

Pengaruh Komunikasi Kerja dan Reward Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. BCMN Unit Cinta Manis Ogan Ilir

Yunita Febriani¹, Wani Fitriah², Yulia Puspita Sari³, Eka Maya Sari⁴

^{1,2,4}Universitas Muhammadiyah Palembang, yunitafebriani.ump@gmail.com

³Politeknik Transportasi Sungai, Danau dan Penyeberangan Palembang

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan apresiasi karyawan terhadap prestasi kerja pada PT. BCMN Unit Cinta Manis Ogan Ilir. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan metode pengumpulan data angket dan wawancara. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 68 karyawan. Dengan teknik analisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier berganda, uji t, uji F, koefisien determinasi. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil sebagai berikut: (1) komunikasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja, dimana nilai t sebesar 5,244 dan sig 0,000. (2) Apresiasi pegawai berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja, dimana nilai t sebesar 1,560 dan sig 0,030. (3) secara simultan komunikasi kerja dan apresiasi pegawai berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, dimana nilai F sebesar 162,064 dan signifikan 0,000. Besarnya pengaruh variabel independen terhadap prestasi kerja sebesar 82,8%. Akhirnya kesimpulan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh komunikasi kerja dan apresiasi karyawan terhadap prestasi kerja pada PT. BCMN Unit Cinta Manis Ogan Ilir.

Kata Kunci: Prestasi Kerja, Komunikasi Kerja, Reward Karyawan.

ABSTRACT

This study aims of this research is to determine the effect of employee communication and appreciation on work performance at PT. BCMN Unit Cinta Manis Ogan Ilir. This research uses quantitative methods, with questionnaire and interview data collection methods. The research used a sample of 68 employees. With analysis techniques using validity tests, reliability tests, multiple linear regression, t test, F test, coefficient of determination. Based on the research results, the following results were obtained: (1) work communication had a significant positive effect on work performance, where the t value was 5.244 and sig 0.000. (2) Employee appreciation has a significant positive effect on work performance, where the t value is 1.560 and sig 0.030. (3) simultaneously work communication and employee appreciation have a significant effect on work performance, where the F value is 162.064 and is significant 0.000. The magnitude of the influence of the independent variables on work performance is 82.8%. Finally, the conclusion in this research is that there is the influence of work communication and employee appreciation on work performance at PT. BCMN Unit Cinta Manis Ogan Ilir.

Keywords : Work Performance, Work Communication, Employee Rewards.

A. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi sebuah asset penting yang harus terus diperhatikan dalam sebuah organisasi maupun industry, pemnfaatanya yang secara efektif mejadi sebuah jalan bagi sebuah organiasi ataupun industry untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan dimasa yang akan datang. Pentingnya SDM pada dasarnya haruslah dapat difahami oleh organisasi dalam prosedur dan strategi, dengan demikan para karyawan dapat bekerja dengan semangat yang tinggi dan pada akhirnya dapat mencapai tujuan yang telah di tentukan oleh organisasi ataupun industry. Dalam pencapaian hasil organisasi ataupun industry harus mampu menciptakan sebuah pendorong bagi para karyawan agar mampu menjalankan tugasnya dengan baik, salah satu yang menjadi pendorong para karyawan dalam berkeja yaitu dengan adanya komunikasi yang



berjalan dengan baik pada setiap lingkup kerja baik antar karyawan maupun karyawan dengan pimpinan, dan begitu pula pada adanya pemberian penghargaan yang diberikan pada karyawan sehingga akan munculnya tingkat prestasi kerja pada setiap karyawan dalam pencapaian kerja.

Prestasi kerja merupakan aspek penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan. Dharma (2018) mendefinisikan bahwa prestasi kerja adalah sebuah proses penampilan kerja atau pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang. Prestasi kerja sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas – tugas yang mencakup pada pekerjaannya, pengertian pada bobot kemampuan individu dalam memenuhi ketentuan – ketentuan yang ada dalam pekerjaan (Sutrisno, 2016). Pentingnya prestasi kerja yang harus dimiliki oleh tiap – tiap karyawan tidak dapat muncul hanya pada karakteristik individual saja, namun ada banyak faktor luar yang menjadi sebuah pendorong seseorang dapat berprestasi dengan baik dalam lingkup kerjanya, seperti dengan hubungan karyawan dengan kenyamanan lingkungan kerja yang dimiliki, komunikasi yang baik antar karyawan dengan karyawan ataupun karyawan dengan pimpinan, serta dorongan – dorongan yang diberikan oleh organisasi dan industry dalam bentuk penghargaan (reward) yang di berikan. Pentingnya komunikasi menjadi sebuah titik acuan karyawan dalam berkeja.

Menurut Marpaung dkk, dalam Sarumaha, (2020) komunikasi dibutuhkan sebagai pemindahan alur dalam merencanakan atau menyusun ide semua organisasi sehingga dengan terjadinya komunikasi yang terarah maka akan tercipta kenyamanan dalam bekerja. Terciptanya komunikasi yang baik tentu saja seharusnya dapat menjadi sebuah tingkatan karyawan dalam pencapaian hasil. Selain komunikasi penghargaan (reward) dapat pula menjadi sebuah pendorong pada tiap karyawan dalam bekerja. Reward dapat di artikan sebagai bentuk apresiasi terhadap suatu prestasi tertentu yang diperlihatkan atau dimunvulkan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga, yang biasanya diberikan dalam bentuk materi ataupun ucapan, sehingga dengan demikian karyawan akan menjadi lebih semangat dalam proses dan pelaksanaan pekerjaan (Fitri dkk, 2013).

PT Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis merupakan alah satu anak dari perusahaan PT Perkebunan Nusantara (PTPN7) Distrik Cinta Manis Badan Usaha Milik Negara (BUMN) sektor Perkebunan Indonesia. Perusahaan ini merupakan sebuah bidang usaha pada Agrobisnis Perkebunan dengan komoditas tebu dan pabrik pembuatan gula. Perusahaan ini merupakan sebuah perusahaan yang memiliki produksi yang cukup besar sehingga menjadi perusahaan yang menyalurkan gula yang cukup besar pula pada seluruh wilayah bagian Sumatera Selatan. Meskipun memiliki produksi yang cukup besar dan sebagai pendistribusi yang cukup berpengaruh di Sumatera Selatan, nyatanya perusahaan ini masih memiliki berbagai hal yang harus di perhatikan untuk di perbaiki ataupun di kembangkan.

Berdasarkan data yang ada dalam jangka waktu beberapa tahun terakhir pada target pencapaian dalam hasil produksi PT. BCMN Unit Cinta Manis Ogan Ilir nyatanya masih belum mencapai target yang ditentukan, dimana tidak stabilnya pencapaian target tersebut dapat di anggap sebagai bentuk sebuah hal yang harus dilihat lebih lanjut. Berikut tabel data hasil produksi gula pada jangka waktu lima tahun terakhir ;

Data perkembangan hasil produksi Gula TP. BCMN Unit Cinta Manis Oganllir 2012 – 2021

Tahun	Target (Ton)	Realisasi (Ton)
2017	59.464	46.321
2018	63.399	45.741
2019	50.231	45.312
2020	62.656	43.231
2021	64.578	47.253

Sumber : PT. BCMN Unit Cinta Manis, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa pencapaian yang terjadi pada jangka waktu lima tahun terakhir tidak memenuhi target yang telah ditentukan. Tidak mempunyainya dalam pencapaian target menjadi sebuah titik acuh bahwa terdapat sebuah permasalahan yang terjadi pada PT. BCMA Unit Cinta Manis sehingga apabila berkelanjutan tentu saja akan dapat memunculkan sebuah kerugian dan bahkan pada tingkat gulung tikar. Berdasarkan permasalahan tersebut maka dalam hal ini penulis mencoba untuk melakukan prariset pada karyawan yang ada pada ruang lingkup kerjanya. Melalui prariset yang dilakukan oleh penulis maka ditemukanlah sebuah permasalahan yang mejadi titik dimana karyawan pada dasarnya tidak memiliki keseimbangan komunikasi pada lingkungan dan lingkup kerja, dan tidak adanya dorongan yang di dapatkan oleh karyawan dalam bekerja lebih baik dalam bentuk penghargaan langsung ataupun tidak langsung. Permasalahan tersebut menjadi sebuah tingkatan munculnya disiplin yang rendah dalam melakukan tugasnya, seperti muncul rasa malas dalam bekerja, acuh kepada sesama rekan kerja dan memicu ketidakharmonisan pada karyawan dalam bekerja. Berdasarkan uraian tersebut maka dalam hal ini penulis mencoba melakukan penelian dengan tujuan melihat adakah pengaruh komunikasi kerja dan reward terhadap prestasi kerja pada PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis Ogan Ilir.

Sumber daya manusia merupakan aset penting sebuah perusahaan, sehingga manajemen harus dapat mengelola dengan sebaiknya, sebab karyawan sebagai perencana dan pelaksana serta pengontrol yang berperan aktif dalam mencapai tujuan perusahaan (Fadhillah:2017). Lingkungan kerja memiliki arti sesuatu yang berada disekitar karyawan, baik fisik dan non fisik yang dapat mempengaruhi serta mendukung kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik atau kurang baik akan berdampak bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Kompetensi terdiri dari potensi serta kemampuan (knowledge and skill) merupakan karyawan yang kompeten terlebih memiliki latar belakang pendidikan yang memadai serta terampil dalam melakukan pekerjaannya, karyawan tersebut akan lebih mudah untuk mencapai kinerja yang unggul sehingga karyawan yang memiliki kompetensi unggul akan mempunyai sikap kerja yang baik, mampu memiliki kompetensi yang baik tentu saja dapat memberikan nilai yang lebih besar pada tiap karyawan seperti kompensasi ataupun reward. Kompensasi menjadi bagian terpenting pada kelangsungan hidup karyawan karena seorang karyawan akan bekerja lebih tekun bahkan melebihi jam kerja yang ditentukan, termasuk kompensasi diharapkan bisa menarik kemauan karyawan yang berkontribusi dan berkompeten. Manajemen kompensasi yang baik diperlukan agar dapat mendorong karyawan untuk dapat memiliki kinerja yang lebih baik, serta dapat mempertahankan karyawan yang berkompeten.

PT Karunia Mitra Distribusi Palembang merupakan perusahaan yang berfokus pada bidang distributor obat, perusahaan ini bekerja sama dengan apotik, rumah



sakit, dan klinik yang ada di kota Palembang. Permintaan yang tinggi akan obat-obatan menyebabkan perusahaan juga harus siap untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Tingginya permintaan tersebut menyebabkan perusahaan kewalahan dalam memenuhi permintaan pasar, sehingga perusahaan mengalami masalah penurunan kinerja. Pencapaian kinerja yang tidak stabil disebabkan oleh berbagai faktor diantaranya karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja, dengan bidangnya, pengetahuan karyawan masih lemah dan karyawan masih harus belajar sendiri untuk memahami dan mengingat nama dan kegunaan obat di perusahaan simpan dengan distributor (Rumah Sakit, Balai Pengobatan, Klinik, Apotek). Karyawan merasa pembayaran gaji tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, Keputusan tersebut membuat karyawan tidak nyaman, sehingga mempengaruhi kinerja dan hasil kerja yang telah dicapai. Karyawan juga merasa perusahaan kekurangan insentif atau bonus jika karyawan berhasil melampaui target yang telah ditetapkan.

Fenomena yang dijelaskan diatas menimbulkan faktor pemicu yang menyebabkan turunnya pencapaian kinerja karyawan. Berdasarkan permasalahan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Karunia Mitra Distribusi Palembang”.

B. KAJIAN TEORI

Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai secara kualitas dan kuantitas oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Selanjutnya menurut Badirah (2018), prestasi kerja adalah hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang di bebaskan kepadanya, yang dirasakan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dalam prestasi kerja terdapat faktor – faktor yang mempengaruhi prestasi kerja. Menurut Handoko (2012) terdapat setidaknya tujuh faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu ; 1). Motivasi. 2). Kepuasan Kerja 3). Tingkat Stress 4). Komunikasi 5). Penghargaan 6). Kondisi Fisik Kerja 7). Desain Pekerjaan. Selanjutnya Sutrisno (2016) menyatakan terdapat cara yang digunakan dalam pengukuran prestasi kerja dimana terdapat enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi organisasi, antara lain ; 1). Hasil Kerja 2). Pengetahuan 3). Inisiatif 4). Disiplin Waktu 5). Kerjasama 6). Sikap

Komunikasi Kerja

Komunikasi merupakan proses pemindahan dan pertukaran pesan, dimana pesan ini dapat berupa bentuk fakta, gagasan, perasaan dan informasi dari seseorang kepada orang lain. Proses ini dilakukan dengan tujuan untuk mempengaruhi dan mengubah informasi yang dimiliki serta tingkah laku orang yang menerima pesan tersebut (Ahmad, 2014). Menurut Arni (2016) komunikasi bisa terjadi karena adanya beberapa unsur yang terkait dalam membangun sebuah komunikasi. Setidaknya ada enam unsur pembangunan suatu komunikasi yaitu ; 1). Pengirim; merupakan sumber informasi 2). Penerima; merupakan pihak dimana ia menjadi target tujuan untuk dikirim informasi oleh komunikator 3). Pesan; merupakan sebuah tindakan actual atau informasi yang disampaikan oleh pengirim kepada komunikan. 4). Media ; yaitu alat yang digunakan dalam berkomunikasi untuk mengirim pesan dari sumber ke penerima. 5). Efek; yaitu adanya pengaruh yang dipikirkan dan dirasakan oleh penerima sebelum dan sesudah menerima pesan 6). Umpan balik; yaitu pemeriksaan mengenai seberapa berhasil kita dalam

memindahkan pesan kita. Selanjutnya Sutardji (2016) mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator – indikator komunikasi yang efektif, yaitu ; 1). Pemahaman 2). Kesenangan 3). Pengaruh pada sikap 4). Hubungan yang makin baik 5. Tindakan.

Penghargaan

Penghargaan merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial (Fahmi, 2016). Menurut Kaswan, (2015) Rasa keadilan dapat membuat karyawan menjadi puas terhadap kompensasi maupun penghargaan yang diterimanya. Sebaliknya pihak perusahaan juga berharap bahwa kepuasan yang dirasakan oleh karyawan akan mampu memotivasi karyawan tersebut untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Dalam hal ini setidaknya terdapat enam faktor yang dapat mempengaruhi penghargaan yaitu ; 1). Dukungan 2). Imbalan 3). Praktik manajemen talenta 4). Pengembangan karier. Selanjutnya Wirawan (2015) mengemukakan bahwa terdapat indikator – indikator dalam mengukur penghargaan yaitu ; 1). Kenaikan pangkat 2).intensif yang diberikan 3). Pendidikan dan pelatihan.

C. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:35) berdasarkan tingkat esplansinya penelitian dapat dikelompokkan menjadi tiga macam, yaitu ; 1). Penelitian Deskriptif 2). Penelitian Komparatif dan 3) Penelitian Asosiatif . Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Asosiatif, karena penelitian bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara satu variabel atau lebih. Variabel yang dimaksud adalah Komunikasi Kerja Dan Penghargaan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis Ogan Ilir.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah regenelisasi yang terdiri atas subjek maupun objek penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel merupakan bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono (2019). Populasi yang ada pada penelitian ini sebanyak 216 karyawan yang ada pada PT.BCN Unit Cinta Manis Ogan Ilir. Selanjutnya untuk penarikan sampel dengan menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 10% sehingga hasil akhirnya dimana jumlah sampel yaitu 68 karyawan. Selanjutnya dalam penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dengan dokumentasi, kuesioner dan wawancara.

Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif, dengan cara menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2017) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial ini ditetapkan secara spesifik oleh peneliti. Skala likert menggunakan 5 tingkat jawaban. Selanjutnya uji instrument penulis menggunakan uji validitas dan realibilitas.

Teknik Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis regresi linier berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Dalam penelitian ini,



teknik analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur komunikasi kerja dan penghargaan karyawan terhadap prestasi kerja. Rumus umum dari regresi linier berganda adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Pengujian hipotesis juga dilakukan dengan menggunakan Uji F dan Uji t serta Uji Koefisien Determinan (R²).

D. HASIL DAN PEMBAHASAN
Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	
Constant	1.745	.771	
Komunikasi Kerja	.628	.120	.653
Penghargaan Karyawan	.286	.129	.277

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS, 2023.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil dari suatu persamaan regresi linier berganda yaitu :

$$Y = 1.745 + 0.628X_1 + 0.286X_2 + e$$

Menyatakan bahwa konstanta sebesar 1.745 menunjukkan jika variabel komunikasi kerja dan penghargaan karyawan bernilai 0 (nol), maka prestasi kerja akan bernilai positif sebesar 1,745. Nilai koefisien variabel komunikasi kerja sebesar 0,628 menyatakan bahwa variabel komunikasi kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja, artinya jika terjadi peningkatan pada komunikasi kerja maka prestasi kerja mengalami peningkatan. Sebaliknya jika komunikasi kerja menurun maka prestasi kerja akan menurun. Nilai koefisien regresi variabel penghargaan karyawan sebesar 0,286 menyatakan bahwa variabel penghargaan karyawan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja, artinya jika terjadi peningkatan pada penghargaan karyawan maka prestasi kerja mengalami peningkatan. Sebaliknya jika penghargaan karyawan menurun maka prestasi kerja akan menurun.

Tabel Uji F (Bersama-sama)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	947.272	2	473.636	162.064	.000 ^b
	Residual	189.964	65	2.923		
	Total	1137.235	67			

Sumber : berdasarkan perhitungan SPSS Versi 25,2023

Berdasarkan tabel diatas, nilai F_{hitung} sebesar 162,064 > F_{tabel} sebesar 1,294. Hal ini di perkuat sig F 0,001 < 0,10. Jadi Ho1 di tolak dan Ha1 diterima, artinya ada

pengaruh signifikan komunikasi kerja dan penghargaan karyawan terhadap prestasi kerja pada PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis Ogan Ilir.

Tabel Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.745	.771		2.264	.027
Komunikasi Kerja	.628	.120	.653	5.244	.000
Penghargaan Karyawan	.286	.129	.277	1.560	.030

Sumber : Perhitungan SPSS

Berdasarkan tabel t diatas, dapat dilihat bahwa karakteristik individu dengan nilai t hitung 5,244 > t tabel 1,294 dengan nilai sig t 0,00 < 0,10, maka Ho2 ditolak dan Ha2 d diterima, artinya ada pengaruh signifikan komunikasi kerja terhadap prestasi kerja PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis Ogan Ilir. Berdasarkan tabel t diatas, dapat dilihat bahwa karakteristik pekerjaan dengan nilai t hitung 1,560 > t tabel 1.294 dengan nilai sig t 0,30 < 0,10 maka Ho3 diterima dan Ha3 d ditolak, artinya ada pengaruh signifikan penghargaan karyawan terhadap prestasi kerja PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis Ogan Ilir.

Tabel Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.913 ^a	.883	.828	4.740

Sumber : berdasarkan perhitungan SPSS Versi 25, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di peroleh Nilai Adjusted R Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,828 x 100% = 82,8% artinya variabel komunikasi dan penghargaan karyawan mampu berkontribusi terhadap perubahan yang terjadi terhadap prestasi kerja sebesar 82,8%. Sementara sisanya 17,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan regresi linier berganda, menunjukkan bahwa koefisien regresi komunikasi kerja dan penghargaan karyawan bernilai positif. Artinya jika komunikasi kerja dan penghargaan karyawan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja di PT. BCN Unit Cinta Manis Ogan Ilir. Artinya jika komunikasi kerja dan penghargaan karyawan ditingkatkan maka prestasi kerja akan meningkat, dan sebaliknya jika komunikasi kerja dan penghargaan karyawan menurun maka prestasi kerja akan menurun. Hasil uji hipotesis secara simultan pada tingkat kepercayaan 90% menunjukkan nilai Fhitung sebesar 162,064 > Ftabel sebesar 1,294. Hal ini diperkuat sig F 0,001 < 0,10. Jadi Ho1 di tolak dan Ha1 diterima, artinya ada pengaruh



signifikan komunikasi kerja dan penghargaan karyawan terhadap prestasi kerja pada PT. BCN Unit Cinta Manis Ogan Ilir. Selanjutnya dalam penelitian ini membuktikan bahwa teori yang disampaikan oleh Handoko (2014) bahwa komunikasi dan penghargaan menjadi bagian faktor – faktor yang mempengaruhi prestasi kerja.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan bahwa ;
1). Terdapat pengaruh Komunikasi Kerja dan Penghargaan Karyawan terhadap Prestasi Kerja PT. BCN Unit Cinta Manis Ogan Ilir. 2). Terdapat Pengaruh Komunikasi Kerja terhadap Prestasi Kerja PT. BCN Unit Cinta Manis Ogan Ilir. 3). Terdapat pengaruh Penghargaan Karyawan terhadap Prestasi Kerja PT. BCN Unit Cinta Manis Ogan Ilir.

DAFTAR PUSTAKA

- Arni M. (2016). *Komunikasi Organisasi*. Edisi kedua. Jakarta; Bumi Aksara
- Ahmad, Edi Harahap. (2014). *Komunikasi Antarpribadi (Perilaku insani dalam organisasi pendidikan)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Badriyah, Mila. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Putka Setia. Bandung
- Dharma, Agus (2018). *Manajemen prestasi kerja*. Jakarta:Rajawali
- Fitri, dkk. (2013). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen, Kualitas Sumber Daya, Reward Dan Punishment Terhadap Anggaran Berbasis Kinerja (Studi Empirik Pada Pemerintah Kabupaten Lombok Barat)*. Semarang
- Handoko. (2012). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :BPFE-Yogyakarta.
- Mangkunegara (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Feibi, Kaswan, dkk. (2015). *Pengaruh Komunikasi, Pengembangan Karir , KDN Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja pada PT. Pegadaian*. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen Bisnis Dan Bisnis 7(4): 2303-1174
- Sutardji. (2016). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta; Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pramedia Groub.
- Sarumah, dkk 2022). *Pengaruh Pemberian Reward Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja*. Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia 5(2): 471-484
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*.Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*.Bandung : Alfabeta
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.