

Rewards Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Bahana Berlian

Anisa Maryati, Darlius

Universitas Satya Negara Indonesia

Abstrak

Sebuah organisasi memiliki beberapa bagian yang dikelola oleh sekelompok manusia. Demi mencapai target dan tujuan, setiap individu harus saling bekerjasama menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kelangsungan organisasi bertumpu pada hasil kerja yang dijalankan melalui beberapa bagian departemen. Penelitian ini dilakukan di PT. Karya Bahana Berlian. Sebanyak 100 karyawan terpilih sebagai responden dengan menggunakan formula Slovin, dengan populasi 135 karyawan. Metode pengumpulan data adalah dengan menggunakan kuisioner. Penelitian ini menemukan beberapa kesimpulan penting yaitu pertama bahwa komunikasi, human relation dan pemberian rewards berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua seluruh hipotesis dalam penelitian ini telah terbukti secara signifikan. Ketiga, variabel *rewards* mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan variabel lainnya. Implikasi dari penelitian ini adalah komunikasi, human relation dan pemberian *rewards* mempunyai peran yang sama penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci : *Komunikasi, Human Relation, Rewards Dan Kinerja Karyawan.*

Latar Belakang Masalah

Sebuah organisasi memiliki beberapa bagian yang dikelola oleh sekelompok manusia. Demi mencapai target dan tujuan, setiap individu harus saling bekerjasama menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kelangsungan organisasi bertumpu pada hasil kerja yang dijalankan melalui beberapa bagian departemen. Tugas dalam lintas departemen membutuhkan hubungan yang baik melalui komunikasi dan interaksi sesama rekan kerja. Sama halnya dalam sebuah instansi atau perusahaan. Komunikasi dan interaksi di butuhkan tidak hanya dengan rekan kerja sejawat, tapi juga diharapkan dapat berjalan baik dengan atasan dan kondisi sekitar. Setiap karyawan memiliki psikologis yang harus di perhatikan sebagai penunjang kinerja yang baik, seperti mendapatkan penghargaan (*rewards*), kenyamanan dalam beradaptasi dan berada dalam sebuah kelompok yang saling memberikan semangat untuk bekerja. Apabila faktor tersebut sudah baik, maka akan menghasilkan *output* yang baik pula.

Pada perusahaan *manufacture output* yang dihasilkan berupa sebuah produk. PT Karya Bahana Berlian merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *automotive* dan *interior part*, dimana hasil produksinya berupa jok mobil (*seat assy*), cover jok mobil (*cover assy*) dan busa jok/foam (*pad assy*). Perusahaan tersebut merupakan *supplier (vendor)* tetap untuk kendaraan merk Mitsubishi. Terdapat beberapa tahap bagian produksi pada perusahaan ini yaitu Produksi *Cutting*, Produksi *Sewing*, Produksi *Foam*, dan Produksi *Assembling*. Keempat bagian tersebut merupakan bagian terpenting dalam menghasilkan produksi di perusahaan ini. Demi *output* produk yang diharapkan, faktor – faktor pendukung harus diperhatikan agar kinerja tetap berjalan dengan baik, sehingga menghasilkan *output* yang diharapkan.

Menurut pendapat Sutermeister (1999:7-8), bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor kemampuan (pengetahuan dan keterampilan) dan faktor motivasi (kondisi sosial, kebutuhan individu dan kondisi fisik).

Karyawan akan berusaha melakukan kinerja sebaik mungkin jika faktor pendukung ikut berjalan seiring. Faktor utama dalam menciptakan kinerja yang baik, yaitu memperhatikan secara psikologis. Setinggi apapun pendidikan dan kemampuan individu, akan dikalahkan dengan perasaan emosional yang mengatur siklus bathin selama bekerja.

Pada umumnya manusia diciptakan sebagai makhluk sosial, dimana masih membutuhkan kegiatan sosial sebagai penunjang kehidupan. Begitupun dengan kinerja, demi menciptakan kinerja maksimal, dibutuhkan komunikasi, interaksi dan penghargaan yang efektif. Penelitian (Ardiansyah : 2016), menunjukkan komunikasi dapat meningkatkan kinerja. Bila komunikasi efektif dapat terwujud maka produktifitas karyawan akan semakin tinggi. Dalam hal ini, komunikasi dinilai cukup penting sebagai pendukung terlaksananya kinerja yang baik,

Komunikasi yang efektif mengharapkan interaksi manusia yang harmonis dalam lingkungan kerja. Interaksi dengan atasan, bawahan atau sesama rekan kerja. Hal tersebut memungkinkan bekerja sama dengan departemen lain yang terkait.

Penelitian Talumantak (2016) mengatakan *Human Relationship* secara parsial mempunyai hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Interaksi sesama rekan kerja (*human relation*) juga memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja. Komunikasi dan interaksi saling berkesinambungan. Selain kedua faktor tersebut, hal – hal yang mempengaruhi kinerja, yaitu dalam pemberian penghargaan (*reward*).

Dapat dilihat kondisi kinerja yang tidak stabil. Di tahun 2016 tingkat penilaian kategori istimewa hanya 10% dan meningkatnya kategori kurang menjadi 20%. Pada tahun itu pula. PT. Karya Bahana Berlian mendapat order jenis mobil baru yang belum pernah dikerjakan sebelumnya. Kemudian penulis melakukan observasi dan pengamatan yang dilakukan pada karyawan PT. Karya Bahana Berlian yang memiliki atasan, khususnya pekerja lapangan. Dalam hal ini terdapat dua factor penyebab menurunnya kinerja pada tahun 2016, yaitu operator masih adaptasi mesin dengan bentuk pola yang baru pula dan pengakuan tidak semangatnya bekerja karena hasil pekerjaan seakan tidak dinilai baik oleh atasan, mereka pun bercerita mengenai atasan yang tidak begitu pandai mengelola emosi, sehingga menyampaikan pesan dengan intonasi kasar dan keras. Hal tersebut dapat dilihat dari beberapa indikator yang muncul seperti, kurang mampu nya karyawan dan atasan mengatur emosi, atasan meluapkannya dengan menegur langsung di depan rekan kerja lainnya dengan intonasi membentak, dimana hal tersebut seakan karyawan merasa dipermalukan didepan rekan kerjanya. Dikarenakan rasa malu tersebut, indikator lainnya muncul yaitu kurangnya rasa empati dan keegoisan diri agar terlihat baik didepan atasan, sehingga kurang menghargai hasil kerja rekannya, ketidakpedulian pada kondisi rekan kerja karena fokus pada tanggung jawab dan kualitas diri. Empati dan rasa peduli hanya terjadi dalam sebuah kelompok kecil yang mereka buat, kata lain disebut *geng*.

Berdasarkan pengamatan penulis, pegawai di PT. Karya Bahana Berlian mengalami beberapa penekanan yang terkait dengan komunikasi, hubungan antar manusia dan pemberian *rewards* yang mempengaruhi hasil dari kinerja.

Pertama, munculnya komunitas berkelompok, dan kurang terciptanya hubungan yang harmonis di lingkungan bekerja, hal ini mempengaruhi keterbatasan *sharing* antar rekan kerja dan rasa peduli sesama, karyawan merasa tidak dalam lingkungan yang nyaman. Kedua, komunikasi di belum berjalan dengan baik, hal ini terlihat saat atasan memberikan perintah kepada bawahan, jarang nya karyawan di ajak berdiskusi, tidak adanya forum untuk menyampaikan keluh kesah karyawan. Ketiga, pemberian *rewards*, yaitu kurangnya pengakuan yang dinilai dari kinerja karyawan, berupa pujian dan symbol status pengakuan.

Pembatasan Masalah

Secara normatif banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja di PT Karya Bahana Berlian seperti motivasi, kepuasan kerja, disiplin kerja, system kompensasi, budaya organisasi, pemberian reward dsb. Namun karena keterbatasan waktu, referensi dan kemampuan penulis. Maka penulis hanya memfokuskan pada faktor komunikasi, *human relation* dan pemberian *rewards* pada PT Karya Bahana Berlian. Jika ada beberapa faktor lain yang mempengaruhi hal tersebut pada karyawan PT Karya Bahana Berlian tidak akan dibahas secara eksklusif.

Perumusan Masalah

Dari berbagai uraian latar belakang tersebut diatas, masih banyak yang perlu diperbaiki untuk memperhatikan keadaan dalam kinerja karyawan, dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Apakah komunikasi mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Karya Bahana Berlian?
2. Apakah *human relation* mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Karya Bahana Berlian ?
3. Apakah pemberian *rewards* mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Karya Bahana Berlian ?
4. Apakah komunikasi, *human relation* dan pemberian *rewards* mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Karya Bahana Berlian?

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Bahana Berlian.
2. Menganalisis pengaruh *human relation* terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Bahana Berlian.
3. Menganalisis pengaruh pemberian *rewards* terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Bahana Berlian.

4. Menganalisis pengaruh komunikasi, *human relation* dan pemberian *rewards* terhadap kinerja karyawan pada PT.Karya Bahana Berlian.

Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat diperoleh manfaat sebagai berikut:

Manfaat teoritis

Penulis berharap semoga penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian berikutnya dan menambah ilmu manajemen Sumber Daya Manusia, tepatnya mengenai komunikasi, *human relation* dan *reward*.

Manfaat Praktis

Menciptakan komunikasi dengan baik dan efektif, hubungan yang harmonis terhadap atasan dengan bawahan (vertical- horizontal), bawahan bawahan (horizontal-horizontal) dan menekankan pengakuan prestasi kepada karyawan yang teladan.

Kinerja

Manusia merupakan asset terbesar dalam sebuah perusahaan. Kesuksesan dan hasil yang maksimal merupakan output dari kinerja yang dijalani sumber daya manusia. Kata kinerja merupakan singkatan dari *kinetika energi kerja*. Dalam bahasa Inggris yaitu *performance* dan dalam Bahasa Indonesia adalah performa performa (Wirawan, 2009).

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya. Menurut Prawirosentono (2008: 2), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Mathis dan Jackson (2006:112), kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja dapat berjalan baik apabila karyawan mendapatkan gaji sesuai harapan, mendapatkan pelatihan dan pengembangan, lingkungan kerja yang kondusif, mendapat perlakuan yang sama, pembatan karyawan sesuai keahliannya serta mendapatkan bantuan perencanaan karir, serta terdapat umpan balik dari perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2006:67) Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Bangun (2012:231) pengertian kinerja adalah, sebagai berikut : “Kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan persyaratan pekerjaan (job requirement)”.

Sedarmayanthi dalam Hartono : 2015 menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Uraian sebelumnya dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai baik perseorangan maupun kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dari beberapa pengertian kinerja menurut para ahli, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan seseorang dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan dan kesuksesan organisasi tersebut. Demi terciptanya kinerja yang baik, sebuah organisasi atau perusahaan harus memperhatikan keadaan psikologi sumber daya manusia yang menjalankan, seperti gaji, pengembangan karier. Salah satu faktor kinerja yang baik adalah keadaan dimana karyawan merasakan kenyamanan bathin dalam bekerja dari faktor tersebut.

Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, seperti berhubungan dengan lingkungan sekitar. Hubungan sesama karyawan tidak hanya dengan rekan sejawat, tapi dibutuhkan hubungan baik dengan atasan maupun bawahan.

Menurut Mangkunegara (2007:67), terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah : “Faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation).” Penjelasan tentang kedua faktor ini, adalah :

Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita, artinya karyawan yang memiliki IQ yang rata-rata (IQ 110 - 120) dengan memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (Attitude) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. (Sikap mental yang siap secara psikofik) artinya, seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dalam mencapai situasi kerja.

Menurut Timple (1992:31), faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu berkaitan dengan sifat seseorang, kinerja yang buruk disebabkan orang tersebut memiliki kemampuan yang buruk pula. Faktor eksternal yaitu berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap, tindakan rekan kerja, bawahan, atasan, fasilitas kerja, iklim organisasi. Namun karyawan menganggap kinerja baik berasal dari perasaan positif.

Menurut Simamora (1995:500) kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu :

- a. Faktor individual terdiri :
 - Kemampuan dan keahlian
 - Latar belakang
 - Demografi
- b. Faktor psikologis terdiri :
 - Persepsi
 - Attitude
 - Personality
 - Pembelajaran
 - Motivasi
- c. Faktor organisasi terdiri :
 - Sumber daya
 - Kepemimpinan
 - Penghargaan
 - Struktur
 - Job design

Dari teori tersebut, diambil kesimpulan faktor yang mempengaruhi kinerja berasal dari diri itu sendiri dan dari lingkungan. Faktor individu (internal) yaitu berasal dari psikologis karyawan. Apabila karyawan memiliki pemikiran positif dan psikologis yang baik, maka kinerja yang dijalankan akan membawa hasil baik. Faktor lingkungan (eksternal) yaitu faktor pendukung yang berada disekitar, seperti perilaku, hubungan baik dengan rekan kerja dan sikap atasan juga menjadi point pokok dalam mempengaruhi kinerja. Para pimpinan perlu berkomunikasi secara intens dengan karyawan.

Komunikasi

Komunikasi dari bahasa latin yaitu “*communicatio*” yang ber istilah “*communis*” berarti menciptakan kebersamaan antara dua orang atau lebih. Dalam kehidupan kita selain menjadi makhluk individu, kita juga sebagai makhluk sosial yang sangat membutuhkan interaksi dengan orang lain.

Menurut Arifin (1988:17), komunikasi merupakan suatu konsep yang multi makna. Makna komunikasi dapat dibedakan berdasarkan Komunikasi sebagai proses sosial Komunikasi pada makna ini ada dalam konteks ilmu sosial. Dimana para ahli ilmu sosial melakukan penelitian dengan menggunakan pendekatan komunikasi yang secara umum menfokuskan pada kegiatan manusia dan kaitan pesan dengan perilaku.

Menurut Hartono (2015) dapat dilihat bahwa variable komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Dapat disimpulkan apabila komunikasi berjalan dengan baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Komunikasi yang baik yaitu kemampuan seseorang menerima dan menyampaikan maksud informasi yang diberikan dan melakukan *feedback* sesuai yang diharapkan.

Menurut Pien Supinah (2009), komunikasi adalah suatu proses yang terjadi antara dua orang atau lebih yang membentuk pertukaran informasi satu dengan yang lainnya yang akhirnya timbul saling pengertian yang mendalam atau terciptanya suatu kebersamaan makna. Komunikasi dalam definisi Dan Nimmo (2005) adalah proses interaksi sosial yang digunakan orang untuk menyusun makna yang merupakan citra mereka mengenai dunia (yang berdasar itu mereka bertindak) dan untuk bertukar citra itu melalui simbol-simbol.

Definisi Dan Nimmo mengandung pengertian; Pertama, proses komunikasi baru terjadi ketika manusia melakukan interaksi sosial; Kedua, dalam komunikasi itu terdapat bukan hanya penyampaian dan pertukaran pesan, namun juga adanya konstruksi makna. Makna, dalam pandangan Nimmo, bukan sesuatu yang “*given*”, melainkan sesuatu yang diciptakan, diberikan, ditentukan, dan terjadi atas suatu proses transaksi, bukan dalam proses interaksi atau sebagai sebuah reaksi; Ketiga, dalam komunikasi terdapat intepretasi dan persepsi terhadap dunia, lalu manusia saling bertukar intepretasi dan persepinya itu.

Masmuh dalam Hartono (2015) mengemukakan komunikasi organisasi merupakan pengiriman dan penerimaan berbagai pesan di dalam organisasi, di dalam kelompok formal maupun informal organisasi. Uraian sebelumnya dapat disimpulkan komunikasi sebagai suatu proses dimana orang-orang bermaksud memberikan pengertian-pengertian melalui pengiriman berita secara simbolis, dapat menghubungkan para anggota berbagai satuan organisasi yang berbeda dan bidang yang berbeda pula, sehingga sering disebut rantai pertukaran informasi.

Dari teori tersebut dapat ditarik kesimpulan, komunikasi adalah suatu proses interaksi dua orang atau lebih untuk bertukar pesan dan informasi dengan harapan mendapat *feedback* yang sesuai. Apabila komunikasi dilakukan dengan baik, maka pesan yang tersampaikan akan sempurna.

Prinsip Komunikasi

Untuk dapat memahami hakikat suatu komunikasi, perlu diketahui prinsip dari komunikasi tersebut. Menurut Seiler (1988), terdapat empat prinsip dasar dari komunikasi, yaitu:

1. Komunikasi adalah suatu proses
Komunikasi merupakan sebuah proses karena merupakan kegiatan yang terus menerus. Komunikasi berhubungan dan saling keterkaitan antara orang, lingkungan, ketrampilan, sikap, status, pengalaman dan perasaan, semuanya menentukan komunikasi yang terjadi dalam suatu waktu tertentu. Sehingga disamping berubah-ubah, komunikasi juga dapat menimbulkan perubahan.
2. Komunikasi adalah sistem
Komunikasi terdiri dari beberapa komponen dan masing-masing komponen tersebut mempunyai tugasnya masing-masing. Tugas dari masing-masing komponen tersebut saling berhubungan satu sama lain untuk menghasilkan suatu komunikasi, dan apabila terdapat gangguan pada satu komponen akan berpengaruh pada proses komunikasi secara keseluruhan.
3. Komunikasi bersifat interaksi dan transaksi
Interaksi adalah saling bertukar komunikasi. Dalam keseharian, komunikasi dilakukan secara rutin, yaitu dengan cara percakapan dengan orang dengan menyampaikan pesan dan menerima *feedback* nya. Dalam keadaan demikian komunikasi tersebut bersifat transaksi. Sehingga komunikasi yang terjadi antara manusia dapat berupa interaksi dan transaksi.
4. Komunikasi dapat terjadi disengaja maupun tidak disengaja.
Komunikasi yang disengaja terjadi apabila pesan yang mempunyai maksud tertentu dikirimkan kepada penerima yang dimaksudkan. Sedangkan komunikasi yang ideal terjadi apabila seseorang bermaksud mengirim pesan tertentu terhadap orang lain yang ia inginkan untuk menerimanya. Tetapi itu belum merupakan jaminan bahwa pesan itu akan efektif, karena tergantung kepada faktor lain yang juga ikut berpengaruh kepada proses komunikasi.

Rewards

Kata *reward* berasal dari bahasa Inggris yang berarti ganjaran atau hadiah (Echolas dan Shadily, 2005:485). *Reward* adalah sesuatu yang kita berikan kepada seseorang karena dia melakukan sesuatu. Sesuatu tersebut wajar sebagai apresiasi, sebagai ungkapan terima kasih dan perhatian kita.

Menurut Handoko (2003:66) *Reward* merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeseluruhan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka diadakan pemberian *reward* pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik.

Menurut Aktar dalam Januar 2015 rewards dapat berupa :

1. Ekstrinsik *reward* adalah penghargaan nyata dan manfaat yang diterima atas pekerjaan atau tugas yang dilakukan oleh karyawan. Ekstrinsik *reward* seperti gaji atau upah, insentif, bonus, keamanan kerja.
2. Intrinsik *reward* adalah penghargaan yang tidak nyata, dalam hal ini berupa manfaat psikologis. Intrinsik *reward* seperti penghargaan, temuan tantangan baru, sikap positif, peduli dari atasan dan rotasi kerja

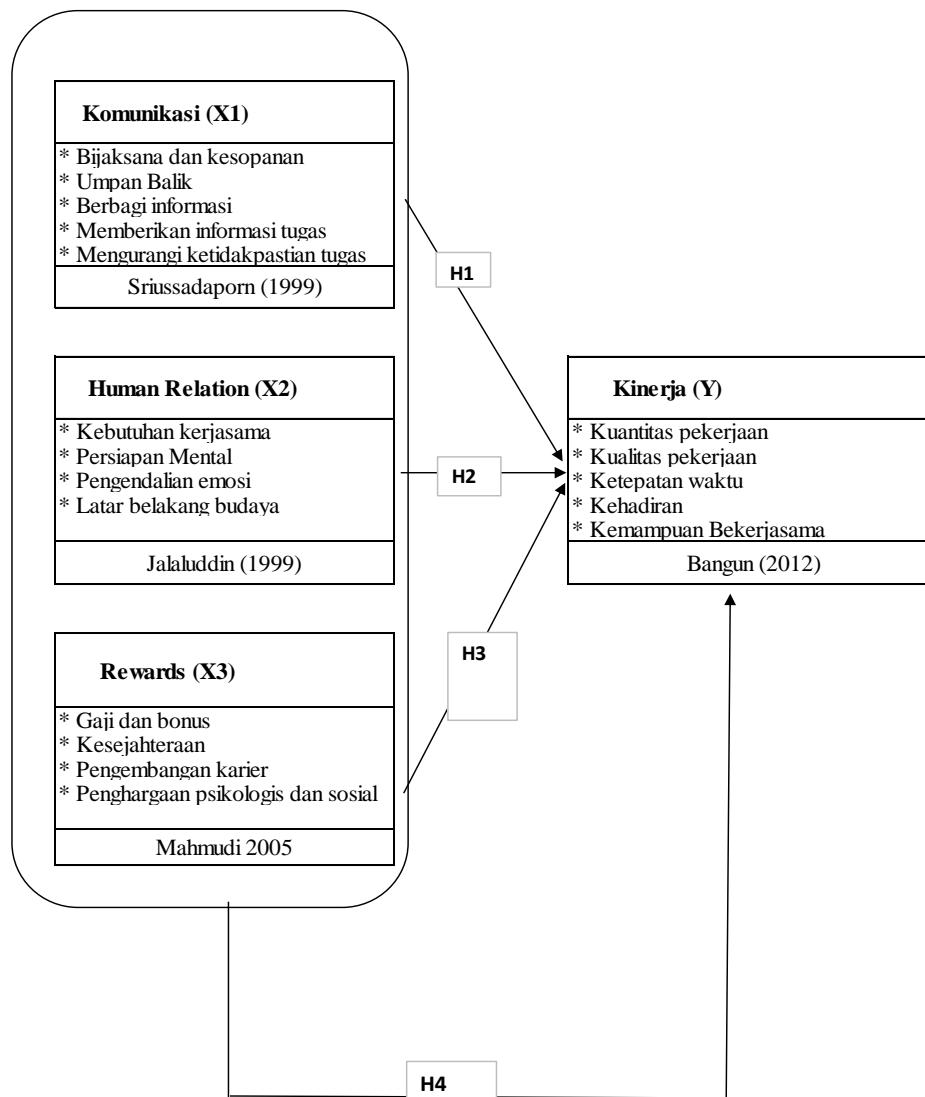
Dengan kata lain, *reward* adalah segala sesuatu yang berupa penghargaan yang menyenangkan perasaan yang diberikan kepada pegawai dengan tujuan agar pegawai tersebut senantiasa melakukan pekerjaan yang baik dan terpuji. Dalam konsep manajemen, *reward* merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kinerja para pegawai. Metode ini bisa mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan baik secara berulang – ulang. *Reward* juga bertujuan agar seseorang menjadi semakin giat dalam usaha memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dicapainya.

Apabila ingin mendapat *rewards* maka karyawan pun harus memberikan kontribusi yang baik. Dengan *reward*, diharapkan dapat membangun hubungan positif antar relasi dan lingkungan internal. Seperti pendapat Mahsun (2006: 112) Rewards memiliki dua type yaitu *social reward* dan *psychic reward*. Dimana *social reward* merupakan rewards ekstrinsik, yaitu berupa bonus, financial, piagam penghargaan. Sedangkan *psychic reward* merupakan rewards, yang datang dari diri sendiri, *self satisfaction* (kepuasan diri) dan kebanggaan atas hasil yang dicapai. Bentuk *Psychic reward* yaitu pujian, sanjungan dan ucapan selamat yang dirasakan pegawai sebagai bentuk pengakuan terhadap dirinya dan mendatangkan kepuasan bagi diri sendiri. *Reward* dimunculkan untuk memotivasi seseorang supaya giat dalam menjalankan tanggung jawab karena terdapat anggapan bahwa dengan pemberian hadiah atas hasil pekerjaannya, karyawan akan lebih bekerja maksimal.

Setiap pekerjaan mempunyai karakteristik berbeda-beda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketegantungan atas pekerjaan lainnya, jika terlambat atau pekerjaan tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian selanjutnya sehingga karyawan dituntut untuk menyelesaikan aktivitas kerja tepat waktu.

Kerangka Berpikir

Kerangka berfikir dapat disimpulkan sebagai berikut:



Gambar 1

Kerangka Pemikiran

Hipotesis

- H1: Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- H2: *Human Relation* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- H3: *Rewards* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
- H4: Komunikasi, *Human Relation* dan *Rewards* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Variable Operasional

a. Definisi Konseptual

Komunikasi merupakan pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada seseorang. Untuk pemindahan informasi yang dimaksud dalam komunikasi tersebut diperlukan suatu proses komunikasi. Robbins (2013) menyebutkan bahwa “komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada para karyawan apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang di bawah standard.

b. Definisi Operasional.

Definisi operasional yang digunakan untuk penelitian ini kemudian diuraikan menjadi indikator empiris menurut Sriussadaporn (1999) dalam Fuad Mas'ud (2004) meliputi:

Komunikasi adalah skor penilaian yang diperoleh dari jawaban responden yang diukur melalui instrumen penelitian komunikasi melalui dimensi : bijaksana dan kesopanan, umpan balik, berbagi informasi dan tugas, mengurangi ketidakpastian. Dengan indikator : Intonasi, pemilihan kata, menerima dan menyampaikan pesan, hirarki pesad, sikap dan diskusi. Skor pengukuran SS = 5, S = 4, KS = 3, TS = 2, dan STS = 1

c. Kisi-kisi Instrumen

Table
Kisi – Kisi Instrumen Komunikasi

No.	Dimensi	Indikator	No. Soal	Jumlah
1		a. Tutur kata	1	1
	Bijaksana dan Kesopanan	b. Sopan	2,3	2
2		a. Menerima dan menyampaikan pesan	4,5,6	3
	Umpan Balik	b. Respon	7,8,9	3
		c. Mengatur Emosi	10,11,12	3
3	Berbagi informasi	a. Membagi informasi	13	1
4.	Memberikan Informasi Tugas	a. Memberikan informasi sesuai prosedur	14	1
		b. Ide Gagasan	15	1
5	Mengurangi ketidakpastian tugas	a. Gaya Bicara	16,17	2
		b. Diskusi	18,19,20	3
	JUMLAH			20

Human Relation

a. Definisi Konseptual

Menurut Musnaef dalam Talumantak (2016) dalam human relationship (hubungan antar manusia) adalah segala bentuk hubungan, baik formal maupun non formal yang dijalankan oleh pimpinan terhadap bawahan, oleh bawahan terhadap sesama bawahan dalam usaha untuk memupuk kerja sama yang intim dan selaras guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

b. Definisi Operasional

Menurut Jalaluddin (1999), human relation dapat diukur melalui instrumen penelitian komitmen pegawai melalui dimensi : kebutuhan kerjasama, kesiapan mental, pengendalian emosional dan latar belakang budaya. Dengan indikator membantu sesama, perasaan bathin, toleransi dan perbedaan SARA. Skor pengukuran SS = 5, S = 4, KS = 3, TS = 2, dan STS = 1

c. Kisi-kisi Instrumen

Table
Kisi – Kisi Instrumen Human Relation

No.	Dimensi	Indikator	No. Soal	Jumlah
1	Kebutuhan Kerjasama	a. Membantu Sesama	1,2	2
		b. Bekerja sama	3,4	2
2	Persiapan Mental	a. Perasaan bathin	5,6	2
		b. Perasaan dihargai	7,8	2
3	Pengendalian Emosi	a. Mengatur Emosi	9,10	2
		b. Peduli	12,13,14	3
4	Latar Belakang Budaya	a. Perbedaan SARA	15,16	2
		b. Toleransi	17,18	2
		c. Ruang Lingkup	19,20	2
JUMLAH				20

Rewards

a. Definisi Konseptual

Reward merupakan penghargaan atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya dalam bentuk moneter (gaji dan insentif) maupun nonmoneter (pujian, pengakuan, dan penghargaan) selama periode waktu tertentu.

b. Definisi Operasional

Menurut Mahmudi (2005: 187) dimensi reward yaitu : gaji dan bonus, kesejahteraan, pengembangan karir, penghargaan psikologis dan sosial. Dengan indikator gaji yang layak, pemberian bonus, pelatihan, pujian dan pengakuan, mendapatkan cuti dan fasilitas. Skor pengukuran SS = 5, S = 4, KS = 3, TS = 2, dan STS = 1

c. Kisi-kisi Instrumen

Table
Kisi – Kisi Instrumen Rewards

No.	Dimensi	Indikator	No. Soal	Jumlah
1	Gaji dan Bonus	a. Gaji yang sesuai	1	1
		b. Kelayakan bonus	2	1
2	Kesejahteraan	a. Fasilitas	3,4	2
		b. Pengembangan karir	5	1
3	Pengembangan karir	a. Promosi jabatan	5	1
		b. Gagasan	6,7	2
		c. Pelatihan	8,9	2
		d. Kesempatan memperbaiki kesalahan	10,11	2
4	Penghargaan psikologis dan social	a. Pujian	12,13	2

c. Pengakuan	14,15,16	3
d. Cuti	17,18	2
e. Refreshing	19,20	2
JUMLAH		20

Kinerja Karyawan

a. Definisi Konseptual

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

b. Definisi Operasional

Menurut Bangun : 2012 kinerja dapat diukur melalui beberapa indikator yaitu antara lain sebagai berikut: kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerjasama. Dengan Indikator jumlah pekerjaan, hasil yang dikerjakan, menyelesaikan sesuai deadline, menggunakan keadaan dengan baik, bekerja tanpa bantuan, tanggung jawab. Skor pengukuran SS = 5, S = 4, KS = 3, TS = 2, dan STS = 1

c. Kisi-kisi Instrumen

Table
Kisi – Kisi Instrumen Kinerja

No.	Dimensi	Indikator	No. Soal	Jumlah
1	Kuantitas pekerjaan	a. Jumlah pekerjaan	1,2,3	3
2	Kualitas pekerjaan	a. Hasil yang dikerjakan	4,5	2
		b. Tanggung Jawab	6,7,8	3
3	Ketepatan waktu	a. Menyelesaikan sesuai <i>deadline</i>	9,10	2
		b. Disiplin	11,12,13	3
4	Kehadiran	a. Hadir tepat waktu	14	1
		b. Meminimalkan keterlambatan	15,16	2
5	Kemampuan Bekerjasama	a. Interaksi untuk bekerjasama	17,18	2
		b. Saling membantu	19,20	2
JUMLAH				20

Populasi dan Sampel

Populasi dan Sample sangat dibutuhkan dalam sebuah penelitian, hal tersebut digunakan untuk mengumpulkan data yang akan diteliti. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 1999).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Karya Bahana Berlian, sebanyak 135 orang.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang relative sama dan dianggap bisa mewakili (Cooper dan Emory, 1995). Penentuan sampel dapat dihitung dari populasi, dengan formulasi Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

- n = ukuran sampel
- N = ukuran populasi
- e = proses kelonggaran ketidak-telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir yaitu sebesar 0,05

Berdasarkan rumus tersebut pada penelitian ini jumlah populasi (N) 135 karyawan PT Karya Bahana Berlian, maka sampel yang dibutuhkan adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{135}{1 + 135 \cdot 0,0025} = \frac{135}{1 + 0,35} = \frac{135}{1,35} = 100$$

Perhitungan tersebut didapatkan jumlah sampel sebagai objek pengamatan adalah sejumlah 100 karyawan di PT Karya Bahana Berlian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi, *human relation* dan *rewards* secara simultan terhadap kinerja karyawan. Bentuk umum persamaan regresi linier berganda dengan lima variabel independen yaitu sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

- Y : Kinerja Karyawan
- b₀ : Konstanta
- b₁₋₃ : Koefisien Regresi
- X₁ : Komunikasi
- X₂ : *Human Relation*
- X₃ : Rewards
- e : Faktor Kesalahan (nilai 0)

Hasil yang diperoleh setelah data diolah dengan bantuan program SPSS disajikan dalam tabel berikut ini pada table berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.516	7.337		7.578	.000
	Komunikasi	.192	.082	.229	2.339	.021
	Human Relation	.124	.083	.252	2.214	.032
	Rewards	.212	.094	.295	2.248	.027

a. Dependent Variable: Kinerja

$$Y = 3,516 + 0,192 X_1 + 0,124 X_2 + 0,212 X_3$$

Kesimpulan :

Arti angka-angka tersebut sbb: (Disini yang akan diartikan angkanya adalah koefisien yang memiliki signifikansi kurang dari 0,05 (yang berpengaruh signifikan)

- a. Nilai konstanta (a) sebesar 3,516 jika nilai variable komunikasi (X₁), variabel *human relation* (X₂) dan rewards (X₃) adalah nol, maka besar nilai kinerja akan sama dengan nilai konstanta yaitu 3,516.
- b. Nilai koefisien variabel komunikasi (X₁) sebesar 0,192, artinya jika variabel komunikasi mengalami perubahan sebesar satu satuan dengan asumsi variabel *human relation* (X₂) dan rewards (X₃) besarnya tetap, maka akan mengakibatkan perubahan kinerja sebesar 0,192 satuan. Karena nilai koefisien variabel komunikasi positif,

maka tambahan satu satuan dari komunikasi dan rewards akan meningkatkan variabel kinerja sebesar 0,192 satuan.

- c. Nilai koefisien variabel *human relation* (X2) sebesar 0,124, artinya jika variabel *human relation* mengalami perubahan sebesar satu satuan dengan asumsi variabel komunikasi (X1) dan rewards (X3) besarnya tetap, maka akan mengakibatkan perubahan kinerja sebesar 0,124 satuan. Karena nilai koefisien variabel *human relation* positif, maka tambahan satu satuan dari komunikasi dan rewards akan meningkatkan variabel kinerja sebesar 0,124 satuan.
- d. Nilai koefisien variabel *rewards* (X3) sebesar 0,212, artinya jika variabel rewards mengalami perubahan sebesar satu satuan dengan asumsi variabel komunikasi (X1) dan *human relation* (X2) besarnya tetap, maka akan mengakibatkan perubahan kinerja sebesar 0,124 satuan. Karena nilai koefisien variabel rewards positif, maka tambahan satu satuan dari komunikasi dan *human relation* akan meningkatkan variabel kinerja sebesar 0,212 satuan.
- e. Dari ketiga koefisien di atas, variabel rewards memiliki nilai koefisien yang paling tinggi yaitu sebesar 0,212. Sedangkan variabel komunikasi memiliki nilai koefisien sebesar 0,192 dan *human relation* memiliki nilai koefisien sebesar 0,124. Hal ini berarti variabel rewards memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja.

Koefisien Determinasi

Tabel
Tabel Koefisien Determinasi X1, X2, X3
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 ^a	.586	.548	.86802

a. Predictors: (Constant), Rewards, HR, Komunikasi

Hasil analisis korelasi ganda dalam penelitian ini diperoleh angka R sebesar 0,765. Menurut (Sugiyono ; 2007), interpretasi koefisien korelasi dari 0,60 – 0,799 adalah kuat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara komunikasi, *human relation* dan *rewards* terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Bahana Berlian.

Output pada SPSS versi 22 tersebut memiliki nilai koefisien determinasi sebesar 0,586. Karena mendekati angka 1 jadi dapat dikatakan bahwa pengaruh yang diberikan kuat. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya kontribusi komunikasi, human relation dan rewards terhadap kinerja karyawan di PT. Karya Bahana Berlian adalah sebesar 58,6 % dan sisanya 41,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam kesempatan ini. Hasil analisis koefisien korelasi dan koefisien determinasi.

Uji Simultan dengan F-test

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat

Prosedur pengujian :

- a. *Level significant* $\alpha = 0,05$
- b. Kriteria pengujian:
Apabila $sig < 0,05$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ terdapat pengaruh variable X secara simultan terhadap variable Y
Apabila $sig > 0,05$ atau $F_{hitung} < F_{tabel}$ tidak terdapat pengaruh variable X secara simultan terhadap variable Y

Tabel
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	199.317	3	66.439	4.899	.003 ^b
	Residual	1301.923	96	13.562		
	Total	1501.240	99			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Rewards, Human Relation, Komunikasi

- a. Pada tabel diatas nilai F hitung dapat diketahui dengan bantuan SPSS 22 diperoleh sebesar 4,899
- b. Nilai signifikansi X1, X2 dan X3 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,003 < 0,05$ dan nilai F hitung $4,899 > F$ tabel 3;76 yaitu 2,72, sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1, X2 dan X3 secara simultan terhadap Y.
- c. Karena nilai F hitung $> F$ tabel ($4,899 > 2,72$) dan nilai signifikansi lebih kecil daripada taraf signifikansi (α) 0,05 ($0,003 < 0,05$), maka H_0 ditolak. Artinya, secara serempak komunikasi, human relation, rewards berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji Parsial dengan t-test

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas atau independen secara individual dalam menerangkan variabel terikat atau dependen.

Prosedur pengujian :

- a. *Level significant* $\alpha = 0,05$
- b. Kriteria pengujian:
 - Apabila $sig < 0,05$ atau T hitung $> T$ tabel terdapat pengaruh variable X terhadap Y
 - Apabila $sig > 0,05$ T hitung $< T$ tabel tidak terdapat pengaruh variable X terhadap Y
- c. Pada tabel 4.16 nilai T hitung dapat diketahui dengan bantuan SPSS 22 diperoleh sebesar 2,339 dan T tabel diperoleh dengan rumus :

$$t \text{ tabel} = t (\alpha; (n-k-1))$$

$$= t (0,025 ; (100 - 3 - 1))$$

$$= t (0,025 ; 96)$$

$$= 1,988$$

Tabel
Hasil Uji t
Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.516	7.337		7.578	.000
	Komunikasi	.192	.082	.229	2.339	.021
	Human Relation	.124	.083	.252	2.214	.032
	Rewards	.212	.094	.295	2.248	.027

a. Dependent Variable: Kinerja

- Uji Hipotesis
 - a. Komunikasi (X1)
 - Sig = 0,021 & t hitung = 2,339
 - 1. Keputusan :
 - Nilai t hitung untuk variabel komunikasi adalah sebesar 2,339, sedangkan nilai t tabelnya adalah sebesar 1,988. Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,021. Nilai t hitung $> t$ tabel ($2,339 > 1,988$) dan nilai signifikansi lebih kecil daripada taraf signifikansi (α) 0,05 ($0,021 < 0,05$). Dari hasil tersebut maka komunikasi berpengaruh terhadap kinerja.
 - b. Human Relation
 1. Sig = 0,032 & t hitung = 2,214
 2. Keputusan :

Nilai t hitung untuk variable *human relation* adalah sebesar 2,214, sedangkan nilai t tabelnya adalah sebesar 1,988. Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,032. Nilai t hitung > t tabel (2,214 > 1,988) dan nilai signifikansi lebih kecil daripada taraf signifikansi (α) 0,05 (0,032 < 0,05) maka komunikasi berpengaruh terhadap kinerja.

c. Rewards

1. Sig = 0,027 & t hitung = 2,248

2. Keputusan :

Nilai t hitung untuk variabel rewards adalah sebesar 2,248, sedangkan nilai t tabelnya adalah sebesar 1,988. Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,027. Nilai t hitung > t tabel (2,339 > 1,988) dan nilai signifikansi lebih kecil daripada taraf signifikansi (α) 0,05 (0,027 < 0,05) maka rewards berpengaruh terhadap kinerja.

Pembahasan

a. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja

Pengaruh Komunikasi terhadap kinerja pada PT. Karya Bahana Berlian, diperoleh hasil positif yaitu secara analisis regresi berganda secara simultan dengan uji F dan uji parsial melalui uji T yaitu komunikasi berpengaruh terhadap kinerja sesuai dengan pendapat Hartono dalam Rotinsulu (2015) dapat dilihat bahwa variable komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan apabila komunikasi berjalan dengan baik. Komunikasi yang baik yaitu kemampuan seseorang menerima dan menyampaikan maksud informasi yang diberikan dan melakukan *feedback* sesuai yang diharapkan. Pien Supinah (2009) mengatakan, komunikasi adalah suatu proses yang terjadi antara dua orang atau lebih yang membentuk pertukaran informasi satu dengan yang lainnya yang akhirnya timbul saling pengertian yang mendalam atau terciptanya suatu kebersamaan makna. Dapat disimpulkan apabila komunikasi berjalan dengan baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Komunikasi yang baik yaitu kemampuan seseorang menerima dan menyampaikan maksud informasi yang diberikan dan melakukan *feedback* sesuai yang diharapkan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Bambang Kristianto Wibowo tahun 2010 “Pengaruh Komunikasi Internal, Motivasi Kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Rumpun Bisnis Sekota Semarang”. Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi berganda secara simultan dengan uji F dan uji parsial melalui uji T, menunjukkan hipotesis pertama diterima. Sehingga penelitian ini dapat mendukung penelitian yang dilakukan oleh Bambang dan teori Hartono dimana komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b. Pengaruh *Human Relation* terhadap Kinerja

Pengaruh *human relation* terhadap kinerja pada PT. Karya Bahana Berlian, diperoleh hasil positif yaitu secara analisis regresi berganda secara simultan dengan uji F dan uji parsial melalui uji T yaitu *human relation* berpengaruh terhadap kinerja Menurut Alo (1997) *Human relation* adalah komunikasi antar pribadi yang manusiawi berarti komunikasi yang telah memasuki tahap psikologis yang komunikator dan komunikannya saling memahami pikiran, perasaan dan melakukan tindakan bersama. Ini juga berarti bahwa apabila kita hendak menciptakan suatu komunikasi yang penuh dengan keakraban yang didahului oleh pertukaran informasi tentang identitas dan masalah pribadi yang bersifat sosial. Dalam bekerja dibutuhkan keterkaitan antar individu untuk kerja team. Interaksi team juga merupakan kebutuhan manusiawi demi terciptanya hubungan harmonis dan menjadi motivasi bekerja. Dapat ditarik kesimpulan kinerja yang baik membutuhkan interaksi yang harmonis.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Menurut Angreini Talumantak tahun 2016 “Analisis Pengaruh Human Relationship dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Utara”. Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi berganda secara simultan dengan uji F dan uji parsial melalui uji T, menunjukkan hipotesis pertama diterima. Sehingga penelitian ini dapat mendukung penelitian yang dilakukan oleh Talumantak dan pendapat Alo dimana *human relation* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dapat disimpulkan, hubungan antar manusia sangat diharapkan berjalan dengan efektif sebagai penunjang kesuksesan dalam menciptakan kinerja. Sehingga penelitian memiliki hasil yang sama yaitu *human relation* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh Rewards terhadap Kinerja

Pengaruh Rewards terhadap kinerja pada PT. Karya Bahana Berlian, diperoleh hasil positif yaitu secara analisis simultan dengan uji F dan uji parsial melalui uji T yaitu rewards berpengaruh paling dominan terhadap kinerja. Hal ini berarti variabel rewards memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja. Menurut pendapat Mahsun (2006: 112) Rewards memiliki dua type yaitu *social reward* dan *psychic reward*. Dimana *social reward* merupakan rewards ekstrinsik, yaitu berupa bonus, financial, piagam penghargaan. Sedangkan *psychic reward* merupakan *rewards*, yang datang dari diri sendiri, *self satisfaction* (kepuasan diri) dan kebanggaan atas hasil yang dicapai. Bentuk *Psychic reward* yaitu pujian, sanjungan dan ucapan selamat yang dirasakan pegawai sebagai bentuk pengakuan terhadap dirinya dan mendatangkan kepuasan bagi diri sendiri. *Rewards* dimunculkan untuk memotivasi seseorang supaya giat dalam menjalankan tanggung jawab karena terdapat anggapan bahwa dengan pemberian hadiah atas hasil pekerjaannya, karyawan akan lebih bekerja maksimal.

Penelitian tersebut mendapatkan hasil yang serupa dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Silfia Febrianti dkk, tahun 2014 “Pengaruh Rewards dan Punishment terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja” yaitu rewards berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sehingga penelitian sama halnya dengan yang dilakukan oleh Silfia yaitu *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

d. Pengaruh Komunikasi, Human Relation dan Rewards terhadap Kinerja

Variabel komunikasi, human relation dan rewards dilakukan serentak dengan analisis simultan yaitu uji F, bahwa ketiga variable berpengaruh bersamaan terhadap kinerja. Berdasarkan teori pada point sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan yaitu komunikasi yang baik akan menghasilkan hasil kerja yang sesuai, karena pesan yang disampaikan dapat diterima dengan baik. Komunikasi membutuhkan minimal dilakukan oleh dua individu, komunikasi yang berjalan dengan baik, karena adanya interaksi antar manusia yang baik pula. Karena menurut Davis dalam Kuswandi (2015) Hubungan Antar Manusia adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain baik dalam situasi kerja atau dalam organisasi kekerjaan. Dari kedua keterkaitan tersebut, rewards tidak luput dari faktor utama dalam kinerja. Karena seseorang bekerja membutuhkan *feedback* yang sesuai.

Dari hasil penelitian yang didapat, ketiga variable mempengaruhi kinerja. Sama halnya dengan penelitian Bambang Kristianto Wibowo tahun 2010, yaitu komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Angreini Talumantak, dkk tahun 2016, yaitu human relation berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan penelitian Silfia yaitu *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dari kesimpulan tersebut diatas, penelitian mengatakan hal yang sama, yaitu komunikasi, *human relation* dan *rewards* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan dengan perumusan masalah dan tujuan penulisan tesis ini, yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh komunikasi, *human relation* dan *rewards* terhadap kinerja, dari hasil perhitungan yang dilakukan maka diperoleh kesimpulan antara lain :

- Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karya Bahana Berlian
- *Human Relation* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karya Bahana Berlian
- *Rewards* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karya Bahana Berlian
- Komunikasi, Human Relation dan Pemberian Rewards berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Karya Bahana Berlian

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas, maka penulis berusaha untuk memberikan saran-saran yang mungkin dapat berguna sebagai bahan pertimbangan bagi PT. Karya Bahana Berlian guna perbaikan mengenai pengaruh komunikasi, *human relation* dan *rewards*. Adapun saran-saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

- Berdasarkan hasil kesimpulan diatas, diperlihatkan bahwa *rewards* dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, PT. Karya Bahana Berlian harus memperhatikan *feedback rewards* kepada karyawan sehingga kinerja yang dihasilkan semakin baik. Hal sederhana yang dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan psikologis yaitu dengan senyuman dan ucapan terimakasih.

- Selain itu, komunikasi dan human relation juga mempengaruhi kinerja. Oleh karena itu, seluruh karyawan PT. Karya Bahana Berlian harus menjaga komunikasi dan hubungan antar relasi, secara vertical maupun horizontal, sehingga karyawan semakin memberikan hasil kerja yang terbaik.

Daftar Pustaka

- A.Dale Timpe. (1992).Kinerja.Jakarta: PT.Gramedia.
- Arifin Anwar. 1988. Ilmu Komunikasi (Sebuah Pengantar Ringkas). Jakarta: Rajawali Press.
- Arni Muhammad. 2009. Komunikasi Organisasi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bangun, Wilson, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga, Bandung.
- Becker, B.E., Huselid, M.A., Pickus, P.S. & Spratt, M.F. (1997), HR as a source of shareholder value: research and recommendations. Human Resources Management
- Berelson Bernard dan Stainer Gary, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia.Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta
- Dan Nimmo, Komunikasi Politik; Komunikator, Pesan dan Media (Bandung: Rosdakarya, 2005).
- _____ Human relations & Public Relations , op.cit., hal. 81
- _____ Ilmu Komunikasi Teori & Praktek. PT. Rosdakarya. Bandung. 1997 hal 132
- Ghozali, Imam, 2006, Aplikasi Analisi Multivariate dengan program spss, cetakan keempat, Badan Penerbitan Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, et al., Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses, (Jakarta: Erlangga, 1997), hal.169.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003,Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung : Salemba Empat.
- Hasibuan, Malayu. 2012. “Manajemen Sumber Daya manusia”. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Istijanto. 2010. Riset Manajemen Sumber Daya Manusia. Gramedia Pustaka. Jakarta.
- Januar, R.dkk. 2015 “Pengaruh Ekstrinsik Rewards dan Intrinsik Reward Terhadap Employee Performance : Telaah Pada PT.XYZ”.Ultima Management Vol 7.No.1.Juni 2015
- Kuswandi, dkk. 2015. “Pengaruh Human Relation, Iklim Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjarbaru.” Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis. 1 (1), 10-18.
- Keith Davis. Human Relations At Work. Mc. Graw Hill. 1962 hal 6
- _____BPFE,Yogyakarta. Pengukuran Kinerja Sektor Publik, Penerbit
- Mangkunegara.A.P. 2006. Evaluasi Kinerja SDM. Jakarta: Eresco.
- _____2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.Mahmudi. 2005. Manajemen Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- _____Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Bumi Aksara, 1995), hal. 257-258.

- Ardiansyah D.O. 2016. "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja". *Jurnal Bisnis dan Manajemen* Vol. 3 No.1, Januari 2016.
- Febrianti Silfia. 2014. "Pengaruh Rewards dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja". *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol.12 No.1, Juli 2014.
- Hartog D.N.2013. "HRM, Communication, Satisaction and Perceived Performance : A Cross Level Test".*Journal of Management* Vol.39 No.6, September 2013.
- Januar Raymond, dkk. 2015. "Pengaruh Ekstrinstik Rewards dan Instrinstik Rewards Terhadap Employee Performance : Telaah Pada PT. XYZ". *Ultima Management* Vol.7 No.1, Juni 2015.
- Kuswandi. "Pengaruh Human Relation, Iklim Organisasi dan Etis Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjarbaru".
- Margaretha Ines. "Analisa Pengaruh Komunikasi Internal, Instrinsic Rewards dan Recognition Terhadap Employee Engagement di Surabaya Suite Hotel. Program Manajemen Perhotelan, Fakultas Ekonomi.
- Susanti E.C.P, dkk. 2014. "Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol.17 No.2, Desember 2014
- Sari YWS. 2015. "Pengaruh Komunikasi Internal, Rewards dan Punisement Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2014.
- Talumantak. Anggraeni. 2016. "Analisis Pengaruh Human Relationship dan Beban Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Utara. " *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. 16 (1), 852-862.