

PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL, *REWARD* DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM PEKANBARU

Jihan Fadillah, Sri Rahmayanti, Bakaruddin

Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau, Pekanbaru, Riau

*e-mail: lemarijpa09@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh postif dan signifikan komunikasi internal, pengaruh postif dan signifikan reward dan pengaruh postif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Pekanbaru. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, analisis regresi linier berganda, uji secara parsial (Uji T) dan analisis koefisien determinasi (Adjusted R Square) dengan menggunakan software SPSS 25 untuk menguji pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan. Pengumpulan data diambil menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada 35 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Pekanbaru. terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Pekanbaru dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Pekanbaru.

Kata Kunci: Komunikasi Internal, *Reward*, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses atau tidaknya suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengakuan terhadap pentingnya sumber daya manusia atau tenaga kerja dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna sumber daya manusia dalam organisasi, dengan tujuan untuk memberikan kepada organisasi suatu satuan kerja yang efektif (Onsardi & Juita, 2020).

PT. Telkom Indonesia adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang informasi dan komunikasi serta penyedia layanan jasa dan jaringan telekomunikasi secara lengkap di Indonesia yang didirikan pada tanggal 23 oktober 1856 di Bandung, Jawa Barat. Sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang penyedia layanan jasa dan jaringan telekomunikasi, PT. Telkom merupakan salah satu

perusahaan yang sedang berupaya meningkatkan mutu pelayanan. PT. Telkom Pekanbaru merupakan salah satu cabang PT. Telkom Indonesia. PT. Telkom Pekanbaru adalah instansi pemerintahan yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa yang memberikan pelayanan yang prima kepada pelanggannya guna membentuk citra yang baik, dan kepuasan. Kinerja karyawan menjadi tingkat pencapaian seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar atau target yang telah ditetapkan oleh tiap perusahaan terutama pada PT. Telkom Pekanbaru.

Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Office PT Telkom Pekanbaru 2020-2024

No	Tahun	Kemampuan Bekerja Dibawah Tekanan	Minat Bekerja	Kreativitas	Produktivitas
1	2020	101	112	103	120
2	2021	105	104	107	115
3	2022	110	115	110	117
4	2023	109	109	115	123
5	2024	115	110	113	125

Sumber PT. Telkom Pekanbaru. 2024

Dilihat dari tabel 1.2 pencapaian kinerja karyawan bagian office pada PT. Telkom pada seluruh kriteria 1 sampai dengan 4 mencapai nilai 100. Dengan kriteria target penilaian sebagai berikut :

Tabel 1.2 Kriteria Target Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Office PT Telkom Pekanbaru 2020-2024

Indikator Kinerja	Target Minimal		Keterangan
Kemampuan Bekerja di Bawah Tekanan	105	115–120	Target menunjukkan kemampuan menghadapi tekanan dan tetap fokus serta efektif.
Minat Bekerja	105	115–120	Partisipasi dan konsistensi tinggi dalam bekerja.
Kreativitas	100	110–115	Ide-ide baru dan inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan.
Produktivitas	110	120–125	Output kerja yang memenuhi bahkan melebihi target secara konsisten.

Dapat dilihat bahwasanya kinerja karyawan bagian office PT Telkom Pekanbaru dari tahun 2020-2024 mengalami ketidakstabilan. Walaupun mengalami kenaikan dan sudah dikatakan baik namun kinerja karyawan yang diharapkan perusahaan mengalami ketidakstabilan dan belum terealisasinya kinerja yang baik. Selama periode 2020–2024,

kinerja karyawan bagian office PT. Telkom Pekanbaru menunjukkan peningkatan yang konsisten. Produktivitas dan Kreativitas telah mencapai target ideal sejak 2022. Kemampuan Bekerja di Bawah Tekanan juga meningkat dan masuk kategori ideal pada 2024. Sementara itu, Minat Bekerja sudah memenuhi target minimal, namun masih perlu ditingkatkan untuk mencapai level ideal. Secara keseluruhan, performa karyawan mendekati standar kinerja optimal.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu komunikasi internal. Komunikasi internal dalam perusahaan memiliki peran yang sangat penting, Hubungan komunikasi antara karyawan dan perusahaan haruslah tetap berjalan dengan lancar agar tidak terjadi *miss communication*. Komunikasi merupakan hal yang sangat penting untuk menunjang kesuksesan baik dalam meningkatkan kinerja organisasi maupun adaptasi organisasi terhadap perubahan lingkungan bisnis yang ada, sehingga organisasi bisa tetap survive bahkan meraih keunggulan kompetitifnya, tetapi realitanya komunikasi sering disepelekan baik oleh perusahaan PT. Telkom Pekanbaru dan juga individu (karyawan) sebagai ujung tombak dari tujuan perusahaan. Di PT. Telkom Pekanbaru masih sering terjadi konflik antar karyawan salah satunya masalah pribadi bahkan masalah internal perusahaan yang disebabkan adanya persaingan antar karyawan, selain itu juga masalah yang terjadi tidak adanya ketersediaan atasan untuk mendengar, memahami dan mengakui pendapat prestasi yang diraih karyawan (Sumber : Staff PT. Telkom Pekanbaru). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2019), Suwanto (2021) dan Tafsir (2023) menunjukkan bahwa variabel komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan. namun berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Prathomo (2022) dan Fadhilah (2019) bahwa variabel komunikasi internal tidak berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. *Reward*/penghargaan berperan penting untuk meningkatkan motivasi guna meningkatkan kinerja karyawan karena melalui *reward*/penghargaan tenaga kerja akan menjadi pribadi yang lebih mengedepankan kualitas dan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan (Emita & Utomo, 2019). *Reward*/penghargaan mampu meningkatkan kualitas kinerja karyawan, hal ini berhubungan erat dengan peningkatan motivasi karyawan dan kinerja karyawan. Jika karyawan tidak mendapatkan kepuasan secara emosional melalui *reward* maka akan terjadi penurunan kinerja pada karyawan tersebut. Pemberian penghargaan (*reward*) kepada karyawan di PT. Telkom Pekanbaru belum

dilakukan secara transparan, artinya kriteria karyawan yang dapat diberikan penghargaan (*reward*) walaupun telah ditentukan oleh pihak atasan Sumber : (Staff PT. Telkom Pekanbaru). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rohmansyah dan Atmajawati (2023) menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun Suak (2017) *Reward* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan tingkat kepuasan yang dimiliki oleh masing-masing individu. Untuk setiap individu yang berbeda tentu saja memiliki tingkat kepuasan yang berbeda pula. Menurut Edy Sutrisno (2019) kepuasan kerja merupakan sebuah sikap dari pegawai dalam menyikapi pekerjaannya yang memiliki kaitan dengan kondisi kerja, lingkungan dalam bekerja, kerjasama antar pegawai, serta hasil yang didapatkannya setelah bekerja terkait faktor fisik atau pun psikis. Di PT. Telkom Pekanbaru adanya perbedaan upah yang tidak proporsional antar karyawan dengan posisi dan kinerja yang sama. Rendahnya kepuasan kerja tentunya sangat berdampak terhadap pencapaian kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, sehingga hal ini menjadi permasalahan yang dapat mempengaruhi kinerja yang ditetapkan . Berdasarkan penelitian yang dilakukan Oleh Wirya (2020) dan Framelita (2017) mendapati hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda penelitian yang dilakukan oleh Sutopo (2018) yang menyatakan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan serta masih ditemukan kesenjangan hasil riset, maka peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh komunikasi internal, *reward* dan kepuasan kerja pada karyawan di PT. Telkom Pekanbaru”.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kinerja merupakan salah satu bagian penting dalam sebuah organisasi atau instansi perusahaan. Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran yang mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi perusahaan yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi. Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi.

Komunikasi Internal

Komunikasi internal merupakan proses pertukaran informasi melalui interaksi antara satu pihak dengan pihak yang lain. Menurut

Argenti yang dikutip oleh Agustini & Purnaningsih (2018) menyatakan bahwa suatu organisasi membutuhkan komunikasi internal antara atasan dengan bawahan untuk menjaga hubungan agar saling terbuka dalam hal pekerjaan.

Reward

Menurut Handoko (2012 : 66) *reward* merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeseimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sedangkan menurut Suak (2017) *reward* dapat menjadi sesuatu yang berwujud atau tidak berwujud yang organisasi berikan kepada karyawan baik sengaja atau tidak sengaja sebagai imbalan atas potensi karyawan atau kontribusi atas pekerjaan yang baik, dan untuk karyawan yang menerapkan nilai positif sebagai pemuas kebutuhan tertentu.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja (Hasibuan, 2006). Pendapat lain menyebutkan kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Menurut Robbins (2015). Kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya imbalan yang mereka yakini harus diterima.

METODE

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini, populasi penelitian adalah seluruh karyawan yang pada Kantor Telkom Pekanbaru yang berjumlah 35 orang karyawan. Dalam hal ini peneliti menentukan metode yang digunakan dalam penarikan sampel ini adalah sampling jenuh atau sensus. "sampling jenuh atau sensus menurut (Sugiyono, 2017) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, istilah lain dari sampling jenuh adalah sensus." Maka dari itu, yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berada pada bagian office PT. Telkom Pekanbaru yang berjumlah 35 orang karyawan.

Tabel 3.1 Jumlah Karyawan PT Telkom Pekanbaru

No	Jabatan	Populasi	Sampel
1	Manager Pemasaran	1	1
2	Manager Keuangan dan Umum	1	1
3	Manager Dukungan Bisnis	1	1
4	Manager Operasi Jaringan	1	1
5	Assistant Manager Pemasaran	1	1
6	Assistant Manager Keuangan dan Umum	1	1
7	Asisstant Manager Dukungan Bisnis	1	1
8	Asisstant Manager Operasi Jaringan 1	1	1
9	Asisstant Manager Operasi Jaringan 2	1	1
10	Officer Pemasaran	10	10
11	Officer Keuangan dan Umum	6	6
12	Officer Dukungan Bisnis	4	4
13	Officer Operasi Jaringan	6	6
Total		35	35

Sumber : HR PT.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk atau yang dikenal dengan Telkom Indonesia merupakan perusahaan milik negara (BUMN) yang bergerak di bidang teknologi informasi dan komunikasi (TIK), serta penyedia layanan jaringan telekomunikasi terbesar di Indonesia. Telkom Indonesia memiliki komitmen untuk memberikan layanan terbaik bagi pelanggan di seluruh wilayah Indonesia, termasuk di Kota Pekanbaru, Provinsi Riau. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh komunikasi internal, reward dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di lingkungan kerja PT. Telkom Pekanbaru. Seiring dengan perkembangan teknologi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang unggul dan berkinerja tinggi. Dalam hal ini, faktor-faktor seperti komunikasi internal yang efektif, pemberian reward yang tepat, dan tingginya kepuasan kerja karyawan diyakini memiliki kontribusi penting dalam meningkatkan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan. Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan bagian office PT. Telkom Pekanbaru yang berjumlah 35 orang. Data dalam penelitian ini berasal dari data primer yaitu kuesioner. Jumlah kuesioner yang disebar sebanyak 35 kuesioner. Kuesioner yang kembali dan dapat diolah ada 35 kuesioner

Karakteristik Responden

Data dalam penelitian ini berasal dari pengumpulan data yang menggunakan kuisioner. Proses pengumpulan data dilaksanakan mulai dari 26 Juli hingga 2 Agustus 2025. Kuisioner dilakukan secara *offline* dengan metode distribusi langsung kepada karyawan yang menjadi target penelitian.

Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh untuk memperoleh sampel yang sesuai dengan kriteria khusus yang telah ditetapkan oleh peneliti. Jumlah responden yang di butuhkan adalah 35 karyawan, dengan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frequency	Percent
1	Laki-Laki	18	51%
2	Perempuan	17	49%
Total		35	100 %

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, partisipasi responden berdasarkan jenis kelamin terbagi menjadi dua kategori yaitu laki-laki dan perempuan. Hasil data menunjukkan bahwa jumlah responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 18 orang (51%) dan perempuan sebanyak 17 orang (49%). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa jumlah responden laki-laki sedikit lebih banyak dibandingkan perempuan di PT. Telkom Pekanbaru bagian office. Kondisi ini cukup umum karena pekerjaan di PT. Telkom Pekanbaru bagian office biasanya tidak membedakan gender secara signifikan, sehingga kedua gender memiliki partisipasi yang seimbang. Keberagaman gender ini penting untuk memastikan bahwa hasil penelitian dapat merepresentasikan kondisi di lapangan secara menyeluruh dan adil.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Jenis Kelamin	Frequency	Percent
1	21 - 30 Tahun	25	71%
2	> 30 Tahun	10	29%
Total		35	100 %

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden berada dalam rentang usia 18 - 30 tahun sebanyak 25 orang (71%) dan kelompok usia >30 tahun sebanyak 10 orang (29%).

Kondisi ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia antara 18 hingga 30, Mereka umumnya memahami pekerjaan dengan baik dan mampu memberikan kontribusi yang berarti dalam menjalankan tugas serta membuat keputusan di tempat kerja. Kehadiran responden dari berbagai usia ini juga menambah variasi pandangan dalam penelitian, sehingga hasil analisis mengenai pengembangan kompetensi dan karier di perusahaan menjadi lebih lengkap dan beragam.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dalam penelitian ini dideskripsikan sebagai berikut :

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Jenis Kelamin	Frequency	Percent
1	S1	33	94%
2	S2	2	6%
Total		35	100 %

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki tingkat pendidikan terakhir S1, yaitu 94%. Ini menunjukkan bahwa perusahaan lebih cenderung merekrut karyawan dengan latar belakang pendidikan tinggi, terutama untuk posisi-posisi yang membutuhkan kemampuan akademik yang cukup. Selain itu, ada juga responden yang punya pendidikan terakhir S2 sebanyak 6%, yang artinya masih ada sebagian karyawan yang melanjutkan studi untuk meningkatkan kompetensinya. Keberagaman tingkat pendidikan ini menunjukkan perusahaan masih memanfaatkan tenaga kerja dari berbagai latar belakang, tidak hanya yang berpendidikan tinggi, tetapi juga yang memiliki pengalaman panjang dan loyal. Dengan begitu, organisasi dapat berjalan dengan baik berkat berbagai sumber daya manusia yang berbeda dari berbagai tingkat pendidikan.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Frequency	Percent
1	Manager Pemasaran	1	2,9%
2	Manager Keuangan dan Umum	1	2,9%
3	Manager Dukungan Bisnis	1	2,9%
4	Manager Operasi Jaringan	1	2,9%
5	Assistant Manager Pemasaran	1	2,9%
6	Assistant Manager Keuangan dan Umum	1	2,9%
7	Asisstant Manager Dukungan Bisnis	1	2,9%
8	Asisstant Manager Operasi Jaringan 1	1	2,9%
9	Asisstant Manager Operasi Jaringan 2	1	2,9%
10	Officer Pemasaran	10	28,6%

11	Officer Keuangan dan Umum	6	17, %
12	Officer Dukungan Bisnis	4	11,3%
13	Officer Operasi Jaringan	6	17, %
Total		35	100%

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berasal dari jabatan staff officer, yaitu sebanyak 26 orang atau 73,9% dari total responden, Ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada level staff officer yang bertanggung jawab langsung terhadap manager dan assistant manager di masing-masing bidang.

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data dilihat dari rata-rata (*mean*), *minimum*, *maximum*, dan *standard deviation*. Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif variabel menunjukkan perhitungan dari tiga variabel yaitu:

Tabel 5 Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel	Minimum	Maksimum	Rata-Rata	Standart Deviasi
Komunikasi Internal	18	25	22.37	2.273
Reward	18	25	22.29	1.872
Kepuasan Kerja	16	25	21.14	2.046
Kinerja Karyawan	16	25	21.09	2.201

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, dapat dijelaskan analisis statistik deskriptif variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. **Komunikasi Internal (X1)**

Berdasarkan pengujian statistik diatas, dapat diketahui bahwa Komunikasi Internal memiliki nilai minimum sebesar 18, nilai maksimum 25 dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 22,37 dengan standar deviasi sebesar 2,273. Yang berarti nilai rata-rata (*mean*) lebih besar dari standar deviasi, sehingga

mengindikasikan bahwa hasil cukup baik. Hal tersebut dikarenakan standar deviasi adalah pencerminan penyimpangan yang sangat tinggi, sehingga penyebaran data menunjukkan hasil yang baik.

2. **Reward (X2)**

Berdasarkan pengujian statistik diatas, dapat diketahui bahwa Reward memiliki nilai minimum sebesar 18, nilai maksimum 25 dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 22,29 dengan standar deviasi sebesar 1,872. Yang berarti nilai rata-rata (*mean*) lebih besar dari standar deviasi, sehingga mengindikasikan bahwa hasil cukup baik. Hal tersebut dikarenakan standar deviasi adalah pencerminan penyimpangan yang sangat tinggi, sehingga penyebaran data

- menunjukkan hasil yang baik.
3. Kepuasan Kerja (X3)
Berdasarkan pengujian statistik diatas, dapat diketahui bahwa Kepuasan Kerja memiliki nilai minimum sebesar 16, nilai maksimum 25 dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 21.14 dengan standar deviasi sebesar 2.046. Yang berarti nilai rata-rata (*mean*) lebih besar dari standar deviasi, sehingga mengindikasi bahwa hasil cukup baik. Hal tersebut dikarenakan standar deviasi adalah pencerminan penyimpangan yang sangat tinggi, sehingga penyebaran data menunjukkan hasil yang baik.
 4. Kinerja Karyawan (Y)
Berdasarkan pengujian statistik diatas, dapat diketahui bahwa Kinerja Karyawan memiliki nilai minimum sebesar 16, nilai maksimum 25 dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 21.09 dengan standar deviasi sebesar 2.201. Yang berarti nilai rata-rata (*mean*) lebih besar dari standar deviasi, sehingga mengindikasi bahwa hasil cukup baik. Hal tersebut dikarenakan standar deviasi adalah pencerminan penyimpangan yang sangat tinggi, sehingga penyebaran data menunjukkan hasil yang baik.

Hasil Uji Kualitas Data

Hasil Uji Validitas Data

Uji validitas data digunakan untuk mengukur sah atau tidak suatu kuesioner. Pengujian validitas dari instrumen penelitian dilakukan dengan menghitung angka korelasi atau *r* hitung dari nilai jawaban tiap responden untuk tiap butir pertanyaan, kemudian dibandingkan dengan *r* tabel. Nilai *r* tabel diperoleh dengan persamaan $N-2 = 35 - 2 = 33$ Tingkat signifikansi 5%, maka didapat *r* tabel 0,3338. Setiap butir pertanyaan dikatakan valid jika *r* hitung > *r* tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2016). Adapaun hasil pengujian di sajikan pada tabel dibawah ini :

Tabel 6 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Sig.	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,547	0,3338	0,001	Valid
	Y.2	0,663	0,3338	0,000	Valid
	Y.3	0,648	0,3338	0,000	Valid
	Y.4	0,653	0,3338	0,000	Valid
	Y.5	0,731	0,3338	0,000	Valid
Komunikasi	X1.1	0,666	0,3338	0,000	Valid

Internal (X1)	X1.2	0,697	0,3338	0,000	Valid
	X1.3	0,731	0,3338	0,000	Valid
	X1.4	0,681	0,3338	0,000	Valid
	X1.5	0,798	0,3338	0,000	Valid
Reward (X2)	X2.1	0,545	0,3338	0,001	Valid
	X2.2	0,656	0,3338	0,000	Valid
	X2.3	0,703	0,3338	0,000	Valid
	X2.4	0,555	0,3338	0,001	Valid
	X2.5	0,572	0,3338	0,000	Valid
Kepuasan Kerja (X3)	X3.1	0,744	0,3338	0,000	Valid
	X3.2	0,755	0,3338	0,000	Valid
	X3.3	0,716	0,3338	0,000	Valid
	X3.4	0,518	0,3338	0,001	Valid
	X3.5	0,341	0,3338	0,045	Valid

Dilihat dari hasil tabel 4.6 diatas, Nilai r_{tabel} di dapat dari $df = 35-2 = 33$ sebesar 0,3338. Dari hasil uji validitas menunjukkan bahwa masing-masing item variabel memiliki nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ dengan tingkat signifikan kurang dari 0,1. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh item pernyataan dari variabel penelitian ini dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas hanya dapat dilakukan setelah suatu instrumen telah dipastikan validitasnya. Pengujian reliabilitas penelitian ini menggunakan koefisien *Cronbach Alpha* dengan bantuan program SPSS. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ (Ghozali, 2016). Jika nilai reliabilitas kurang dari 0,60 maka nilainya kurang baik. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan tidak reliabel. Nilai reabilitas dalam penelitian ini bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 7 Hasil Uji Reabilitas Variabel Penelitian

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Batasan	Keterangan
1	Kinerja Karyawan (Y)	0,752	0,60	Reliabel
2	Komunikasi Internal (X1)	0,754	0,60	Reliabel
3	Reward (X2)	0,676	0,60	Reliabel
4	Kepuasan Kerja (X3)	0,873	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat dilihat bahwa masing-masing nilai *Cronbach Alpha* dari tiap variabel lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Pengujian terhadap asumsi klasik normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah residual data dari model regresi linear memiliki distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah yang residual datanya berdistribusi normal (Ghozali, 2016). Dalam penelitian ini uji normalitas yang digunakan yaitu dengan pendekatan uji statistik *One-Sampel Kolmogrov-Smirnov Test*. Jika didapat nilai signifikan > 0.05 , maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal secara multivariate (Ghozali, 2016). Hasil uji normalitas disajikan dalam tabel dibawah ini :

Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas One Sample Kolmogrov Smirnov Test

Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
0,200	Normal

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji normalitas di atas, dapat dilihat

bahwa nilai signifikansi untuk persamaan regresi sebesar 0,14 lebih besar dari 0,05. Hal ini menyatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui adanya korelasi antar variabel bebas dalam model regresi. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Varian Inflation Factor (VIF)*. Jika nilai *tolerance* > 0,10 atau VIF < 10 berarti menunjukkan tidak ada multikolinearitas, sebaliknya jika nilai *tolerance* < 0,10 atau VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas dalam model regresi. Hasil uji multikolonieritas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 9 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Komunikasi Internal (X1)	0,789	1.267	Tidak terdapat Multikolonieritas
Reward (X2)	0,791	1.264	Tidak terdapat Multikolonieritas
Kepuasan Kerja (X3)	0,973	1.027	Tidak terdapat Multikolonieritas

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat dilihat bahwa nilai Tollerance masing-masing variabel independen dalam penelitian ini memiliki nilai besar dari 0,10 dan nilai VIF kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari gejala multikolinearitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain di dalam model regresi. Model regresi dikatakan baik apabila homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Homoskedastisitas yaitu apabila variance dari residual pengamatan satu ke pengamatan lain tetap. Jika berbeda, disebut heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji glejser. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas, yaitu dengan membandingkan signifikansi setiap variabel independen dalam output SPSS dengan tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 0,05 atau 5%. Apabila nilai signifikansi yang dihasilkan pada setiap variabel kurang dari 0,05 maka mengindikasikan terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya jika signifikansi yang dihasilkan lebih dari 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 10 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
Komunikasi Internal (X1)	0,553	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Reward (X2)	0,125	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja (X3)	0,084	Tidak terjadiheterskedastisitas

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas melalui uji glejser dapat diketahui bahwa nilai signifikansi setiap variabel independen berada di atas atau lebih tinggi dibandingkan dengan nilai signifikansi yang digunakan yaitu 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel independen yang digunakan pada penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Uji analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel *dependen* (kriterium), bila dua atau lebih variabel *independen* sebagai faktor presiator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Hasil uji regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 25 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	2.396	4.082	
	Komunikasi Internal	.320	.133	.325
	Reward	.569	.158	.484
	Kepuasan Kerja	.623	.131	.579

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan tabel 4.11 diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$

$$Y = 2,396 + 0,320X_1 + 0,569X_2 + 0,623X_3$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas:

- Nilai konstanta (a) sebesar 2,396. Artinya adalah apabila variabel independen diasumsikan nol (0), maka kinerja karyawan 2,396.
- Nilai koefisien regresi variabel komunikasi internal sebesar 0,320. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan nilai komunikasi internal sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar sebesar 0,320 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel *reward* sebesar 0,569. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan nilai *reward* sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,569 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,623. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan nilai kepuasan kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,623 dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji Hipotesis

Tabel 12 Hasil Uji t

		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.396	4.082		.587	.561
	Komunikasi Internal	.320	.133	.325	2.413	.022
	Reward	.569	.158	.484	3.592	.001
	Kepuasan Kerja	.623	.131	.579	4.770	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan dari Tabel 4.12 dapat disimpulkan bahwa:

Uji Analisis Parsial (Uji T)

Untuk mengetahui sejauh mana variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, maka dilakukan pengujian dengan menggunakan uji t (*t test*). Uji ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pengendalian internal, sistem informasi akuntansi dan asimetri informasi secara parsial (*individual*) terhadap pencegahan kecurangan persediaan. Jika signifikansi lebih kecil dari tarif 5%, maka variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan. Jika lebih besar, variabel bebas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya. Uji t ini dilakukan dengan membandingkan signifikan t hitung dengan ketentuan :

- Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ pada $\alpha 0,05$ maka H_0 ditolak
- Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ pada $\alpha 0,05$ maka H_0 diterima

Uji t ini dilakukan pada tingkat $\alpha = 5\%$, dengan derajat kebebasan (dk) = $35 - 2 - 1 = 32$. Maka nilai t tabel diperoleh $t_{0,05 ; 32} = 1,694$. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

H1 : Variabel pengendalian internal memiliki nilai t hitung $> t \text{ tabel}$ yaitu $2,413 > 1,694$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,022 < 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi internal mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2 : Variabel sistem informasi akuntansi memiliki nilai t hitung $> t \text{ tabel}$ yaitu $3,592 > 1,694$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,01 < 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa *reward* mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3 : Variabel asimetri informasi memiliki nilai t hitung $> t \text{ tabel}$ yaitu $4,770 > 1,694$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengatur sebesar jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada di antara nol dan satu. Uji koefisien dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi pengaruh komunikasi internal, *reward* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi dengan program SPSS versi 25 adalah sebagai berikut:

Tabel 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Square	R Std. Error of the Estimate
1	.745 ^a	.555	.512	1.538

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Reward, Komunikasi Internal

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan Tabel 4.13 diatas dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square (Koefisien Determinasi) yaitu sebesar 0,512 atau sama dengan 51,2%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel komunikasi internal (X1), *reward* (X2), dan kepuasan kerja (X3) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 51,2%. Sedangkan sisanya 48,8% (100%-51,2%) dipengaruhi oleh variabel diluar dari persamaan regresi ini atau variabel yang tidak dijelaskan oleh penulis.

Pembahasan

Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karywan

Berdasarkan hasil uji t hitung sebesar 2.413 dengan nilai signifikan sebesar 0,022. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu 1,694 serta nilai signifikan lebih kecil dari taraf yaitu (0,022 < 0,05), maka H1 diterima dan Ho ditolak dan dapat disimpulkan bahwa kominukasi internal (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi yang terjalin antara pimpinan dan karyawan maupun antar rekan kerja PT. Telkom Pekanbaru, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan.

Komunikasi internal sendiri adalah komunikasi yang berlangsung dalam suatu organisasi dan faktor yang sangat vital dalam penyampaian suatu pesan. Terlebih pada suatu perusahaan seperti pada PT. Telkom Pekanbaru. Di PT Telkom Pekanbaru, komunikasi internal terjalin melalui *daily briefing*, rapat mingguan, dan media internal seperti *MyIndiHome Group Chat*. Mekanisme ini membantu mempercepat aliran informasi, mengurangi miskomunikasi, dan mempermudah koordinasi lintas divisi. Komunikasi internal meliputi suatu kejelasan sumber-sumber komunikasi, suatu informasi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan, dan komunikasi

dari atasan kepada bawahan, serta dari bawahan

kepada atasan dan juga sesama karyawan. Penyampaian informasi dari seorang atasan dapat diberikan kepada koleganya ataupun kepada bawahannya. Suatu komunikasi sangatlah berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan karna dengan adanya komunikasi yang terjalin baik maka akan memudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Apabila pihak-pihak internal didalam perusahaan itu memiliki kerjasama yang baik, kompak, dan mengutamakan kepentingan perusahaan, maka hal ini menciptakan suatu suasana kerja yang baik dalam perusahaan dan sudah tentu kinerja perusahaan tersebut akan menjadi lebih baik pula. Dengan berkomunikasi mereka saling bertukar informasi, pendapat dan saran. Dan dengan adanya komunikasi maka suatu perusahaan akan lebih mudah dalam mencapai tujuan perusahaan itu sendiri. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Tafsir (2023), Ginting (2020) dan Wandu (2020) yang menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa kualitas komunikasi antara manajemen dan karyawan, serta antar karyawan, dapat memengaruhi bagaimana karyawan melaksanakan tugas mereka dan mencapai tujuan perusahaan.

Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t hitung sebesar 3.592 dengan nilai signifikan sebesar 0,001. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu 1,694 serta nilai signifikan lebih kecil dari taraf yaitu ($0,001 < 0,05$), maka H_1 diterima dan H_0 ditolak dan dapat disimpulkan bahwa *reward* (X_2) berpengaruh terhadap kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin adil dan sesuai *reward* yang diberikan perusahaan PT. Telkom Pekanbaru, semakin termotivasi karyawan untuk memberikan hasil kerja terbaik.

Dengan adanya *reward* yang diberikan dapat mendaji dorongan seorang karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Karyawan yang bekerja dengan sungguh – sungguh dan meningkatkan prestasi kerjanya hal ini dapat menambah atau meningkatkan profit perusahaan, sehingga perusahaan memberikan *reward* yang menarik terhadap karyawannya. Di PT Telkom Pekanbaru, *reward* berfungsi tidak hanya sebagai kompensasi, tetapi juga sebagai alat motivasi untuk mendorong inovasi dan peningkatan layanan pelanggan. Hal ini terbukti dari meningkatnya tingkat pencapaian target penjualan dan kualitas layanan pada unit pelayanan tertentu setelah program *reward* berbasis target diterapkan. *Reward* yang diberikan di PT Telkom Pekanbaru mencakup bonus pencapaian target, tunjangan kinerja, dan penghargaan non-finansial seperti sertifikat atau pengakuan dalam rapat bulanan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Lestari (2021), Ilham (2025) dan Ismail (2025) menjelaskan bahwa *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa semakin baik

reward yang diterima oleh karyawan, maka motivasi dan kinerja mereka akan meningkat.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karywan

Berdasarkan hasil uji t hitung sebesar 4.770 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu 2,022 serta nilai signifikan lebih kecil dari taraf yaitu ($0,000 < 0,05$), maka H_1 diterima dan H_0 ditolak dan dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan PT. Telkom Pekanbaru, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang mereka hasilkan.

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang dihasilkan dari penilaian seseorang terhadap pekerjaannya dan kondisi lingkungannya. karyawan yang puas akan memiliki komitmen yang lebih tinggi, motivasi intrinsik yang kuat, dan kecenderungan untuk memberikan kontribusi maksimal kepada perusahaan. Kepuasan kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja secara proaktif, memberikan ide-ide inovatif dalam meningkatkan kualitas layanan, dan menjaga citra perusahaan di mata pelanggan. Kondisi ini tidak hanya menguntungkan perusahaan dalam jangka pendek, tetapi juga membantu menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Kepuasan kerja karyawan di PT Telkom Pekanbaru relatif tinggi, terutama disebabkan oleh kompensasi yang kompetitif, lingkungan kerja yang nyaman, hubungan kerja yang harmonis, dan kesempatan pengembangan diri yang memadai. Karyawan yang merasa dihargai oleh perusahaan melalui gaji dan insentif yang layak, serta diberikan kesempatan untuk berkembang, lebih terdorong untuk mencapai target kinerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Vernanda (2024), Halimah (2024) dan Okta (2024) yang menjelaskan bahwa adanya pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Pekanbaru. Karena semakin baik komunikasi yang terjalin antara pimpinan dan karyawan maupun antar rekan kerja PT. Telkom Pekanbaru, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan.
2. *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Pekanbaru. Karena semakin adil dan sesuai *reward* yang diberikan perusahaan PT. Telkom Pekanbaru, semakin termotivasi karyawan untuk memberikan hasil kerja terbaik.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Pekanbaru. Karena semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan PT. Telkom Pekanbaru, maka

semakin tinggi pula tingkat kinerja yang mereka hasilkan.

Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis memiliki keterbatasan penelitian sebagai berikut :

1. Peneliti hanya menggunakan kuesioner sebagai sumber penelitian
2. Peneliti selanjutnya dapat memilih lebih banyak lagi tempat penelitian agar jumlah sample yang didapat lebih banyak.
3. Penelitian ini hanya menggunakan beberapa variabel indenpenden yang mempengaruhi kinerja karyawan. Masih terdapat beberapa variabel independen lain yang mampu menjelaskan dan kemungkinan memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian diatas, maka beberapa saran untuk peneliti selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Peneliti selanjutnya dapat menambah instrument penelitian seperti melakukan wawancara agar dapat memperkuat hasil dari penelitian yang dilakukan.
2. Peneliti selanjutnya dapat memilih lebih banyak lagi tempat penelitian agar jumlah sample yang didapat lebih banyak.
3. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel independen lainnya yang menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diluar dari variabel penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Zanafra.
- Agustini, N. A., & Purnaningsih, N. (2018). Pengaruh komunikasi internal dalam membangun budaya organisasi. Jurnal Komunikasi Pembangunan, 16(1), 89-108.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Efferin, S., Hadi, D., & Tan, Y. (2008). Metode Penelitian Akuntansi ; Mengungkap Fenomena dengan Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Emita, I., & Utomo, K. P. (2019). *Reward* Dan Punishment Berpengaruh Terhadap Kualitas Kerja Pegawai. Jurnal Administrasi Kantor, 7(1), 11-20.
- Fadhilah, N. A. (2019, August). Analisis Komunikasi, *Reward* Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Syariah Mandiri Tbk Area Mikro Bandar Lampung. In Prosiding Seminar Nasional Darmajaya (Vol. 1, pp. 97-104).
- Febrian, R., Nuraeni, R., & Aprianti, A. (2016). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan (studi Pada Hotel Horisson Ultima Bandng Bagian Room Division). eProceedings of Management, 3(2).
- Fahmi, Irham. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, H. A. (2020). Analisis Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Lau Cimba Kabanjahe
- Gustina, S. (2020). Pengaruh Komunikasi, *Reward* dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang kota Banda Aceh) (Doctoral dissertation, UIN AR- RANIRY).
- Halimah, H., Darka, D., & Saputra, A. (2024). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Interna Kawan Setia Karawang Jawa Barat. Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran.
- Handoko, T. Hani. 2012. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Cetakan Ke-8. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Hidayat, F., Maulana, A., & Darmawan, D. (2019). Komunikasi Terapeutik dalam Bimbingan dan Konseling Islam. Hisbah: Jurnal Bimbingan Konseling dan

Dakwah Islam, 16(2), 139-151.

- Ilham, F., Setianingsih, R., & Sulistyandari. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Pemberian Reward terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Refmi Mandiri. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA, 4(1).
- Ismail, S., Setianingsih, R., & Hastuti, D. (2025). Pengaruh Beban Kerja, Reward dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BRKS Cabang Pekanbaru. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA, 4(1).
- Kadarisman. 2012. Manajemen kompensasi . Jakarta: Rajagrafindopersada
Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Muizu, Zusnita. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sulawesi Tenggara. Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia, 2 (1). 75.
- Mukarim, N. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan PT Jba Indonesia Pekanbaru (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Okta. W. (2024). Pengaruh pengembangan karir, kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja Kantor Badan Pusat Statistik Kota Kediri. SANTRI: Jurnal Ekonomi dan Keuangan Islam,
- Oktarina, Y., & Prayoga, D. (2024). Pengaruh Komunikasi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Instansi Pemerintahan. Impact Journal-Management Business and Finance, 1(2), 272- 279.
- Onsardi, O., & Juita, R. (2020). Manajemen Sdm Global. (No. 7n9ds). Center for Open Science
- Palupi, D., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan *Reward* terhadap Kinerja Karyawan PT Wika Daerah Cilacap. Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal, 4(5), 1466-1484.
- Paparang, N. C., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119-123.
- Sutikno, T., & Purnomo, H. (2020). *Manajemen sumber daya manusia dalam menghadapi persaingan industri telekomunikasi di Indonesia*.
- Sutopo, J. (2018). Pengaruh partisipasi anggaran, komitmen organisasi, kepuasan kerja, job relevant information, budaya organisasi dan locus of control terhadap kinerja pegawai bagian keuangan dinas pendidikan kabupaten Klaten. *Advance*, 5(1), 54-61.
- Sutrisno, H. E. (2019). *Budaya organisasi*. Prenada Media.
- 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.

- Tafsir, M., Alam, W. I., Kanto, M., & Data, M. U. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai. *YUME: Journal of Management*, 6(1), 161-169.
- Vernanda, O., & Rojuaniah. (2024). Pengaruh disiplin, pengawasan kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan industri layanan profesional petrokimia.
- Wasiman. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Batam. *Jurnal Cafetaria*, Vol 2.

