

ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN *REWARDS* TERHADAP KINERJA KERJA KARYAWAN

Eni Cahyani^{*)}
Dian Septianti^{**)}

ABSTRACT

Employee work performance is the result of work achieved by an employee in carrying out tasks in accordance with their responsibilities. There are many factors that affect employee work performance, but in this study only a few factors were discussed including competency, non-physical work environment and rewards. Competence is the ability possessed by someone to carry out the work given to him well. While the non-physical work environment is considered important because it has a direct influence on employees in carrying out and completing work. Other factors, namely rewards, are expected to be able to create healthy competition between employees in order to improve employee work performance. The design used in this study is qualitative descriptive research.

Keywords: *Competence, Non Physical Working Environment, Rewards, Employee Work Performance*

A. PENDAHULUAN

Peranan sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam suatu perusahaan, oleh karena diperlukan suatu peranan untuk mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan agar dapat berfungsi baik secara produktif maupun aktif sehingga tujuan dan keberhasilan perusahaan tercapai.

Apabila kinerja kerja karyawan rendah maka akan sangat mempengaruhi kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh sebab itu untuk menunjang tingginya tingkat kinerja kerja karyawan maka seorang pimpinan harus dapat menciptakan sebuah

rangsangan yang bersifat positif dalam membangun kinerja yang lebih baik.

Adanya anggapan bahwa karyawan merupakan aset yang sangat berharga bagi suatu perusahaan, sehingga karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan aspek yang paling berperan dalam suatu perusahaan. Kinerja kerja seorang karyawan merupakan hal yang penting, oleh karena itu harus dapat terus ditingkatkan untuk kepentingan karyawan itu sendiri dan juga perusahaan.

Kinerja kerja sangatlah identik dengan kualitas kerja, hal ini dapat ditentukan oleh potensi yang dimiliki masing-masing individu karyawan. Namun, hal itu tidak dapat lebih berkembang apabila tidak didukung oleh sistem

*) Dosen Politeknik Anika Palembang

***) Dosen Fakultas Ekonomi UTP

manajemen perusahaan yang baik. Sehingga, harus terjalin interaksi dan kerjasama yang baik antara perusahaan dan karyawannya. Setiap karyawan memiliki kinerja dan produktifitas yang berbeda-beda, walaupun bekerja di satu entitas yang sama sehingga pimpinan harus menyadari hal tersebut.

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja kerja karyawan, namun dalam penelitian ini tidaklah seluruh faktor yang akan dibahas, tetapi hanya dibatasi pada ruang lingkup tentang kompetensi, lingkungan kerja non fisik dan *rewards*.

Menurut Wibowo, kompetensi (2014: 271) adalah suatu *kemampuan* untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Kompetensi merupakan aspek yang harus dimiliki seorang karyawan, semakin tinggi tingkat kompetensinya maka seorang karyawan akan mudah untuk berkembang dan berpeluang lebih tinggi dibanding dengan karyawan yang lainnya.

Lebih lanjut faktor lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor penting lainnya yang berperan dalam meningkatkan kinerja kerja karyawan, karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan

dalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan. Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan membuat karyawan juga ikut merasa nyaman bekerja sehingga tugas yang dilakukan oleh para karyawan juga baik dan itu mempengaruhi kinerja kerja.

Selain kompetensi dan lingkungan non fisik maka faktor lain yang mempengaruhi kinerja kerja karyawan adalah *rewards*. Dimana pemberian *rewards* merupakan suatu upaya perusahaan dalam memberikan balas jasa kepada pegawai tersebut agar dapat mendorong pegawai lebih giat dan berpotensi dalam bekerja sehingga dengan adanya sistem *Rewards* ini diharapkan akan dapat menciptakan persaingan yang sehat antar karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja kerja dan mempertahankan prestasi kerja yang sudah dicapai.

Kompetensi

Menurut Stephen Robbin (2007: 38) bahwa kompetensi adalah “kemampuan (*ability*) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh 2 (dua) faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik”. Kompetensi merupakan suatu pengetahuan dan keterampilan yang harus dimiliki oleh

seorang karyawan untuk dapat bekerja pada sebuah perusahaan. Kompetensi karyawan yang baik akan membuat karyawan tersebut ditempatkan pada posisi yang penting pada sebuah perusahaan dan mendapatkan gaji atau upah yang lebih tinggi dibanding dengan karyawan yang memiliki tingkat kompetensi rendah.

Kompetensi karyawan menurut Stephen Robbin ditentukan oleh dua faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik hal ini yang menentukan apakah kompetensi karyawan tersebut tinggi atau rendah.

Menurut Wibowo, kompetensi (2014: 271) adalah suatu *kemampuan* untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan *keterampilan* atau *pengetahuan* yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di lingkungan tempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi baru

dan meningkatkan manfaat yang disepakati.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Supardi (2003: 590), lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengaman-kan, menentramkan, dan betah kerja.

Sutrisno (2011:118) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah seluruh sarana dan prasarana serta hubungan dengan karyawan yang ada di sekitar saat melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Menurut Robbins (2002: 3) bahwa pegawai akan bekerja secara maksimal apabila lingkungan kerja nyaman dan mendukung karena pegawai merasa puas dengan lingkungan kerja yang ada

Menurut Alex Nitisemito (2002: 171-173), Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung

kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan membuat karyawan juga ikut merasa nyaman bekerja sehingga tugas yang dilakukan oleh para karyawan juga baik dan itu mempengaruhi kinerja kerja.

Menurut Sedarmayanti (2009: 26), Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan". Lingkungan non fisik merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah kondisi yang berkaitan dengan hubungan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Rewards

Rewards atau penghargaan merupakan sebuah pemberian yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya yang memiliki prestasi atau kinerja yang baik demi menunjang kinerja

karyawannya menjadi lebih baik lagi dan dapat menguntungkan perusahaan.

Menurut Dessler (2005: 233), Penghargaan atau bonus yang diberikan perusahaan kepada karyawan baik berupa insentif ataupun bonus akan membuat karyawan merasa dihargai atas hasil pekerjaannya dan dengan penghargaan tersebut karyawan menjadi semakin giat untuk memperoleh penghargaan tersebut karena mereka mendapatkan tambahan penghasilan yang berhubungan dengan kesejahteraan hidup karyawan menjadi terjamin dan meningkat.

Penghargaan digunakan oleh perusahaan untuk mengendalikan karyawannya agar motivasi bekerjanya tetap berkualitas sehingga kinerjanya dalam perusahaan terus meningkat dan dapat menghasilkan keuntungan yang besar bagi perusahaan. Dengan adanya sistem *Rewards* maka karyawan akan meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan akan tercapai hal ini dapat menghasilkan simbiosis mutualisme yang baik bagi para karyawan dan perusahaan yang mana tujuan dari kedua belah pihak dapat tercapai dengan maksimal. Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan dan karyawan memberikan kinerja yang baik juga kepada perusahaan.

Kinerja Kerja

Kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, *work performance* atau *job performance* tetapi dalam bahasa Inggris sering disingkat menjadi *performance* saja. Dalam bahasa Indonesia disebut juga prestasi kerja. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan (Malayu Hasibuan, 2001). Kinerja organisasi atau kinerja perusahaan merupakan indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan perusahaan.

Secara umum menurut Anwar (2005: 19), pengertian kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian kinerja dapat dilihat dari beberapa dimensi yang berbeda yaitu: pertama adalah kinerja sebagai hasil atau output yaitu menilai kinerja dengan melihat apa yang telah dicapai oleh seseorang, kedua adalah kinerja dilihat dari aspek prosesnya yaitu bagaimana prosedur-prosedur yang dilaluinya dan ditempuh seseorang dalam menyelesaikan tugasnya, ketiga adalah kinerja dilihat dari aspek kontekstualnya yakni kemampuannya sendiri yang dimiliki oleh seseorang karyawan. Hal mana diyakini bahwa jika seseorang

mampu mengerjakan tugasnya maka diharapkan kinerjanya juga akan baik.

Sedangkan Prawirosentono dalam Sutrisno (2011: 170) juga mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan biasanya dilakukan pengukuran melalui kualitas dan kuantitas berdasarkan pelaksanaan pekerjaan dan kepuasan yang dirasakan oleh karyawan tersebut selama bekerja di suatu perusahaan.

B. METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini termasuk dalam jenis deskriptif analitik kualitatif. Penelitian ini berdasarkan pada pertimbangan bahwa data sekunder bukan hanya jadi alternatif sumber bahan, tetapi dapat juga menjadi sumber data utama dan data sekunder telah melalui proses analisis yang baik.

Adapun data yang digunakan hanya berupa data sekunder, yang bersifat kualitatif dengan metode pengumpulan data melalui studi kepustakaan (*library research*) meliputi buku, dokumen dan literatur yang telah ada sebelumnya.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Kerja

Kompetensi merupakan salah satu persyaratan utama dalam kinerja kerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Seseorang harus dapat melakukan lebih dari sekedar belajar tentang sesuatu, seseorang juga harus dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Adanya kompetensi sangat memungkinkan bagi seseorang agar dapat mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

Seseorang tidak akan berhasil mendapatkan sesuatu secara maksimal bilamana dia tidak memiliki motivasi. Bila seseorang memiliki kemampuan (kompetensi) melakukan sesuatu mau (termotivasi) tetapi tidak memiliki kemampuan (kompetensi) laksana orang buta, demikian halnya bila seorang memiliki kemampuan tetapi tidak mau melaksanakan maka akan hampa. Sebagaimana yang dikatakan Malayu Hasibuan (2002) bahwa organisasi bukan saja mengharapkan pegawai yang “mampu, cakap dan terampil”, tetapi yang terpenting pegawai mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja

yang optimal. Kemampuan, kecakapan dan keterampilan pegawai tidak ada artinya bagi organisasi jika pegawai tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya.

Setiap orang yang bekerja diharapkan dapat mencapai kinerja yang optimal. Kinerja sebagai hasil dari kegiatan unsur-unsur kemampuan yang dapat diukur dan terstandarisasi.

Keberhasilan suatu kinerja akan sangat tergantung dan ditentukan oleh beberapa aspek dalam melaksanakan pekerjaan. Agar mencapai kinerja yang optimal hendaknya pengaruh dari faktor-faktor kompetensi diupayakan semaksimal mungkin sesuai dengan area pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan. Dengan demikian kompetensi sebagai suatu karakteristik individual sehingga sangat diperlukan untuk dapat mencapai sasaran kinerja yang efektif dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

Oleh karena itu dengan adanya peningkatan kualitas sumber daya manusia maka yang diharapkan tidak lain adalah terciptanya sumber daya manusia yang handal, mampu melaksanakan keseluruhan pelaksanaan pekerjaan dan tugas secara professional sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat dimana para karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan membuat karyawan merasa senang dalam melakukan pekerjaannya sehingga memungkinkan para karyawan bekerja secara optimal, dengan bekerja secara optimal maka akan meningkatkan kinerja kerja para karyawan.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh penting terhadap kinerja karyawan, di dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik dan penuh tanggung jawab, dan pada akhirnya dapat memperoleh hasil yang maksimal. Lingkungan kerja yang baik serta dukungan dari karyawan tentu akan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, namun bila lingkungan kerja kurang mendukung, tingkat kesalahan yang dilakukan oleh karyawan akan tinggi (2005: 48).

Lingkungan kerja yang kurang nyaman dari berbagai sisi, baik sisi lingkungan kerja fisik maupun non fisik mempunyai akibat berantai seperti semangat bekerja karyawan semakin menurun, gairah kerja karyawan menurun, tingkat produktivitas dan kinerja kerja karyawan juga semakin menurun.

Lingkungan memiliki pengaruh yang tinggi terhadap produktivitas dan kinerja kerja seseorang. Sebagai contoh jika kondisi lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak yang baik terhadap produktivitas dan kinerja kerja, demikian juga sebaliknya jika kondisi lingkungan kerja buruk maka akan buruk pula dampaknya terhadap individu sehingga berdampak buruk pada produktivitas dan kinerja kerjanya.

Lingkungan kerja merupakan faktor yang penting agar tercipta kinerja yang baik bagi perusahaan, maka dari itu lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik harus terus menerus diperbaiki dan dijaga, sehingga dapat mengurangi kesalahan-kesalahan yang biasa terjadi dalam pekerjaan dan membantu karyawan berkonsentrasi dalam bekerja.

Lingkungan non – fisik yaitu hubungan komunikasi yang baik dengan atasan dan rekan kerja atau karyawan lain. Menurut Arifin (2005), semakin puas pekerja terhadap komunikasi yang terjadi di dalam perusahaan, maka semakin tinggi kinerja karyawan dan rasa kepuasan kerja tersebut.

Pengaruh *Rewards* Terhadap Kinerja Kerja

Rewards merupakan salah satu elemen yang dapat digunakan organisasi untuk memotivasi karyawan agar dapat

memberikan kontribusi yang maksimal. Reward memiliki makna yang luas dan tidak hanya terfokus pada finansial saja.

Rewards adalah imbalan jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja karena telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan serta kontinuitas perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Sistem *Rewards* adalah alat pengendali yang digunakan perusahaan untuk memotivasi karyawan yang diciptakan untuk mendukung kinerja seorang karyawan dalam hal mencapai target yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Handoko (2012: 66), Reward merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeseimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien.

Pemberian *rewards* juga merupakan upaya perusahaan dalam memberikan balas jasa kepada pegawai tersebut sehingga dapat mendorong pegawai lebih giat dan berpotensi.

Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Non Fisik dan *Rewards* Terhadap Kinerja Kerja

Kinerja Kerja yang dimiliki oleh seseorang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor.

Menurut McClelland dalam Gaol (2014) kompetensi didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki oleh seseorang yang berpengaruh langsung atau tidak terhadap kinerja.

Kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang (individu) yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi serta bertahan cukup lama dalam diri manusia (Ruky, 2006). Selain adanya lingkungan kerja dan kompetensi ada pula *reward* yang dapat menciptakan kinerja pegawai yang lebih efektif.

Kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kerjanya.

Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasan yang ingin didapat sehingga

dapat menghasilkan kinerja yang baik, seperti karyawan yang memiliki kemampuan yang tinggi kemudian diberikan reward oleh perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Daft & Marcic (2011) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Jain dan Kaur (2014) produktivitas karyawan ditentukan oleh tingkat berlebihan, pada lingkungan di mana mereka bekerja. Lingkungan kerja melibatkan semua aspek yang bertindak dan bereaksi pada tubuh dan pikiran seorang karyawan. Di bawah psikologi organisasi, lingkungan fisik, mental dan sosial di mana karyawan bekerja sama dan ada pekerjaan yang harus dianalisis untuk efektivitas yang lebih baik dan meningkatkan produktivitas. Tujuan utamanya adalah untuk menghasilkan suatu lingkungan yang menjamin kemudahan dalam bekerja dan menghilangkan semua penyebab frustrasi, kecemasan dan kekhawatiran. Jika lingkungan menyenangkan, kelelahan, monoton dan kebosanan diminimalkan dan prestasi kerja dapat dimaksimalkan.

Sedarmayanti (2009) yang mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Sadarmayanti (2009: 26) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan kerja yang memuaskan pada karyawan akan mendorong para karyawan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, hal ini terjadi karena dengan adanya lingkungan yang baik akan membuat kompetensi para karyawan semakin meningkat.

Suprayitno dan Sukir (2007:25) yang menyatakan bahwa penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan pegawai akan memberikan rasa puas dan mendorong semangat kerja mereka. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang mendapat perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan semangat kerja, hal ini disebabkan pegawai dalam melaksanakan tugas mengalami gangguan, sehingga kurang semangat dan kurang mencurahkan tenaga dan pikirannya terhadap tugasnya.

Menurut Sedarmayanti (2011: 86), kenyamanan lingkungan kerja dapat memicu motivasi kerja pegawai untuk bekerja lebih baik sehingga pekerjaan akan dicapai secara maksimal. Pegawai akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila di antaranya ditunjang oleh kondisi lingkungan yang sesuai.

Apabila seorang karyawan menyukai dan merasa nyaman terhadap lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Rewards adalah suatu elemen penting untuk memotivasi karyawan untuk berkontribusi menuangkan ide inovasi yang paling baik untuk fungsi bisnis yang lebih baik dan meningkatkan kinerja perusahaan baik secara *financial* maupun non *financial* (Aktar, 2012).

Pemberian *rewards* merupakan suatu upaya perusahaan dalam memberikan balas jasa kepada pegawai tersebut sehingga dapat mendorong

pegawai lebih giat dan berpotensi dalam bekerja.

Selain itu dengan adanya sistem *Rewards* ini diharapkan akan dapat menciptakan persaingan yang sehat antar karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja kerja dan mempertahankan prestasi yang sudah diperoleh sehingga tingkat kinerja para karyawan akan berada di titik tertinggi agar dapat mempertahankan prestasinya tersebut, maka dengan adanya *Rewards* diharapkan akan meningkatkan motivasi karyawan yang mana ini akan berdampak baik bagi perusahaan dengan kondisi dimana motivasi kerja karyawan yang meningkat sehingga tujuan dapat dicapai secara efisien dan efektif dan pada akhirnya mempengaruhi peningkatan kinerja kerja karyawan.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik simpulan bahwa kompetensi, lingkungan kerja non fisik, *rewards* memiliki hubungan erat dengan kinerja. Dimana kinerja kerja karyawan akan meningkat

sejalan dengan adanya peningkatan dari kompetensi yang dimiliki oleh karyawan, adanya penciptaan lingkungan kerja non fisik yang kondusif serta *rewards*.

Saran

Berdasarkan pembahasan pada bagian sebelumnya dan simpulan yang telah dikemukakan, maka dapat diperoleh saran yaitu kompetensi, lingkungan kerja non fisik, *rewards* dan kinerja kerja saling berhubungan dan saling mempengaruhi. Oleh karena itu perlu adanya pengembangan dan peningkatan kompetensi, pemeliharaan lingkungan kerja non fisik dan pemberian *rewards* yang baik sehingga diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- Achmad S. Ruky. 2006, *Sistem Manajemen Kinerja*, Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Aktar, Serena, Muhammad Kamruzzaman Sachu and Md. Emran Ali. 2012. *The Impact of Rewards on Employee Performance in Commercial Banks of Bangladesh: An Empirical Study. IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 6(2), pp:9-15
- Alex S Nitisemito, 2006, *Manajemen Personalia, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Alex S Nitisemito. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Ghalia Indonesia. Jakarta
- Dessler, Garry. 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 2, Edisi Ke-7, Alihbahasa*. Benyamin Mollan. Prehallindo, Jakarta.
- Edy Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Malayu S. P. Hasibuan. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung
- Malayu S.P. Hasibuan. 2006. *Organisasi dan Motivasi – Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta : MandarMaju.
- Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV Mandar Maju.
- Supardi, 2003. *Kinerja Karyawan. The Global Source For Summaries Reviews & Reviews*. SHVOONG.com. Jakarta: Ghalia.
- Suprayitno dan Sukir. 2007. *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia* 2 (1) : 23-34.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*. Penerbit: PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.