

**PENGARUH KOMUNIKASI KERJA DAN PENGHARGAAN KARYAWAN
TERHADAP PRESTASI KERJA PADA PT. BUMA CIMA NUSANTARA
UNIT CINTA MANIS OGAN ILIR**



SKRIPSI

**Nama : Eka Maya Sari
Nim : 212019029**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2023**

**PENGARUH KOMUNIKASI KERJA DAN PENGHARGAAN KARYAWAN
TERHADAP PRESTASI KERJA PADA PT. BUMA CIMA NUSANTARA
UNIT CINTA MANIS OGAN ILIR**

**Diajukan Untuk Menyusun Skripsi Pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



SKRIPSI

**Nama : Eka Maya Sari
Nim : 212019029**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2023**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan diawah ini :

Nama : Eka Maya Sari

Nim : 212019029

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi Dan Penghargaan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis Ogan Ilir

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di instansi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Penyertaan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang 2023



Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang


TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Komunikasi Kerja Dan Penghargaan
Karyawan Terhadap Prestasi Kerja PT. Buma Cima
Nusantara Unit Cinta Manis Ogan Ilir
Nama : Eka Maya Sari
NIM : 212019029
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Prodi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Pembimbing I


Wani Fitriah, S.E.,M.Si
NIDN : 0228016501

Diterima Dan Disahkan
Pada Tanggal,
Pembimbing II,


Yunita Febriani, S.E.,M.Si
NIDN : 0213029302

Mengetahui,
Dekan
Program Studi Manajemen



Dr. Zalcha Trihandayani, S.E.,M.Si
NIDN : 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Dan barang siapa bertakwa kepada Allah, niscaya Dia menjadikan kemudahan baginya dalam urusannya”

(Q.S. At-Talaq:4)

“Barangsiapa menginginkan kebahagiaan dunia, maka tuntutlah ilmu, dan barangsiapa yang ingin kebahagiaan akhirat tuntutlah ilmu, dan barangsiapa yang menginginkan keduanya tuntutlah ilmu pengetahuan”.

(Rasulullah SAW)

Persembahan :

**Atas kuasa dan ridho Allah SWT skripsi ini
ku persembahkan kepada :**

- ❖ **Ayah dan ibuku tercinta
Bapak Sugiono dan Ibu Isti Munawaroh**
- ❖ **Adikku Tersayang
Dani Saputra**
- ❖ **Kakek dan Nenekku tersayang**
- ❖ **Keluarga besarku tersayang**
- ❖ **Almamaterku Tercinta**



PRAKATA

Allamduillahirabbil'alamin. Puji syukur kehadiran Allah SWT atas nikmat kesehatan, rahmat dan karunia-nya yang telah memberikan kemudahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul Pengaruh Komunikasi Kerja Dan Penghargaan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja pada PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis Ogan Ilir. Skripsi ini di ajukan sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi strata satu pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada kedua orang tua tercinta, Bapak Sugiono dan Ibu Isti Munawaroh, adikku Tercinta, keluarga besarku.

Selesainya skripsi ini tidak lepas dari dukungan, bantuan, bimbingan serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak H. Dr. Abid Djazuli S.E., M.M Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang
2. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E, M.Si Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
1. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani SE., M.Si dan Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si Selaku Kepala Program Studi dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

2. Ibu Wani Fitriah S.E., M.Si selaku Dosen pembimbing 1 dan Ibu Yunita Febriani S.E., M.Si selaku dosen pembimbing 2 yang dengan penuh kesabaran membimbing, mendidik, memberi arahan serta masukan yang sangat memotivasi sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
3. Ibu Kholilah S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik yang selalu memberikan pengarahan dan membimbing dari awal perkuliahan sampai akhir.
4. Bapak dan Ibu Dosen pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Pimpinan dan seluruh pengurus Karyawan di PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis Ogan Ilir.
6. Saudaraku Dani Saputra terimakasih sudah menjadi adik yang baik, selalu mendukung dan selalu ada untukku
7. Kakak ku Candra Ardiansyah, Wiwik wulandari, Ratna, Mifta yang selalu memotivasiku dan selalu mensupportku.
8. Ciwi-ciwiku Umi Wulandari, Maudy Dewi Gita, Yulna Lesti terima kasih telah menjadi sahabatku yang selalu memberi suport selama kuliah dari semester 1 samapai sekarang ini.
9. Gengs Kampak Risma, Novita, Lisa, Diana, Toni, Candra terimakasih telah menjadi sahabat sekaligus keluarga yang selalu mendukungku sampai saat ini.
10. Teman- temanku Khusnul Maspufah, Yuyun, Anam, Yogi, Ahlul.
11. Teman-teman ku KKN Posko 111 yang aku sayangi

12. Teman-teman seperjuangku Angkatan 2019.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penusunan skripsi ini, akan tetapi semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Palembang, 2023

Eka Maya Sari

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR	i
HALAMAN JUDUL	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS	8
A. Kajian Pustaka	8
B. Penelitian Sebelumnya.....	21
C. Kerangka Berpikir	23
D. Hipotesis	25
BAB III METODE PENELITIAN	26
A. Jenis Penelitian	27
B. Lokasi Penelitian	27
C. Operasional Variabel	27
D. Populasi Dan Sampel.....	28
E. Data Yang Diperlukan	30
F. Metode Pengumpulan Data	30

G. Analisis Data	32
BAB VI HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	39
A. Hasil Penelitian	39
B. Pembahasan dan Hasil Penelitian	59
BAB V HASIL SIMPULAN DAN SARAN	63
A. Simpulan	63
B. Saran	63
DAFTAR PUSTAKA	65
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

1. Tabel 1.I Data Produksi	3
2. Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	27
3. Tabel III. 2 Jumlah Karyawan Berdasarkan Bagian	28
4. Tabel III.3 Jumlah Karyawan Berdasnarka Bagian	29
5. Tabel III.4 Instrumen Skala Likert.....	33
6. Tabel IV.1 Siklus Perubahan PTP.....	40
7. Tabel IV.2 Uji Validitas	43
8. Tabel IV.3 Uji Reliabilitas	44
9. Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
10. Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	45
11. Tabel IV.6 Karakterisitik Responden Berdasarkan Masa Kerja	46
12. Tabel IV.7 Komitmen Kerja (Y).....	47
13. Tabel IV.8 Team Work (X1).....	50
14. Tabel IV.9 Lingkungan Kerja (X2).....	52
15. Tabel IV.10 Analisis Regresi Linier Berganda	55
16. Tabel IV.11 Uji F (Bersama-sama).....	56
17. Tabel IV.12 Uji t	57
18. Tabel IV.13 Uji Koefisien Determinasi	58

DAFTAR GAMBAR

1. Gambar II.1 Kerangka Pemikiran 25

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Jadwal Rencana Penelitian	69
Lampiran 2: Daftar Kuesioner	70
Lampiran 3: Hasil Jawaban Responden	73
Lampiran 4: Uji Validitas dan Reliabilitas Prestasi Kerja (Y).....	79
Lampiran 5: Uji Validitas dan Reliabilitas Komunikasi kerja (X1)	81
Lampiran 6: Uji Validitas dan Reliabilitas Penghargaan Karyawan (X2).....	83
Lampiran 7: Regresi Linier Berganda,Uji F,dan Uji Koefisien Determinasi ..	86
Lampiran 8: Tabel r.....	88
Lampiran 9: Tabel F.....	90
Lampiran 10: Tabel t	
Lampiran 11: Kartu Pembimbing	
Lampiran 12: Plagiat	
Lampiran 13: Sertifikat AIK	
Lampiran 14: Sertifikat SPSS	
Lampiran 15: Sertifikat Komputer	
Lampiran 16: Surat Izin Penelitian	
Lampiran 17: Surat Selesai Riset	
Lampiran 18: Lembar Persetujuan Perbaikan Skripsi	
Lampiran 19: Jurnal	

ABSTRAK

Eka Maya Sari/ 212019029/ 2023/ Pengaruh Komunikasi Kerja dan Penghargaan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis Ogan Ilir

Pencapaian karyawan PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis Ogan Ilir belum mencapai target, kurangnya pencapaian tersebut karena karyawan tidak memiliki komunikasi, penghargaan sehingga menyebabkan prestasi kerja menurun. Berdasarkan perumusan masalah dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan penghargaan karyawan terhadap prestasi kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan metode pengumpulan data kuesioner dan wawancara. Penelitian ini menggunakan sebanyak 68 sampel. Data yang digunakan data primer. Teknik Analisis dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil : Komunikasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja, dimana diperoleh nilai t 5,244 dan sig 0,000. Penghargaan karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja, dimana di peroleh nilai t 1,560 dan sig 0,030. Secara simultan komunikasi kerja dan penghargaan karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, dimana diperoleh nilai F 162,064 dan signifikan 0,000. besarnya pengaruh variabel bebas terhadap prestasi kerja adalah 82,8%. Kesimpulan dalam penelitian ini terdapat pengaruh komunikasi kerja dan penghargaan karyawan terhadap prestasi kerja.

Kata Kunci : Komunikasi Kerja, Penghargaan Karyawan dan Prestasi Kerja

ABSTRACT

Eka Maya Sari/ 212019029/ 2023/ *The Effect Of Work Communication And Employee Rewards On PT. Buma Cima Nusantara Ogan Ilir Sweet Love Unit*

PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis Ogan Ilir has not reached the target, the lack of achievement is because employees do not have communication, appreciation causes work performance to decrease. Based on the formulation of the problem in this study to determine the effect of employee communication and appreciation on work performance. This study used a quantitative method, using questionnaires and interviews to collect data. This study used as many as 68 samples. The data used is primary data. The analysis technique in this study uses multiple linear regression. Based on the results of the study, the results were obtained: Work communication has a significant positive effect on work performance, where the t value is 5.244 and sig 0.000. Employee appreciation has a significant positive effect on work performance, where the t value is 1.560 and sig 0.030 is obtained. Simultaneously, work communication and employee appreciation have a significant effect on work performance, where an F value of 162.064 is obtained and a significant value is 0.000. the magnitude of the influence of independent variables on work performance is 82.8%. The conclusion in this study is that there is an influence of work communication and employee appreciation on work performance.

Keywords: *Work Communication, Employee Appreciation and Work Performance*

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menurut Edi Sutrisno (2019:3) Sumber Daya Manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa). Pentingnya Sumber Daya Manusia (SDM) seharusnya organisasi juga memahami bagaimana strategi agar dapat bekerja dengan baik bahkan lebih sesuai dengan tujuan yang telah di tentukan. Salah satu faktor yang mempengaruhi tercapainya organisasi adalah prestasi kerja.

Prestasi kerja dapat mendorong karyawan agar berkeinginan berbuat lebih. Prestasi kerja tersebut dapat berupa motivasi kerja, penambahan kompensasi, kepuasan dalam bekerja dan perlakuan yang layak dan baik sebagai pembangkit minat pekerja. Menurut Dharma (2018:1) Prestasi Kerja adalah proses penampilan kerja atau pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang. Untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien maka tergantung pada keahlian dan kemampuan para pegawai dalam hal melaksanakan pekerjaannya dan mendukung kemauan para pegawainya sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai tersebut. Selain itu secara tidak langsung karyawan akan menjadi saling terikat agar dapat mencapainya, sehingga dapat membuat komunikasi dapat terjalin dengan baik. Komunikasi merupakan suatu aktivitas penyampaian informasi, dari satu pihak ke pihak lainnya. Menurut Mangkunegara (2013:145) komunikasi adalah

suatu proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Melalui komunikasi dapat menciptakan hasil kerja yang baik sehingga penghargaan dapat diperoleh. Menurut Fitri dkk (2013:31) Penghargaan (*reward*) dapat diartikan sebagai bentuk apresiasi terhadap suatu prestasi tertentu yang diperlihatkan atau dimunculkan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk materi atau ucapan. Dengan adanya penghargaan karyawan akan menjadi lebih semangat dalam proses dan pelaksanaan pekerjaan.

PT Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis adalah salah satu anak perusahaan PT Perkebunan Nusantara 7 (PTPN7) Distrik Cinta Manis badan usaha milik negara (BUMN) sektor perkebunan Indonesia. Perusahaan ini bergerak di bidang usaha Agrobisnis perkebunan dengan komoditas tebu sekaligus pabrik pembuatan gula. Selain itu PT Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis juga merupakan produksi dan penyaluran gula yang cukup besar yakni mencakup wilayah bagian Sumatera selatan. Visi perusahaan menjadi perusahaan agrobisnis dan argoindustri yang tangguh dan berkarakter global.

Pencapaian karyawan PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis Ogan Ilir belum mencapai target, sehingga pencapaiannya dianggap kurang, kurangnya pencapaian tersebut karena salah satunya dikarenakan karyawan tidak memiliki motivasi seperti kurangnya penghargaan menyebabkan prestasi menurun. kurangnya komunikasi antar atasan maupun sesama karyawan, sehingga karyawan merasa sulit untuk melihat tanggapan dari atasan.

Kurangnya kerja sama antar karyawan sehingga membuat keadaan kurang harmonis. hal ini terlihat dari hasil produksi yang dicapai karyawan selama 5 tahun belum memenuhi pencapaian tujuan perusahaan sebagai berikut :

Tabel I.1
Perkembangan Hasil Produksi Gula PT. Buma Cima Nusantara
Unit Cinta Manis Ogan Ilir
Dari Tahun 2017-2021

Tahun	Target (Ton)	Realisasi (Ton)	Presentase
2017	59.464	46.321	78%
2018	63.399	45.741	72%
2019	50.231	45.312	90%
2020	62.656	43.231	69%
2021	64.578	47.253	73%

Sumber : PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis, 2022

Berdasarkan pada tabel I.1 diatas diketahui bahwa kuantitas pencapaian pada PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis dapat dikatakan kurang maksimal, hal ini dapat dilihat dari beberapa tahun terakhir ini tidak mencapai target yang di tetapkan perusahaan. Jika keadaan ini dibiarkan maka PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis Ogan Ilir akan mengalami dampak yang merugikan.

Pada periode tertentu terlihat bahwa perkembangan produksi gula pada PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis Ogan Ilir ada yang mengalami penurunan dan kenaikan, pada tahun 2021 perusahaan hanya mampu mencapai 73% dari hasil yang telah ditargetkan oleh perusahaan. Hal ini terjadi disebabkan oleh komunikasi kerja dan prestasi kerja yang masih kurang rendah sehingga membuat penghargaan karyawan kurang maksimal.

PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis untuk fenomena Prestasi kerja masih terlihat rendah hal ini disebabkan oleh kurangnya hasil kerja yang di dapat oleh karyawan, pengembangan yang dilakukan karyawan masih kurang. Masih kurangnya tingkat kedisiplinan karyawan dalam melakukan tugasnya, seperti halnya karyawan sering bermasalah-malasan, karyawan datang terlambat serta kurangnya pengawasan dari pemimpin yang menyebabkan karyawan tidak disiplin. Masih kurangnya kerja sama yang terjalin antara pemimpin terhadap karyawan sehingga membuat keadaan kurang harmonis membuat kinerja karyawan tidak baik atau meningkat. Serta masih kurangnya sikap yang dimiliki oleh atasan sehingga membuat karyawan kurang memahami setiap arahan dari atasan.

PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis untuk fenomena Komunikasi kerja yaitu karyawan kurang memahami intruksi dari atasaan, karyawan yang kurang merespon situasi yang ada di sekitar, sehingga membuat komunikasi yang terjalin kurang harmonis. Kurangnya perilaku dapat mempengaruhi sikap, hal ini terlihat dari perubahan pada perilaku pemimpin dalam berkomunikasi dapat membuat komunikasi menjadi tidak efektif. Kurangnya tindakan yang dimiliki oleh atasan sehingga membuat karyawan kurang memahami setiap arahan atau intruksi yang diberikan. Hal ini membuat suasana pekerjaan antara pemimpin dan karyawan kurang baik.

PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis untuk fenomena Penghargaan karyawan yaitu masih kurangnya pemberian intensif yang tidak sesuai, sehingga membuat karyawan tidak mempunyai semangat dalam

bekerja. Serta masih kurangnya penghargaan dalam bentuk kenaikan pangkat atau kenaikan jabatan dari perusahaan bagi karyawan yang mempunyai kompeten tinggi serta mampu bekerja dengan baik. Selanjutnya yaitu kurangnya dalam bentuk pendidikan maupun pelatihan. Karena hal tersebut dapat mempengaruhi tingkat efektivitas kegiatan karyawan dalam mencapai hasil dan tujuan yang telah ditetapkan. Kurangnya motivasi dan tujuan dari perusahaan kepada karyawan, hal tersebut membuat karyawan kurang tergugah untuk melakukan sesuatu sehingga tidak dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komunikasi Kerja Dan Penghargaan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja pada PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis Ogan Ilir .**

B. Rumusan Masalah

1. Adakah Pengaruh Komunikasi Kerja Dan Penghargaan Karyawan terhadap Prestasi Kerja di PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis Ogan Ilir?
2. Adakah Pengaruh Komunikasi Kerja terhadap Prestasi Kerja di PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis Ogan Ilir?
3. Adakah Pengaruh Penghargaan Karyawan terhadap Prestasi Kerja di PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis Ogan Ilir?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi Kerja dan Penghargaan Kerja terhadap Prestasi Kerja di PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis Ogan Ilir.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi Kerja terhadap Prestasi Kerja di PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis Ogan Ilir.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Penghargaan Karyawan terhadap Prestasi Kerja di PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis Ogan Ilir.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis
Dapat menambah dan memperluas pengetahuan dalam mendalami masalah yang berkaitan dengan Komunikasi Kerja Dan Penghargaan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja.
2. Bagi Objek Penelitian
Sebagai bahan referensi bagi perusahaan tempat penelitian dilakukan khususnya memperbaiki kualitas sumber daya manusia
3. Bagi Almamater
Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk penelitian selanjutnya, sehingga dimanfaatkan dalam penelitian lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Ahmad, Edi Harahap. (2014). *Komunikasi Antarpribadi (Perilaku insani dalam organisasi pendidikan)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Akhyadi, Kaswan (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung. Indonesia: Alfabeta.
- Arni Muhammad. (2016). *Komunikasi Organisasi*. Edisi kedua. Jakarta; Bumi Aksara
- Asiati, D.I. (2019). *Metodologi Penelitian Untuk Manajemen Dan Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Badriyah, Mila.(2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia:CV*. Pustaka Setia
- Dharma, Agus 2018. *Manajemen prestasi kerja*. Jakarta:Rajawali
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia konsep dan kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Feibi MM Munde, Rita N Troreh, Irvan Trang, (2019). Pengaruh Komunikasi, Pengembangan Karir Dn Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja pada PT. Pegadaian (PERSERO) Kanwil V Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen Bisnis Dan Bisnis* 7(4): 2303-1174
- Fitri, Massuki S. (2013). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen, Kualitas Sumber Daya, Reward Dan Punishment Terhadap Anggaran Berbasis Kinerja (Studi Empirik Pada Pemerintah Kabupaten Lombok Barat)*. Semarang
- Gibson, Ivancevich, Donnelly. (2013). *Organisasi*. Jilid 1. Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta. Pp.26-43.
- Hani, T. Handoko. 2014. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :BPFE-Yogyakarta.
- Hani, T. Handoko. 2012. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :BPFE-Yogyakarta.
- Hasan, Iqbal (2017). *Pokok-Pokok Materi Statistik 2*. Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya.

- Hasibuan, Malayu S.P, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, PT.Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1), 47-57
- Mangkunegara, A.P, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Remaja Rosdakarya.
- Meylan Mersilina, Bernhard Tewal, Genita G Lumintang, (2019). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Kompetensi, Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bussan Auto Finance Cabang Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 7(4): 2303-1174
- N. P Nines, L.N Oktarini (2021). Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Prestasi Kerja Karyawan UD. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata* 1(2): 757-768
- P, Puji (2020). Pengaruh Penghargaan Dan Hukuman Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri, TBK. *Jurnal ekonomi dan industri*, 21(2), 2656-3169
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pramedia Groub.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sutardji. (2016). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta; Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen sumber daya manusia*. Prenadamedia Groub, Jakarta, 2016

- S. Suwanto, D. Sunarsi, H. Erlangga, N. Nurjaya, R. Noorman (2022). Pengaruh Pemberian Reward Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja PT. Surya Pratama Gemilang Di Bekasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia* 5(2): 471-484
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- W Lilia, SG Pane (2017) Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Reward Terhadap Employee Engagement Dan Intent To Quit PT.Sang Hyang Seri (PERSERO) Regional IV Tanjung Morawa . *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan* 1(1): 40-53
- Y. Nur fadhilah, P. Budi (2021) Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara XI Surabaya. *Jurnal Bisnis Indonesia* 12(1)