulannya adalah perbandingan antara tujuan yang hendak dicapai dalam penyelesaian masalah dengan kejadian yang sebenarnya, sehingga dapat disimpulkan dengan analisa akhir apakah suatu kebijakan harus direvisi atau dilanjutkan. Indikator evaluasi menurut William N Dunn, (2018).

1. Efektivitas
2. Efisiensi
3. Kecukupan
4. Perataan
5. Responsivitas
6. Ketepatan

Reward

Besar kecilnya *reward* yang diberikan bergantung kepada banyak hal, terutama ditentukan oleh tingkat pencapaian yang diraih. Selain itu bentuk *reward* ditentukan pula oleh jenis atau wujud pencapaian yang diraih serta kepada siapa *reward* tersebut diberikan.

Meithiana & Ansory, (2019) Dalam kamus bahasa Inggris, *reward* diartikan sebagai ganjaran atau penghargaan. Dalam dunia pendidikan, *reward* diarahkan pada sebuah penghargaan terhadap anak yang dapat meraih prestasi sehingga *reward* tersebut bisa memberikan motivasi untuk lebih baik lagi (Arikunto, 2015).

Sutrisno, (2019) berpendapat bahwa *reward* atau penghargaan adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas dasar pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran. Sedangkan Menurut Rosyid & Wahyuni, (2021) *Reward* merupakan salah satu cara guru dalam mengapresiasi siswa atas perbuatannya yang patut dipuji. Menurut Mulyasa, *Reward* adalah respon terhadap sesuatu tingkah laku yang dapat meningkatkan

kemungkinan terulang kembalinya tingkah laku tersebut.

Sedangkan Menurut Suharsimi Arikonto (2015) *Reward* Merupakan suatu yang disenangin dan digemari oleh anak-anak yang diberikan kepada siapa yang dapat memenuhi harapan yakni mencapai tujuan yang ditentukan atau bahkan yakni mencapai tujuan yang di tentukan atau bahkan mampu melebihinya

Saputra et al., (2017) indikator *Reward* (penghargaan) adalah sebagai berikut:

1. Upah
Imbalan yang dibayarkan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.
2. Gaji
Suatu bentuk pembayaran periodik dari seorang manajer pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja.
3. Insentif
Kompensasi khusus yang diberikan kepada perusahaan kepada diluar gaji utamanya untuk membantu memotivasi atau mendorong karyawan tersebut.
4. Tunjangan
Seperti dana pensiun, perawatan di rumah sakit dan liburan pada merupakan hal yang tidak berhubungan dengan kinerja karyawan, akan tetapi didasarkan pada senioritas atau catatan kehadiran.
5. Penghargaan Interpersonal
Biasanya yang disebut dengan penghargaan antar pribadi, manajer jumlah kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan interpersonal, seperti status dan pengakuan.
6. Promosi
Jadikan penghargaan promosi sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat. Kinerja jika diukur dengan akurat, sering kali memberikan pertimbangan yang signifikan dalam alokasi penghargaan promosi. Promosi sesuai dengan daftar urutan kepangkatan

Pengembangan Hipotesis

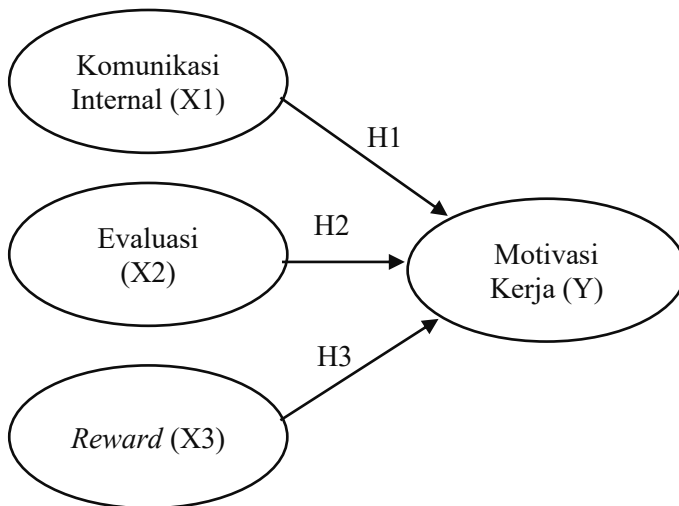
Berdasarkan teori yang telah diuraikan maka hipotesis dari penelitian ini adalah :

- H₁** : Komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan

- H₂** : Evaluasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.
- H₃** : *Reward* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan

3. Model Penelitian

Model penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1
Model Penelitian

4. Metode Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Grab Teknologi Indonesia di Semarang sebanyak 49 karyawan. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh atau sensus, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, dengan jumlah sampel sebesar 49 karyawan (Sugiyono, 2017).

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan menggunakan analisis deskriptif dan Analisis regresi linear berganda, Serta dilakukan uji asumsi klasik sebagai prasyarat uji regresi linier berganda (Ghozali, 2016):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \dots \dots \dots (1)$$

5. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh komunikasi internal, evaluasi, dan reward terhadap motivasi kerja karyawan PT. Grab Teknologi Indonesia di Semarang. Dari hasil analisis penelitian ini dapat diketahui:

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-1.032	3.927			-.263	.794
Komunikasi Internal	.383	.150	.343		2.547	.014
Evaluasi	.194	.115	.216		1.689	.098
Reward	.305	.144	.271		2.122	.039

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Pengaruh komunikasi internal terhadap motivasi kerja karyawan

Berdasarkan hasil kuesioner tentang variabel komunikasi internal terhadap motivasi kerja dengan 6 pernyataan diperoleh rata-rata komunikasi internal sebesar 4,30. Angka ini jika dilihat dari rentang skala indeks 1 – 5, mempunyai arti bahwa tanggapan responden tentang komunikasi internal motivasi kerja adalah sangat tinggi dengan indikator Kemudahan Dalam Memperoleh Informasi, Intensitas Komunikasi, Efektivitas Komunikasi, Tingkat Pemahaman Pesan, Perubahan Sikap dan Hubungan Karyawan.

Diketahui tabel 2, hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung komunikasi internal adalah 2,547 > t-tabel 2,014 (df = n-k-1 = 45). Tingkat signifikansi sebesar 0,014 sedangkan level of significance (taraf signifikansi) sebesar 0,05.

Hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Daga, R., & Sujatmiko, S. (2023) dan Lestari, S. N. A., Kurniawan, A. W., Haeruddin, M. I. W., Burhanuddin, B., & Natsir, U. D. (2023) dengan hasil penelitian bahwa komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Pengaruh evaluasi terhadap motivasi kerja karyawan

Berdasarkan hasil kuesioner tentang variabel evaluasi terhadap motivasi kerja dengan 6 pernyataan diperoleh rata-rata evaluasi sebesar 4,15. Angka ini jika dilihat dari rentang skala indeks 1 – 5, mempunyai arti bahwa tanggapan responden tentang evaluasi

terhadap motivasi kerja adalah tinggi dengan indicator Efektivitas, Efisiensi, Kecukupan, Perataan, Responsivitas dan Ketepatan.

Diketahui tabel 2, hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung evaluasi adalah $1,689 < t\text{-tabel } 2,014$ ($df = n - k - 1 = 45$). Tingkat signifikansi sebesar 0,098 sedangkan level of significance (taraf signifikansi) sebesar 0,05.

Hal ini menunjukkan bahwa variabel evaluasi berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Daga, R., & Sujatmiko, S. (2023) dengan hasil penelitian bahwa evaluasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Pengaruh reward terhadap motivasi kerja karyawan

Berdasarkan hasil kuesioner tentang variabel reward terhadap motivasi kerja karyawan dengan 6 pernyataan diperoleh rata-rata reward sebesar 4,05. Angka ini jika dilihat dari rentang skala indeks 1 – 5, mempunyai arti bahwa pengaruh reward terhadap kinerja motivasi kerja adalah tinggi dengan indicator Upah, Gaji, Insentif, Tunjangan, Penghargaan, Interpersonal, Promosi.

Diketahui tabel 2, hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung reward adalah $2,122 > t\text{-tabel } 2,014$ ($df = n - k - 1 = 45$). Tingkat signifikansi sebesar 0,039 sedangkan level of significance (taraf signifikansi) sebesar 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Dwiyantri F., Simorangkir, A., Ramadhan, D. P., Patricia, H. C., Adhisty, S. P., & Madani, V. K (2023) yang menyatakan bahwa reward berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

6. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dapat diambil beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Grab Teknologi Indonesia di Semarang

2. Evaluasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Grab Teknologi Indonesia di Semarang
3. Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Grab Teknologi Indonesia di Semarang

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan, maka saran yang dapat diberikan, yaitu sebagai berikut:

1. Saran untuk meningkatkan komunikasi internal di PT. Grab Teknologi Indonesia bisa mencakup pengembangan saluran komunikasi yang lebih efektif, seperti platform digital untuk umpan balik, serta rutin mengadakan pertemuan tim untuk berbagi informasi dan pencapaian. Ini dapat memperkuat hubungan antar karyawan dan meningkatkan motivasi kerja secara keseluruhan.
2. Saran untuk meningkatkan dampak evaluasi terhadap motivasi kerja bisa mencakup penyempurnaan proses evaluasi dengan menekankan umpan balik konstruktif dan pengembangan pribadi. Selain itu, melibatkan karyawan dalam menetapkan tujuan evaluasi dapat meningkatkan rasa memiliki dan motivasi.
3. Untuk memaksimalkan pengaruh reward terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Grab Teknologi Indonesia, beberapa saran bisa dipertimbangkan:
 - a. Tawarkan berbagai bentuk reward, seperti bonus, penghargaan, atau kesempatan pengembangan diri, sehingga karyawan dapat memilih yang paling berarti bagi mereka.
 - b. Libatkan karyawan dalam proses penentuan kriteria reward. Ini dapat meningkatkan rasa kepemilikan dan keterikatan.
 - c. Lakukan pengakuan terhadap pencapaian karyawan secara berkala, baik melalui acara formal maupun

informal, untuk menjaga motivasi tetap tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2015). *Menajemen Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta. Keraf.(2008.) Bahasa Indonesia Di Perguruan Tinggi. Gorontalo: Vildan Gorontalo.*
- Bahri, S., Hasibuan, L. M., & Pasaribu, S. E. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 229–244.
- Daga, R., & Sujatmiko, S. (2023). Pengaruh Komunikasi Internal, Evaluasi, dan Reward terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Studi Kasus Bank BTN KC Makassar). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), 335–345.
- Dunn, W. N., & Dunn, W. N. (2018). Policy Analysis in the Policymaking Process. *Public Policy Analysis: An Introduction*, 2, 1–30.
- Dwiyanti, F., Simorangkir, A., Ramadhan, D. P., Patricia, H. C., Adhistry, S. P., & Madani, V. K. (2023). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Multi Talenta*, 1(4), 125–137.
- Ghozali, I. (2016). Analisis multivariate lanjutan dengan program SPSS. *Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.*
- Irawati & Abdullah2, Z. (2020). *Pengaruh reward punishment dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel mediasi (studi pt astra credit companies cabang fatmawati).*
- Ishaq, M. (2017). Pemanfaatan Teknologi Komunikasi Dan Informasi Dalam Pengembangan Dakwah. *Jurnalisa*, 3.
- Kurnia, N. N., Husnaiti, R., & Tristiarto, Y. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Deraya. *Jurnal Sosial Dan Sains*, 2(5), 596–605.
- Lestari, S. N. A., Kurniawan, A. W., Haeruddin, M. I. W., Burhanuddin, B., & Natsir, U. D. (2023). Pengaruh Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja pada CV. Persaudaraan Oke Sekali. *JEBIMAN: Jurnal Ekonomi, Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(4), 389–401.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (S. Sandiasih. PT. REMAJA ROSDAKARYA.*
- Martinez-Garza, M. M., Clark, D. B., Killingsworth, S. S., & Adams, D. M. (2018). Beyond fun: Pintrich, motivation to learn, and games for learning. In *Gamification in Education: Breakthroughs in Research and Practice* (pp. 32–65). IGI Global.
- Meithiana, I., & Ansory, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Indonesia pustaka.*
- Padmasanti, A. (2023). *Pengaruh komunikasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada pabrik beton. Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya.*
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2017). *Management 13E. Pearson India.*
- Rosyid, A., & Wahyuni, S. (2021). Metode reward and punishment sebagai basis peningkatan kedisiplinan siswa Madrasah Diniyyah. *Intelektual: Jurnal Pendidikan Dan Studi Keislaman*, 11(2), 137–157.
- Saputra, D., Nurlina, N., & Hasan, L. (2017). Pengaruh reward dan punishment terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (persero) divisi regional II Sumatera Barat. *Manajemen Dan Kewirausahaan*, 8(1), 53–66.
- Sikumbang, A. T., Effendy, E., & Husna, U. (2019). Efektifitas Komunikasi Persuasif Penyuluh Agama Islam Dalam Pembinaan Majelis Taklim Kota Langsa. *Al-Balagh: Jurnal Komunikasi Islam*,

3(1), 30–46.

Sugiyono, S. (2017). Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D. *Alfabeta Bandung*.

Surya Wisnu Wardana, S. W. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Waroeng Seni*. Universitas Teknologi Yogyakarta.

Sutrisno, H. E. (2019). *Budaya organisasi*. Prenada Media.

Taliziduhu, N. (2003). Konsep Administrasi dan Administrasi di Indonesia. *LP3ES, Jakarta*.