

## PENGARUH KOMUNIKASI, INSENTIF, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KENZIE ABIAH WISESA SURABAYA

Oleh :

Novia Nur Handayu<sup>1</sup>, Sumarzen Marzuki<sup>2</sup>

STIAMAK Barunawati Surabaya

Jl. Perak Barat. No.173 Surabaya

[handayu039@gmail.com](mailto:handayu039@gmail.com)<sup>1</sup>, [sumarzenmarzuki58@gmail.com](mailto:sumarzenmarzuki58@gmail.com)<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Pengelolaan SDM, dapat menciptakan keseimbangan dalam perusahaan. Agar karyawan mempunyai semangat kerja dan hasil kerja yang baik, selain memiliki pengetahuan dan keterampilan di bidangnya, perusahaan juga harus memastikan bahwa karyawan merasa aman dan bahagia dalam menjalankan tugasnya di lingkungan kerja. Permasalahan yang terjadi di PT. Kenzie Abiah Wisesa yaitu kurangnya komunikasi yang efektif, peran dan tanggung jawab yang tidak jelas, konflik antar rekan kerja, insentif yang tidak memadai, terutama dalam kaitannya dengan lembur. Dengan memahami masalah yang telah diuraikan diatas tersebut, penelitian akan memberikan pemahaman lebih lanjut tentang dampak dan solusi yang akan membantu PT. Kenzie Abiah Wisesa meningkatkan kinerja karyawannya. Hal ini merupakan dasar utama penelitian yang dikembangkan oleh peneliti, dimana peneliti menduga adanya pengaruh komunikasi, insentif, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Untuk penelitian ini populasi yang digunakan yaitu sebanyak 60 terhadap karyawan pada PT. Kenzie Abiah Wisesa dan sampel yang digunakan yaitu Teknik pengambilan sampel sampling jenuh. Untuk metode deskriptif penelitian yang digunakan oleh peneliti yaitu menggunakan metode kuantitatif. Dapat dijelaskan bahwa: Nilai variable yang terdiri dari komunikasi, insentif, dan lingkungan kerja adalah nol, maka nilai variable kinerja karyawan pada PT. Kenzie Abiah Wisesa menunjukkan nilai 1,799. Nilai koefisien Komunikasi ( $X_1$ ) meningkat 1% maka variabel kinerja karyawan meningkat 0,323. Nilai koefisien Insentif ( $X_2$ ) meningkat 1% maka variabel kinerja karyawan meningkat 0,150. Nilai koefisien Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) meningkat 1% maka variabel kinerja karyawan meningkat 0,248. Untuk hasil uji t pada variabel Komunikasi ( $X_1$ ) sebesar 3,327, variabel Insentif ( $X_2$ ) sebesar 2,422, variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) sebesar 2,653 dan hasil uji simultan variabel Kinerja Karyawan (Y) yaitu 2,76. Dengan hasil penelitian tersebut variabel Komunikasi, Insentif, dan Lingkungan Kerja masing – masing variabel berpengaruh signifikan secara simultan dengan presentase 40,9% dan sisanya 59,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci :** Komunikasi, Insentif, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan

### PENDAHULUAN

Sebagai negara maritim, Indonesia memerlukan logistik maritim yang efisien dan efektif untuk mendukung kelangsungan distribusi barang. Dalam perkembangan industri global ini terjadi persaingan yang ketat dengan perusahaan ekspor-impor khususnya perusahaan logistik. Perusahaan harus mengetahui bagaimana industri ini berkembang dan meningkatkan pengetahuannya untuk mempertahankan kehadirannya di kawasan ekspor-impor. Salah satu cara untuk bersaing dengan perusahaan lain adalah dengan memberikan pelayanan yang baik.

Komunikasi internal dalam perusahaan sangatlah penting, karena komunikasi memungkinkan terhindarnya kesalahpahaman antara karyawan dan manajer/atasan. Perusahaan harus mengutamakan komunikasi untuk menciptakan hasil yang seimbang. Komunikasi internal

perusahaan antara karyawan dan manajer hendaknya berlangsung secara terkendali agar keinginan manajer dapat terlaksana dengan baik oleh bawahan atau karyawan..

Pemberian insentif kepada karyawan juga menjadi salah satu hal penting yang harus dilihat oleh sebuah perusahaan. Insentif besar yang dihasilkan dapat menimbulkan semangat dan tidak karyawan. Jika karyawan tidak menerima tunjangan berdasarkan kinerjanya, maka karyawan tersebut akan menjadi malas dan kurang semangat dalam bekerja dan akhirnya melakukan pekerjaan sembarangan tanpa motivasi.

Selain insentif yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu. Lingkungan kerja, lingkungan kerja juga dinilai mempengaruhi kinerja karyawan, karena lingkungan kerja dimana karyawan tersebut bekerja tidak begitu penting dari sudut pandang peningkatan kinerja karyawan tersebut. Lingkungan kerja adalah kondisi fisik dan psikologis yang berlaku dalam organisasi.

PT. Kenzie Abiah Wisesa merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pengiriman barang dalam negeri antar pulau (domestik) maupun antar negara (internasional) dengan menggunakan transportasi laut dan darat seperti kereta api, truk atau biasa disebut dengan jasa angkutan logistik. . PT. Kenzie Abiah Wisesa terbilang masih baru, namun perusahaan ini terus berkembang menjadi perusahaan yang benar-benar siap bersaing dengan perusahaan logistik lainnya.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah komunikasi, insentif, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengarahkan pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Kenzie Abiah Wisesa;
2. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan PT. Kenzie Abiah Wisesa;
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kenzie Abiah Wisesa;
4. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi, insentif, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kenzie Abiah Wisesa.

## **LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Pengertian Komunikasi**

Komunikasi merupakan salah satu fungsi manajemen yang paling penting karena merupakan transfer informasi dari satu orang ke orang lain. Komunikasi juga merupakan pertukaran ide dan informasi dua arah yang mengarah pada saling pengertian. Komunikasi diperlukan dalam pengelolaan standar etika bisnis dan aktivitas yang menciptakan kesatuan antara area fungsional dan bisnis. Komunikasi merupakan penyampaian berbagai perasaan, sikap dan kemauan baik secara langsung maupun tidak langsung, disadari atau tidak disadari. Yuliyanti, Istiani dan Aryanti (2017).

### **Pengertian Insentif**

Menurut Lijan Poltak (2017). Insentif termasuk bentuk balas atas jasa yang dikasihkan dengan tidak tetap atau bervariasi tergantung pada kinerja karyawan. Menurut Arif Yusuf (2016), insentif ialah bentuk kompensasi yang mengikuti gaji atas hasil kerja dan giatnya pekerja. Hasibuan (2016) menjelaskan insentif yaitu tambahan atas jasa karyawan yang dikasihkan untuk karyawan tertentu yang berprestasi lebih dari yang lain. Irham Fahmi (2017) menjelaskan insentif ialah pemberian balas atas jasa karyawan yang dikasihkan untuk pegawai dengan prestasi kerja yang dilakukan dengan berupa finansial maupun non finansial. Dari definisi – definisi tersebut dapat kesimpulan yaitu insentif merupakan imbalan operasional atau kinerja pegawai yang telah mencapai hasil kerja yang diatas rata – rata.

### **Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut (Sedarmayanti, 2017) lingkungan kerja mencakup semua alat dan bahan yang ditemui, baik secara individu maupun kelompok, lingkungan tempat orang bekerja, cara mereka bekerja, dan pengaturan kerjanya. Menurut Nitisemito (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi tugas – tugasnya. Sedangkan menurut (Sutrisno, 2017) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja adalah semua peralatan dan infrastruktur yang mengelilingi pegawai yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan peralatan kerja, kebersihan, pencahayaan dan keheningan (Rivai, 2018 : 165).

### **Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan sangatlah penting ditinjau dari kemajuan lembaga atau organisasi, karena jika kinerja karyawan baik maka tujuan yang diharapkan oleh lembaga dapat tercapai. Di bawah ini beberapa pengertian aktivitas karyawan menurut para ahli dari berbagai sumber: (Wijonarko dkk., 2022) Aktivitas adalah hasil atau prestasi kerja seseorang, baik secara perseorangan maupun kelompok, demi sahnya pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian hubungan sebab akibat dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menjelaskan hubungan antara mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel - variabel yang diteliti. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dalam bentuk angka atau bilangan (Suliyanto, 2018).

### **Populasi**

Penelitian ini menggunakan populasi seluruh pekerja pada PT. Kenzie Abiah Wisesa sebanyak 60 karyawan. yang memiliki tugas yang berbeda yaitu Staff Marketing, Staff Operasional, Staff Finance & Accounting, Karyawan diluar daerah, Staff EMKL, Pengurus Truk.

### **Sampel**

Teknik pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian ini dikenal dengan sampling jenuh. Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampling jenuh ini biasanya diambil ketika ukuran populasi relatif kecil. Sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 60 orang dari PT. Kenzie Abiah Wisesa.

### **Definisi Operasional Variabel**

1. Komunikasi ( $X_1$ )

Menurut Sutardji (2016: 10-11) terdapat beberapa indicator – indicator komunikasi yang efektif, yaotu sebagai berikut:

- a. Pemahaman
- b. Kesenangan
- c. Pengaruh pada sikap
- d. Hubungan yang makin baik
- e. Tindakan

2. Insentif ( $X_2$ )

Menurut Hasibuan (2016) indikator antara lain :

- a. Produktivitas Kerja
- b. Lama Kerja
- c. Senioritas
- d. Kebutuhan
- e. Keadilan serta kelayakan
- f. Evaluasi Jabatan

3. Lingkungan Kerja ( $X_3$ )

Menurut Sedarmayanti (2015) ada beberapa indicator lingkungan kerja diantaranya, yaitu :

- a. Penerangan
- b. Suhu Udara
- c. Suara Bising
- d. Penggunaan Warna
- e. Ruang Gerak
- f. Keamanan
- g. Hubungan Karyawan

4. Kinerja Karyawan (Y)

Mas'ud dalam Masambe (2015) merupakan indicator – indicator kinerja karyawan sebagai berikut :

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan Waktu
- d. Efektifitas
- e. Kemandirian

### **Metode Pengumpulan Data**

1. Kuesioner
2. Pengamatan
3. Dokumentasi

### **Teknik Analisis Data**

#### **Uji Validitas**

Uji validitas digunakan sebagai perbandingan nilai r (hitung) setiap pertanyaan yang ditunjukkan pada kolom corrected item-total correlations, dimana r tabel dengan degree of freedom ( $df = N - k$ ), dimana N adalah nilai jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel penelitian independen. Jika r hitung  $>$  r tabel dan bernilai positif, maka pertanyaan dikatakan valid (Ghozali dalam Simanjuntak, 2013).

### Uji Realibilitas

Menurut (Sugiono, 2016), uji reabilitas ialah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama. Uji reabilitas dilakukan secara bersama – sama terhadap seluruh pernyataan. Masing – masing variable dapat dikatakan reliable jika nilai cronbach Alpha > 0,60.

### Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Tujuan uji normalitas adalah untuk memeriksa apakah variabel residual atau sisa dalam model regresi berdistribusi normal.
2. Uji Multikolinieritas dicoba buat mengenali ikatan antar variable leluansa. Bila antar variable leluansa silih berkolerasi, hingga hendak susah buat menciptakan variable leluansa mana yang pengaruhi variable terikat.
3. Uji Heterokedastisitas Uji ini dipergunakan agar diketahui terdapat atau tidak kesamaan varians dari residual satu penelitian ke penelitian lain didalam modal regresi.
4. Uji Linieritas uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang linier antara 2 variabel penelitian yakni variable bebas dengan variable terikat secara signifikan linierity lebih kecil dari 0,05 ( $p < 0,05$ ).

### Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik yang dipakai yaitu metode analisis statistic regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variable – variable bebas terhadap variable terikat dengan rumus:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

$\alpha$  : Konstanta

$\beta_1$  : Koefisien Regresi variabel Komunikasi

$\beta_2$  : Koefisien Regresi variabel Insentif

$\beta_3$  : Koefisien Regresi variabel Lingkungan Kerja

$X_1$  : Komunikasi

$X_2$  : Insentif

$X_3$  : Lingkungan Kerja

$\varepsilon$  : Standar error, kesalahan baku

### Uji Hipotesis

Untuk mengetahui pengaruh variabel - variabel dalam penelitian ini, digunakan statistik uji T dan uji F.

### Uji Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )

Koefisien determinasi yaitu nilai yang menyatakan atau dipakai supaya mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variable – variable bebas (X) I terhadap variable terikat (Y) menurut (Siregar, 2015).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden Penelitian

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 60 karyawan PT. Kenzie Abiah Wisesa, maka dapat diambil beberapa gambaran mengenai karakteristik responden

yang diwawancarai seperti jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir dan lama kerja. Ciri-ciri responden adalah sebagai berikut:

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Perempuan	37	61,7%
2	Laki – Laki	23	38,3%
	Jumlah	60	100%

Dapat disimpulkan dari 60 responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa ada 37 responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu 61,7%, 23 responden berjenis kelamin laki – laki yaitu sebesar 38,3%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden yang berjenis kelamin perempuan lebih besar dari pada responden yang berjenis kelamin laki – laki.

**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	20 – 30 Tahun	48	79,7%
2	31 – 40 Tahun	8	13,5%
3	>41 Tahun	4	6,8%
	Jumlah	60	100%

Dapat disimpulkan dari 60 responden berdasarkan usia diketahui bahwa ada 79,7% berusia 20 – 30 tahun, 13,5% berusia 31 – 40 tahun, 6,8% berusia lebih dari 41 tahun. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden berudia 20 – 30 tahun.

**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMP	1	1,65%
2	SMA/SLTA	40	66,7%
3	Diploma III	4	6,7%
4	S1	14	23,3%
5	S2	1	1,65%
	Jumlah	60	100%

Dapat disimpulkan dari 60 responden berdasarkan tingkat pendidikan diketahui bahwa ada 1 responden dengan tingkat pendidikan SMP yaitu sebesar 1,65%, 40 responden dengan tingkat pendidikan SMA/SLTA yaitu sebesar 66,7%, 4 responden dengan tingkat pendidikan Diploma III yaitu sebesar 6,7%, 14 responden dengan tingkat pendidikan S1 yaitu sebesar 23,3%, 1 responden dengan tingkat pendidikan S2 yaitu sebesar 1,65%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden tingkat pendidikan SMA/SLTA.

**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Bekerja			
No	Tahun	Jumlah	Persentase
1	1 Tahun	11	18,3%
2	2 Tahun	10	16.2
3	3 Tahun	3	5,1
4	4 Tahun	5	8,4
5	5 Tahun	13	21,7
6	6 Tahun	3	5.1
7	7 Tahun	7	11.8
8	8 Tahun	5	8,4
9	9 Tahun	3	5
	Jumlah	60	100%

**Uji Validitas**

Uji Validasi dilakukan dengan memeriksa setiap pernyataan melalui pengolahan data yang dilakukan dengan rhitung dan rtabel SPSS 29. pernyataan apa pun dianggap valid jika rhitung > rtabel. Berikut hasil uji validitas pada penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Uji Validitas**

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Komunikasi (X1)	X <sub>1.1</sub>	0,750	0,254	VALID
	X <sub>1.2</sub>	0,771	0,254	VALID
	X <sub>1.3</sub>	0,711	0,254	VALID
	X <sub>1.4</sub>	0,774	0,254	VALID
	X <sub>1.5</sub>	0,719	0,254	VALID
Insentif (X2)	X <sub>2.1</sub>	0,546	0,254	VALID
	X <sub>2.2</sub>	0,719	0,254	VALID
	X <sub>2.3</sub>	0,710	0,254	VALID
	X <sub>2.4</sub>	0,686	0,254	VALID
	X <sub>2.5</sub>	0,655	0,254	VALID
	X <sub>2.6</sub>	0,671	0,254	VALID
Lingkungan Kerja (X3)	X <sub>3.1</sub>	0,828	0,254	VALID
	X <sub>3.2</sub>	0,801	0,254	VALID
	X <sub>3.3</sub>	0,763	0,254	VALID
	X <sub>3.4</sub>	0,854	0,254	VALID
	X <sub>3.5</sub>	0,851	0,254	VALID

	X <sub>3.6</sub>	0,754	0,254	VALID
	X <sub>3.7</sub>	0,694	0,254	VALID
Kinerja Karyawan (Y)	Y <sub>1.1</sub>	0,729	0,254	VALID
	Y <sub>1.2</sub>	0,755	0,254	VALID
	Y <sub>1.3</sub>	0,812	0,254	VALID
	Y <sub>1.4</sub>	0,785	0,254	VALID
	Y <sub>1.5</sub>	0,810	0,254	VALID

Berdasarkan tabel diatas , diketahui bahwa uji validitas semuanya lebih besar dari r tabel (0,254). sehingga berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa seluruh objek deklarasi variabel dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

**Uji Reliabilitas**

Untuk menguji keandalan (reliabel) suatu pernyataan digunakan teknik analisis *Cronbach's Alpha* untuk tiap variabel penelitian melalui program SPSS 29. Masing – masing variable dapat dikatakan reliable jika nilai cronbach Alpha > 0,60. Berikut hasil uji realibilitas pada penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	Alpha	Kriteria	Keterangan
Komunikasi (X <sub>1</sub> )	0,799	0,60	Reliabel
Insentif (X <sub>2</sub> )	0,737	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	0,899	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,836	0,60	Reliabel

Hasil pengamatan pada Tabel diatas didapatkan hasil dari uji reliabilitas yaitu bahwa semua variabel yang terdiri dari Komunikasi (X<sub>1</sub>), Insentif (X<sub>2</sub>), Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>), dan Kinerja Karyawan (Y). Semuanya menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Sehingga dapat disimpulkan data telah reliable yang berarti bahwa kuesioner dapat digunakan dalam penelitian.

**Hasil Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Tujuan uji normalitas adalah untuk memeriksa apakah variabel residual atau sisa dalam model regresi berdistribusi normal. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistic Kolmogorov-Smirnov. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikan > 0,05. Berikut ini adalah hasil uji normalitas dalam penelitian ini:

**Tabel 3**  
**Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	
N		60	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.01936069	
Most Extreme Differences	Absolute	.064	
	Positive	.064	
	Negative	-.059	
Test Statistic		.064	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	.791	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.781
		Upper Bound	.802

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 0,064 dengan tingkat signifikansi 0,100 berarti hal itu menunjukkan bahwa model regresi terdistribusi normal karena tingkat signifikansinya > 0,05.

**Uji Multikolinieritas**

Uji Multikolinieritas dapat diketahui dari nilai Tolerance dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apakah nilai Tolerance < 0,1 atau *Variance Inflation Factor* (VIF) > 10, maka terjadi multikolinieritas. Jika nilai Tolerance > 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10, maka tidak terjadi multikolinieritas.

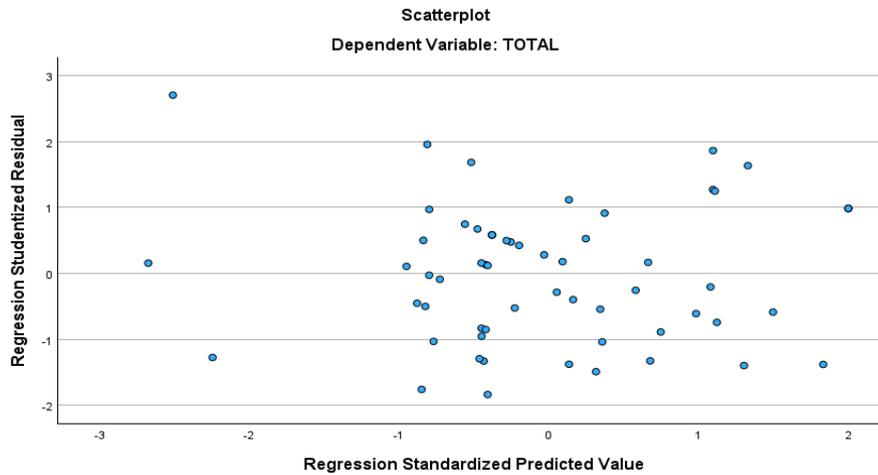
**Tabel 4**  
**Uji Multikolinieritas**

Model	<u>Coefficients<sup>a</sup></u>					<u>Collinearity Statistics</u>	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	1.799	2.753		.653	.516		
<u>Komunikasi</u>	.323	.139	.279	3.327	<.001	.695	1.439
<u>Insentif</u>	.150	.105	.176	2.422	<.001	.658	1.521
<u>Lingkungan Kerja</u>	.248	.094	.345	2.653	<.001	.593	1.686

Dapat diambil kesimpulan bahwa data penelitian ini tidak mengalami multikolinieritas antar variabel bebas.

**Uji heterokedastisitas**

Uji heterokedastisitas dalam penelitian ini dideteksi dengan menggunakan *Scatterplot* yaitu dengan memplotkan *Standardized predictors* dengan *Standardized residual* model. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.



**Gambar 1**

Hasil uji heteroskedastisitas pada gambar diatas terlihat bahwa *Scatterplot* tidak membentuk suatu pola tertentu serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Uji Linieritas**

Tujuan uji linearitas adalah untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dasar penentu uji linearitas adalah jika nilai *Sig.Deviation From Linierity* <0,05 maka tidak ada hubungan linier antara variabel independen dan variabel dependen. Berikut hasil uji linieritasnya.

**Tabel 5**  
**Uji Linieritas**

**ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Komunikasi	Between Groups	146.333	8	18.292	3.300	.004
	Linearity	123.653	1	123.653	22.311	<,001
	Deviation from Linearity	22.680	7	3.240	.585	.765
	Within Groups	282.650	51	5.542		
	Total	428.983	59			

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Insentif	Between Groups	(Combined)	155.801	12	12.983	2.234	.025
		Linearity	103.481	1	103.481	17.803	<.001
		Deviation from Linearity	52.320	11	4.756	.818	.622
	Within Groups		273.182	47	5.812		
Total			428.983	59			

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	207.333	11	18.848	4.082	<.001
		Linearity	148.695	1	148.695	32.201	<.001
		Deviation from Linearity	58.638	10	5.864	1.270	.274
	Within Groups		221.651	48	4.618		
Total			428.983	59			

Tabel 5 diatas dapat disimpulkan bahwa antara variabel Komunikasi dan Kinerja Karyawan, Insentif dan Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan terdapat hubungan yang linier, maka asumsi linieritas terpenuhi.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara variable bebas terhadap variable terikat. Berdasarkan analisis regresi dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 6**  
**Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.799	2.753		.653	.516		
Komunikasi	.323	.139	.279	3.327	<.001	.695	1.439
Insentif	.150	.105	.176	2.422	<.001	.658	1.521
Lingkungan Kerja	.248	.094	.345	2.653	<.001	.593	1.686

Persamaan regresi yang dibentuk berdasarkan tabel diatas adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,799 + 0,323 X1 + 0,150 X2 + 0,248 X3 + \epsilon$$

Hasil pengujian regresi linier berganda menunjukkan persamaan dimana koefisien regresi ketiga variabel independen ( $\beta_1, \beta_2$ , dan  $\beta_3$ ) bertanda positif (+), yang berarti ketika variabel Komunikasi, Insentif, dan Lingkungan Kerja meningkat dan persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai variabel yang terdiri dari komunikasi, insentif, dan lingkungan kerja adalah nol, maka nilai variabel kinerja karyawan pada PT. Kenzie Abiah Wisesa menunjukkan nilai 1,799.
2. Nilai koefisien Komunikasi (X1) sebesar 0,323 artinya jika variabel Komunikasi meningkat 1% maka variabel kinerja karyawan meningkat 0,323.
3. Nilai koefisien Insentif (X2) sebesar 0,150 artinya jika variabel Insentif meningkat 1% maka variabel kinerja karyawan meningkat 0,150.
4. Nilai koefisien Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,248 artinya jika variabel Lingkungan Kerja meningkat 1% maka variabel kinerja karyawan meningkat 0,248.

### Uji Hipotesis

#### Uji T (Parsial)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 5 di atas diperoleh:

1. Uji Hipotesis Pertama (H1) :  
Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh komunikasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar  $0,001 < 0,05$  serta nilai t hitung  $3,327 > t$  table 2,003, sehingga disimpulkan bahwa H1 diterima yang artinya terdapat pengaruh X1 terhadap Y.
2. Uji Hipotesis Kedua (H2) :  
Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh insentif (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar  $0,001 < 0,05$  serta nilai t hitung  $2,422 > t$  table 2,003, sehingga disimpulkan bahwa H2 diterima yang artinya terdapat pengaruh X2 terhadap Y.
3. Uji Hipotesis Ketiga (H3) :  
Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh lingkungan kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar  $0,001 < 0,05$  serta nilai t hitung  $2,653 > t$  table 2,003, sehingga disimpulkan bahwa H3 diterima yang artinya terdapat pengaruh X3 terhadap Y.

#### Uji F (Simultan)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen Komunikasi (X1), Insentif (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh secara bersama atau simultan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).

### Tabel 7 Uji F

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	188.392	3	62.797	14.617	<,001 <sup>b</sup>
	Residual	240.591	56	4.296		
	Total	428.983	59			

a. Dependent Variable: TOTAL

b. Predictors: (Constant), TOTAL , X1, TOTAL

Berdasarkan Tabel 4.18 diatas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh Komunikasi, Insentif, dan Lingkungan Kerja simultan terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebesar  $0,001 < 0,05$  dan nilai f hitung  $14,617 > f$  table  $2,76$ . Maka dapat disimpulkan bahwa H4 diterima yang berarti komunikasi, insentif, dan lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.

### Uji Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )

Tujuan penelitian ini adalah mengukur koefisien multivariat untuk mengetahui besar kecilnya korelasi dan hubungan antar variabel berdasarkan model regresi, serta mengukur seberapa dekat garis taksiran regresi dengan data sebenarnya. Hal ini dapat dilihat dari koefisien R dan R<sup>2</sup>. Hasil pengukuran beberapa koefisien korelasi dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 8**  
**Uji Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.663 <sup>a</sup>	.439	.409	2.073

a. Predictors: (Constant), TOTAL , X1, TOTAL

b. Dependent Variable: TOTAL

Dari tabel di atas terlihat bahwa adjusted R<sup>2</sup> sebesar 0,409 yang berarti bahwa 40,9% variansi kinerja karyawan dijelaskan oleh ketiga variabel independen yaitu komunikasi, insentif, dan lingkungan kerja. Sisanya sebesar 59,1% ( $100\% - 40,9\%$ ) dipengaruhi oleh faktor variabel diluar variabel penelitian yang diteliti.

### Penentuan Variabel Yang Paling Berpengaruh Dominan

Variabel yang memiliki hubungan paling dominan ditentukan oleh beta yang mempunyai nilai tertinggi. Berikut hasil variabel penelitian.

**Tabel 9**

Variabel	Standardized Coefficients
Komunikasi ( $X_1$ )	0,279
Insentif ( $X_2$ )	0,176
Lingkungan Kerja ( $X_3$ )	0,345

Dari table diatas dapat dilihat bahwa nilai beta variable lingkungan kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,345. Artinya variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan adalah variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ).

## **Pembahasan**

### **1. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil kategorisasi berdasarkan hasil penelitian pada karyawan PT. Kenzie Abiah Wisesa diketahui bahwa berdasarkan analisis deskriptif variabel komunikasi pada kinerja karyawan PT. Kenzie Abiah Wisesa baik. Penelitian ini juga menunjukkan hasil bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperoleh dari hasil uji statistic uji regresi dengan T hitung sebesar  $3,327 > T$  table sebesar 2,003 dengan nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05 dan koefisien regresi bernilai positif 0,323, sehingga hipotesis H1 dalam penelitian ini terbukti bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kenzie Abiah Wisesa diterima.

### **2. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil kategorisasi berdasarkan hasil penelitian pada karyawan PT. Kenzie Abiah Wisesa diketahui bahwa berdasarkan analisis deskriptif variabel insentif pada kinerja karyawan PT. Kenzie Abiah Wisesa baik. Penelitian ini juga menunjukkan hasil bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperoleh dari hasil uji statistic ujiregresi dengan T hitung sebesar  $2,422 > T$  table sebesar 2,003 dengan nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05 dan koefisien regresi bernilai positif 0,150, sehingga hipotesis H2 dalam penelitian ini terbukti bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kenzie Abiah Wisesa diterima.

### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil kategorisasi berdasarkan hasil penelitian pada karyawan PT. Kenzie Abiah Wisesa diketahui bahwa berdasarkan analisis deskriptif variabel lingkungan kerja pada kinerja karyawan PT. Kenzie Abiah Wisesa baik. Penelitian ini juga menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperoleh dari hasil uji statistic ujiregresi dengan T hitung sebesar  $2,653 > T$  table sebesar 2,003 dengan nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05 dan koefisien regresi bernilai positif 0,248, sehingga hipotesis H3 dalam penelitian ini terbukti bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kenzie Abiah Wisesa diterima.

### **4. Pengaruh Komunikasi, Insentif, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil kategorisasi berdasarkan hasil penelitian pada karyawan PT. Kenzie Abiah Wisesa diketahui bahwa berdasarkan analisis deskriptif variabel lingkungan kerja pada kinerja karyawan PT. Kenzie Abiah Wisesa baik. Penelitian ini juga menunjukkan hasil bahwa komunikasi, insentif, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperoleh dari hasil uji statistic ujiregresi dengan F hitung sebesar  $0,116 > F$  table sebesar 2,76 dengan nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05 dan nilai Adjusted R Square (R<sup>2</sup>) sebesar  $0,409 = 40,9\%$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi, insentif, dan lingkungan kerja bersama – sama memengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 40,9% sedangkan sisanya sebesar 59,1% dipengaruhi factor lain diluar variabel penelitian yang diteliti. Maka hipotesis H4 dalam penelitian ini terbukti bahwa komunikasi, insentif, dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kenzie Abiah Wisesa diterima.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Kesimpulan dari penelitian ini adalah :

1. Variabel Komunikasi (X1) memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Kenzie Abiah Wisesa dengan t hitung 3,327, menunjukkan bahwa semakin tinggi komunikasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawannya.
2. Variabel Insentif (X2) memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Kenzie Abiah Wisesa dengan t hitung 2,422, menunjukkan bahwa semakin tinggi insentif yang diberikan maka semakin tinggi kinerja karyawannya.
3. Variabel Lingkungan Kerja (X3) memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Kenzie Abiah Wisesa dengan t hitung 2,653, menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja di sekitar maka semakin tinggi kinerja karyawan.
4. Variabel Komunikasi (X1), Insentif (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) memiliki pengaruh yang signifikan dan positif secara bersamaan (simultan) terhadap kinerja karyawan pada PT. Kenzie Abiah Wisesa. Hasil uji koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) sebesar 0,409 yang berarti bahwa 40,9% variansi kinerja karyawan dijelaskan oleh ketiga variabel yaitu komunikasi, insentif, lingkungan kerja. Variabel yang mempunyai hubungan paling dominan terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan kerja (X3). Hal ini dikarenakan peningkatan lingkungan kerja berpotensi meningkatkan kinerja karyawan dengan mendorong komunikasi dan keterkaitan yang lebih kuat terhadap tugas kerja yang diberikan.

## Saran

Saran yang dapat diberikan adalah :

### 1. Bagi PT. Kenzie Abiah Wisesa

Perusahaan dapat merancang dan menerapkan kebijakan yang komprehensif, antara lain meningkatkan komunikasi terhadap karyawan dan atasan sudah berjalan dengan baik, perusahaan sebaiknya meningkatkan insentif bagi para karyawan, agar karyawan bekerja lebih semangat yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja serta suasana yang baik dan kondusif dalam membantu meningkatkan kinerja karyawan sehingga pekerjaan yang dilakukan bisa sesuai target ataupun dapat melebihi target yang ditetapkan oleh perusahaan. Dengan mengoptimalkan interaksi positif antara komunikasi, insentif, dan lingkungan kerja, perusahaan dapat mendorong produktivitas yang tinggi dan berkelanjutan.

### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan untuk penelitian selanjutnya melakukan penelitian lebih dalam untuk menggali faktor – faktor atau informasi lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Seperti suhu udara ditempat kerja, keamanan dan penerangan perlu adanya pengawasan supaya setiap pekerja merasa aman dan nyaman, ketersediaan fasilitas ditempat kerja, dan menerapkan rasa keterbukaan antara karyawan dan pimpinan perusahaan serta menjalin hubungan persaudaraan antar masing – masing karyawan, ini dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang bagaimana kinerja karyawan dan produktivitas dapat ditingkatkan di lingkungan kerja.

## Daftar Referensi

- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksar
- Lijan, Poltak Sinambela. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: PT Bumi Aksara
- Siregar, Syofian. 2015. *Statistic Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Dengan Perhitungan Manual Dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta Bumi Aksara
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta



- Suliyanto (2018). *Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis, & Disertasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Wijonarko,B., Dewi, N. D. U., & Widnyani, I. A. P. S. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Learning Organization dan Perilaku Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Politeknik Transportasi Darat Bali*. *Jurnal Keperawatan*, 14(2), 378-400
- Yuliyanti, Y., Istiani, & Aryanti, I. (2017). *Pengaruh Insentif, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sewing PT. Pelita Tomangmas Karanganyar*. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 18(1), 145-157.