



## Motivasi Kerja: Pengaruh Komunikasi Internal, Evaluasi, *Reward* pada Pt. Grab Teknologi Indonesia di Semarang

Achmad Junaidi<sup>1</sup>, Wanuri<sup>2</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Semarang, Indonesia

e-mail : [achmad.junaidi23@gmail.com](mailto:achmad.junaidi23@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [wanurione3@gmail.com](mailto:wanurione3@gmail.com)<sup>2</sup>

Korespondensi penulis : [achmad.junaidi23@gmail.com](mailto:achmad.junaidi23@gmail.com)

**Abstract:** Work motivation plays an important role in increasing employee productivity and job satisfaction. The problem that occurred was that there were a small number of employees at PT Grab Teknologi Indonesia who did not meet expectations. These employees show a lack of morale, abuse of break time, and have poor communication with their bosses and co-workers, which has an impact on low productivity. The purpose of this study is to find out and analyze the influence of internal communication, evaluation and rewards on employee work motivation at PT. Grab Teknologi Indonesia in Semarang. The population in this study is employees of PT. Grab Teknologi Indonesia in Semarang has 50 employees. The sampling technique used in this study is a saturated sampling technique or census or all population numbers are used as samples, but because there is 1 respondent as a researcher it is not used as a sample so that the results are not biased and the sample is set to 49 respondents. The data collection method in this study uses a questionnaire with an analysis method using multiple linear regression with t-test and F test as well as coefficient determination. The calculation results showed that the internal communication variable had a positive and significant effect on work motivation, the evaluation variable had a insignificant effect on work motivation, and the reward variable had a positive and significant effect on work motivation. The number of determination coefficients (Adjusted R Square) is 0.378. This means that the variables of internal communication, evaluation and reward have a role of 37.8% together to be able to explain or explain the variables of work motivation. Suggestions to improve internal communication at PT. Grab Teknologi Indonesia can include developing more effective communication channels, such as digital platforms for feedback, as well as regular team meetings to share information and achievements.

**Keywords:** Internal Communication; Evaluation; Reward; Work Motivation

**Abstrak:** Motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan produktivitas serta kepuasan kerja karyawan. Permasalahan yang terjadi 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. 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 50 karyawan. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh atau sensus atau semua jumlah populasi dijadikan sampel, akan tetapi karena ada 1 responden sebagai peneliti tidak dijadikan sampel agar hasil tidak bias dan ditetapkan sampel menjadi 49 responden. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan metode analisis menggunakan regresi linier berganda dengan uji t dan uji F serta koefisien determinasi. Hasil perhitungan menunjukkan variabel komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, variabel evaluasi berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja, variabel reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. angka koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,378. Hal ini berarti bahwa variabel komunikasi internal, evaluasi dan reward mempunyai peranan 37,8% secara bersama-sama untuk dapat menjelaskan atau menerangkan variabel motivasi kerja. 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.

**Kata Kunci:** Komunikasi Internal; Evaluasi; Reward; Motivasi Kerja

## 1. PENDAHULUAN

Manajemen Sumberdaya Manusia memiliki peran yang sangat strategis. Sebab, MSDM memiliki tanggung jawab 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 (Silvia Hendrayanti, 2024).

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%

Sumber: Data yang di olah, 2024

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. Penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu yang dijadikan research gap dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 2 *Research Gap*

No	Peneliti dan Tahun	Variabel Terikat (Y)	Variabel Bebas		
			Komunikasi Internal (X1)	Evaluasi (X2)	Reward (X3)
1	(Daga & Sujatmiko, 2023)	Motivasi Kerja	Positif & Signifikan	Negatif & Tidak Signifikan	Positif & Signifikan
2	(Lestari et al., 2023)		Positif & Signifikan	-	-
3	(Padmasanti, 2023)		Negatif & Tidak Signifikan	-	-
4	(Istiqlal Fithri, Akhmad Zainul Arifin, Ika Rosita Nur Cahyani, Intan Septi Ferdian, 2019)		-	Positif & Signifikan	-
5	(Irawati & Abdullah2, 2020)		-	-	Positif & Tidak Signifikan
6	Kurnia, N. N., Husnaiti, R., & Tristiarto, Y. ((Kurnia et al., 2022)		-	-	Positif & Signifikan

Sumber: Jurnal terdahulu 2020-2023

Berdasarkan fenomena dan *research gap* diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti kembali penelitian dengan judul “Pengaruh Komunikasi Internal, Evaluasi dan *Reward* terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Grab Teknologi Indonesia di Semarang”.

#### Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil uraian tersebut di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Grab Teknologi Indonesia di Semarang?
2. Apakah evaluasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Grab Teknologi Indonesia di Semarang?

3. Apakah *reward* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Grab Teknologi Indonesia di Semarang?

## **2. Kajian Pustaka atau Penelitian Terkait**

### **A. Motivasi Kerja**

#### **Pengertian 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 (Hendrayanti & Fauziyanti, 2022). 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).

#### **Tujuan Motivasi**

Adapun tujuan Motivasi menurut Hasibuan (2016) adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
4. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
5. Mengefektifitaskan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kretivitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas – tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat – alat bahan baku

## **Indikator Motivasi**

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

## **B. Komunikasi Internal**

### **Pengertian Komunikasi Internal**

(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”.

(Suwanto et al., 2021) menyatakan, “Komunikasi internal merupakan komunikasi yang terjadi dalam lingkungan kantor atau organisasi”. Dari beberapa definisi yang telah diuraikan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa komunikasi internal adalah penyampaian pesan-pesan yang berlangsung pada anggota suatu perusahaan atau organisasi secara horizontal maupun vertikal.

### **Indikator Komunikasi Internal**

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

## **C. Evaluasi**

### **Pengertian Evaluasi**

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” (Dunn & Dunn, 2018).

## Indikator Evaluasi

Tabel 3 Kriteria Evaluasi

Tipe Kriteria	Pertanyaan	Ilustrasi
Efektivitas	Apakah hasil yang diinginkan telah dicapai?	Unit pelayanan
Efisiensi	Seberapa banyak usaha diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan?	Unit biaya Manfaat bersih Rasio biaya-manfaat
Kecukupan	Seberapa jauh pencapaian hasil yang diinginkan memecahkan masalah?	Biaya tetap(masalah tipe I) Efektivitas tetap (masalah tipe II)
Perataan	Apakah biaya dan anfaat didistribusikan dengan merata kepada kelompok kelompok tertentu?	Kriteria Pareto Kriteria KaldorHicks Kriteria Rawls
Resposivitas	Apakah hasil kebijakan memuaskan kebutuhan, preferensi atau nilai kelompok-kelompok tertentu?	Konsistensi dengan survai warga negara
Ketepatan	Apakah hasil (tujuan) yang diinginkan benar-benar berguna atau bernilai?	Program publik harus merata dan efisien

Sumber: (Dunn & Dunn, 2018).

## D. Reward

### Pengertian *Reward*

(Meithiana & Ansory, 2019) Dalam kamus bahasa Inggris, *reward* diartikan sebagai ganjaran atau penghargaan. Pengertian *reward* secara umum biasa diartikan sebagai hadiah yang diberikan atau didapatkan dengan mudah, misalnya kuis. Pengertian pemberian *reward* dalam pendidikan atau metode pembelajaran dimaksudkan sebagai sebuah penghargaan yang didapatkan melalui usaha keras seorang anak melalui belajar, baik melauai kelompok maupun individu yang menghasilkan prestasi belajar. Penghargaan atas prestasi anak biasa diberikan dalam bentuk materi dan non materi yang masing-masing sebagai bentuk motivasi positif.

### **Indikator *Reward***

Menurut (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.

### 3. Metode yang Diusulkan

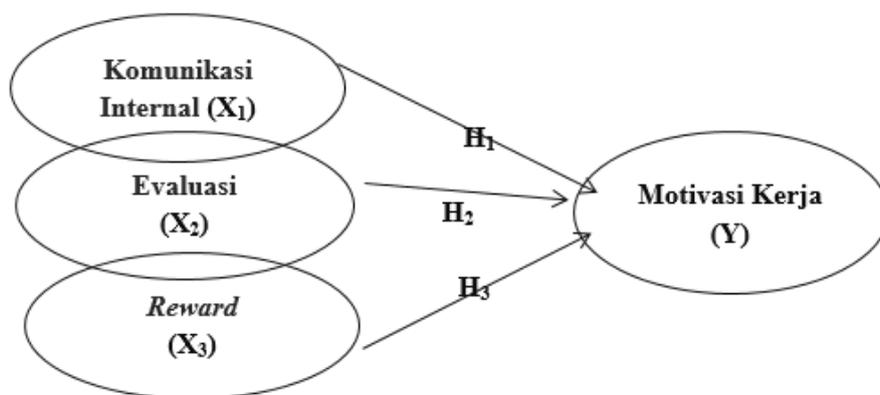
#### Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, (Sugiyono, 2017). Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang terdiri atas manusia, hewan, benda-benda, tumbuh-tumbuhan, peristiwa, gejala-gejala, ataupun nilai tes sebagai sumber data yang dimiliki karakteristik tertentu dalam suatu penelitian yang dilakukan (Rukajat, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Grab Teknologi Indonesia di Semarang sebanyak 50 karyawan,

#### Sampel

Sampel merupakan ukuran oleh nilai dan ciri yang dipunyai dari populasi (Arikunto, 2019). Sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi, (Sugiyono, 2021). 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 50 karyawan (Sugiyono, 2021), akan tetapi karena ada 1 responden sebagai peneliti tidak dijadikan sampel agar hasil tidak bias dan ditetapkan sampel menjadi 49 responden.

#### Kerangka Berpikir



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian dan hasil penelitian yang dikembangkan oleh para ahli dan peneliti terdahulu di atas, maka hipotesis yang diambil oleh penulis dari penelitian ini adalah:

- H<sub>1</sub> : Komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Grab Teknologi Indonesia di Semarang
- H<sub>2</sub> : Evaluasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Grab Teknologi Indonesia di Semarang
- H<sub>3</sub> : *Reward* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Grab Teknologi Indonesia di Semarang

#### 4. Hasil dan Pembahasan

##### Uji Validitas

Dalam rumus *Korelasi Product Moment* dari Pearson, suatu indikator diaktakan valid apabila  $n = 49$  dan  $\alpha = 0,05$  maka  $r_{tabel} = 0,275$  dengan ketentuan: **Hasil  $r_{hitung} > r_{tabel} (0,275)$  = valid dan Hasil  $r_{hitung} < r_{tabel} (0,275)$  = tidak valid.**

Tabel 5 Hasil Uji Validitas

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
x1.1	0,487	0,275	valid
x1.2	0,439	0,275	valid
x1.3	0,374	0,275	valid
x1.4	0,703	0,275	valid
x1.5	0,598	0,275	valid
x1.6	0,614	0,275	valid
x2.1	0,712	0,275	valid
x2.2	0,613	0,275	valid
x2.3	0,421	0,275	valid
x2.4	0,543	0,275	valid
x2.5	0,878	0,275	valid
x2.6	0,878	0,275	valid
x3.1	0,345	0,275	valid
x3.2	0,372	0,275	valid
x3.3	0,638	0,275	valid
x3.4	0,651	0,275	valid
x3.5	0,301	0,275	valid
x3.6	0,343	0,275	valid
y.1	0,837	0,275	valid

y.2	0,866	0,275	valid
y.3	0,752	0,275	valid
y.4	0,658	0,275	valid
y.5	0,424	0,275	valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

## Uji Reliabilitas

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Cronbach Alpha</i> standar	Keterangan
Komunikasi Internal	0,707	0,6	Reliabel
Evaluasi	0,764	0,6	Reliabel
<i>Reward</i>	0,623	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja	0,783	0,6	Reliabel

Hasil uji Reliabilitas pada tabel 6 diatas menunjukkan bahwa *Cronbach Alpha* variabel komunikasi internal, evaluasi, *reward* dan motivasi kerja menunjukkan nilai lebih dari 0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua variabel adalah reliabel dan layak untuk dilakukan pengujian selanjutnya.

## Uji Asumsi Klasik

### 1.Uji Normalitas

Tabel 7 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	49
Normal Mean	.0000000
Parameter <sup>a</sup> Std. Deviation	2.16673719
Most Absolute	.122
Extreme Positive	.064
Differences Negative	-.122
Kolmogorov-Smirnov Z	.852
Asymp. Sig. (2-tailed)	.462

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.10, hasil uji *kolmogorof* smirnov menunjukkan bahwa nilai *Asymp* 0,462 lebih dari 0,05. Hal ini berarti bahwa data residual terdistribusi normal.

## 2. Uji Multikolenieritas.

Tabel 8 Hasil Uji Multikolenieritas

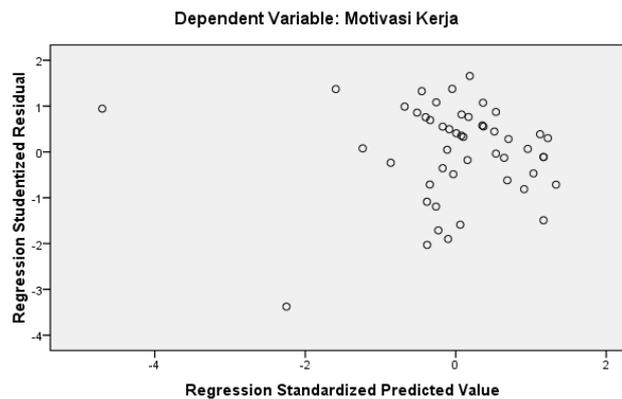
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Komunikasi Internal	.716	1.396
Evaluasi	.794	1.259
Reward	.796	1.256

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Dari tabel diatas terlihat setiap variabel bebas mempunyai nilai tolerance  $\geq 0,1$  dan nilai VIF  $\leq 10$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi ini.

## 3. Uji Heterokedastisitas



Gambar 2 Hasil Uji Heterokedastisitas Scatterplot

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Pada grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

#### 4. Analisis Regresi Berganda

Tabel 9 Hasil Uji Linier Berganda

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

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Persamaan regresi linier yang terbentuk adalah:

$$Y = -1,032 + 0,383 X_1 + 0,194 X_2 + 0,305 X_3$$

#### 5. Uji Hipotesis (Uji t)

1. Pengujian Hipotesis 1 Pengaruh komunikasi internal terhadap motivasi kerja karyawan PT. Grab Teknologi Indonesia di Semarang

Dari tabel 9 hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung komunikasi internal adalah  $2,547 > t\text{-tabel } 2,014$  ( $df = n-k-1 = 45$ ). 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. Dengan demikian, maka hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.

2. Pengujian Hipotesis 2 Pengaruh *evaluasi* terhadap motivasi kerja karyawan PT. Grab Teknologi Indonesia di Semarang

Dari tabel 9, 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 positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja. Dengan demikian, maka hipotesis kedua dalam penelitian ini ditolak.

### 3. Pengujian Hipotesis 3 Pengaruh *reward* terhadap motivasi kerja PT. Grab Teknologi Indonesia di Semarang

Dari tabel 9, 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. Dengan demikian, maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima.

## 6. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Tabel 10 Hasil Uji F

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	161.142	3	53.714	10.726	.000 <sup>a</sup>
	Residual	225.348	45	5.008		
	Total	386.490	48			

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 10, nilai F hitung sebesar 10,726 dengan tingkat signifikansi  $0.000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa model tersebut merupakan model yang fit atau model yang layak.

## 7. Koefisien Determinasi

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.646 <sup>a</sup>	.417	.378	2.23780

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Dari tabel diatas, angka koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,378. Hal ini berarti bahwa variabel komunikasi internal, evaluasi dan *reward* mempunyai peranan 37,8% secara bersama-sama untuk dapat menjelaskan atau menerangkan variabel motivasi kerja. Sedangkan sisanya sebesar 62,2% (100% - 37,8%) dijelaskan oleh variabel lain yang mempengaruhi motivasi kerja seperti kepuasan kerja, kepemimpinan dan lainnya.

## 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:

- i. Pengaruh komunikasi internal terhadap motivasi kerja karyawan PT. Grab Teknologi Indonesia di Semarang

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

Menurut Abraham (Maslow, 2017) kebutuhan manusia terstruktur dalam hierarki, dari kebutuhan dasar hingga kebutuhan aktualisasi diri. Komunikasi internal yang efektif membantu memenuhi kebutuhan sosial dan penghargaan, yang merupakan bagian penting dari motivasi. Ketika karyawan merasa terlibat dalam komunikasi, mereka merasa dihargai dan diakui, yang meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi mereka.

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.

ii. Pengaruh evaluasi terhadap motivasi kerja karyawan PT. Grab Teknologi Indonesia di Semarang

Diketahui 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. Karena karyawan mungkin memiliki persepsi yang berbeda tentang arti evaluasi kinerja. Jika mereka merasa bahwa evaluasi tidak mencerminkan kontribusi nyata mereka atau tidak relevan dengan pekerjaan mereka, hal ini dapat menyebabkan demotivasi.

Meskipun evaluasi kinerja adalah alat penting dalam manajemen sumber daya manusia, efektivitasnya dalam meningkatkan motivasi kerja di PT Grab bisa dipengaruhi oleh budaya perusahaan, kejelasan kriteria, fokus penghargaan, beban kerja, dan persepsi individu. Untuk meningkatkan motivasi, PT Grab perlu memastikan bahwa proses evaluasi kinerja transparan, adil, dan terintegrasi dengan pengembangan karier karyawan

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.

iii. Pengaruh *reward* terhadap motivasi kerja karyawan PT. Grab Teknologi Indonesia di Semarang

Diketahui 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. Dikemukakan oleh B.F. Skinner, teori ini menjelaskan bahwa perilaku dapat dimodifikasi melalui penggunaan penghargaan dan hukuman. Dalam konteks kerja, jika karyawan mendapatkan penghargaan (seperti bonus atau pengakuan) untuk kinerja baik mereka, mereka lebih cenderung mengulangi perilaku tersebut. Penghargaan berfungsi sebagai

tindakan yang positif, meningkatkan motivasi untuk mencapai hasil yang diinginkan (Widyanti, 2019).

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

## 6. Kesimpulan

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

## Saran

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.

#### 4. Saran Penelitian yang Akan Datang

##### a. Variabel Komunikasi Internal

Melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengidentifikasi strategi komunikasi internal yang paling efektif dalam meningkatkan motivasi kerja. Peneliti dapat mengeksplorasi berbagai saluran komunikasi, seperti pertemuan rutin, platform digital, atau forum umpan balik, serta dampaknya terhadap keterlibatan karyawan.

##### b. Variabel Evaluasi

Menginvestigasi lebih dalam mengenai faktor-faktor yang menyebabkan evaluasi kinerja tidak signifikan terhadap motivasi. Peneliti dapat mengeksplorasi apakah karyawan merasa evaluasi tersebut adil dan relevan, serta bagaimana mereka memandang proses evaluasi.

##### c. Variabel Reward

Melakukan penelitian untuk mengkaji efektivitas berbagai jenis reward dalam meningkatkan motivasi kerja. Ini termasuk menganalisis penghargaan finansial, non-finansial, serta pengakuan sosial di tempat kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian*.
- 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. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.619>
- 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. (2018). Policy analysis in the policymaking process. In *Public policy analysis: An introduction* (Vol. 2, pp. 1–30).
- Fithri, I., Arifin, A. Z., Cahyani, I. R. N., & Ferdian, I. S. (2019). Pengaruh pelaksanaan evaluasi kinerja karyawan terhadap motivasi kerja di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat Lamongan. *Journal Hospital Science*, 1(1).
- Hendrayanti, S., & Fauziyanti, W. (2022). The contribution of self-efficacy to entrepreneurial interest through motivation as an intervening variable. *Management Analysis Journal*, 10(4). <https://doi.org/10.15294/maj.v10i4.50316>
- Irawati, & Abdullah, Z. (2020). Pengaruh reward punishment dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel mediasi (Studi PT Astra Credit Companies Cabang Fatmawati).
- 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. <https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v2i5.394>
- 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, Ed.). 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.
- Maslow, A. H. (2017). *Motivation and personality* (A. Fawaid & Maufur, Penerj.). Cantrik Pustaka.
- 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* (13th ed.). Pearson India.
- Rukajat, A. (2018). *Pendekatan penelitian kuantitatif: Quantitative research approach*. Deepublish.
- Saputra, D., Nurlina, & 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.
- Silvia Hendrayanti, C. T. S. (2024). The influence of transformational leadership and compensation on employee performance through work motivation. *Management Analysis Journal*, 13(1). <https://doi.org/10.15294/maj.v13i1.1799>
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D (Catatan ke)*. Yogyakarta.
- Suwanto, S., Nurjaya, N., Sunarsi, D., Rozi, A., & Affandi, A. (2021). Pengaruh komunikasi internal dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT Adicipta Boga Intiprima Jakarta Pusat. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 1(3), 222–229.
- Wardana, S. W. (2021). *Pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan Waroeng Seni*. Universitas Teknologi Yogyakarta.
- Widyanti, R. (2019). *Perilaku organisasi: Teori dan konsep*.