

PENGARUH INSENTIF DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SINAR GRAHA INDONESIA

¹Dhita Adriani Rangkuti, ²Selvy Chairunnisa, ³Al Fa Ridho Ryantono, ⁴William

^{1,2,3,4}Universitas Prima Indonesia

Email :

¹dhitaadriani22@gmail.com, ²selvychairunnisa@yahoo.co.id,

³alfaridho9797@gmail.com, ⁴williamthan@ymail.com

ABSTRACT

This research was done at PT. Sinar Graha Indonesia Medan. PT. Sinar Graha Indonesia is a company moving in Property Field that produces residences for society. To improve the performance of employees is a very important thing. One of the ways is by giving incentive to employees. It is given to them as a spirit or mood booster so that they will work with good spirit and work better. Communication is information exchange done in order to do work and task at the company well. The theory used in thus research was human resource management theory that was related to incentive, communication, and performance of employee. The method research applied was quantitative approach with descriptive quantitative method. The data testing technique used stratified sampling. Data collection was done by interview, division questionnaire and documentation study. Method of analysis applied was multiple linear regression with the result of the coefficient determination testing stimulant (F-Test) and partial (t-Test). The population in this research was one hundred and forty three (143) employees and the samples used were 105 employees. The result of research showed that incentive and communication in simultant and partial way related significantly to employees' performance with coefficient determination value was as much as 59.1% and the rest was as much as 40.9% shown by independent variable that not tested such as leadership, compensation and communication. The result showed the value of $F_{count} > F_{table}$ was (76.121 > 3,06) and test value was $t_{hitung} > t_{table}$. Incentive variable was (7.136 > 1,982) and communication variable was (2.213 > 1.982). Therefore incentive and communication related positively and significantly to PT. Sinar Graha Indonesia employees' performance

Keyword : *Incentive, Communication and Performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

PT. Sinar Graha Indonusa bergerak dibidang property yang memproduksi hunian untuk masyarakat. PT. SinarGraha Indonusa sudah berdiri sejak tahun 2008 yang awalnya masi berbentuk CV (*Commanditaire Vennootschap*).

Karyawan merupakan salah satu sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Usaha untuk meningkatkankinerja dalam diri karyawan merupakan hal yang sangat penting. Oleh karena itu, logis apabila dalam rangka peningkatan efisiensi kerja, perhatian utama ditujukan kepada hal ini. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka perusahaan

perlu mengamati faktor-faktor yang sekiranya dapat mempengaruhinya dan dalam penelitian ini mengangkat faktor insentif dan pengembangan karir sebagai faktor penelitian.

Kinerja merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan. Namun disini terlihat terjadinya penurunan kinerja karyawan yang di dukung dengan data produksi yang tidak sesuai dengan target.

Penurunan kinerja karyawan terlihat dari target produksi unit property yang belum mampu mencapai target. Selisih terbesar terjadi di bulan Januari sebesar 10 unit property yang ada di perusahaan tidak mampu diproduksi oleh perusahaan dan hal ini memperlihatkan adanya penurunan kinerja karyawan di perusahaan.

Insentif adalah hal hal untuk memberikan sugesti pada orang agar mau bekerja lebih maksimal dan memberikan angka produksi kerja yg baik, yg mana sifat sugestinya dalam bentuk material. Pada dasarnya pemberian insentif selalu dihubungkan dengan balas jasa atas kinerja ekstra karyawan yang melebihi standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Pemberian insentif yang layak akan meningkatkan kinerja karyawan baik kualitas maupun kuantitas.

Jenis insentif yang diterima setiap karyawan terdiri dari uang makan, jasa produksi, dan upah lembur. Keseluruhan insentif tersebut dibayarkan pada seluruh karyawan setiap tahunnya dengan waktu pemberian yang ditentukan perusahaan..

Komunikasi merupakan pertukaran informasi yang dilakukan oleh karyawan dalam rangka menjalankan pekerjaan di perusahaan. Komunikasi dibutuhkan sebagai pemberian informasi antara

karyawan dalam menjalankan tugas. Dengan adanya komunikasi maka akan membuat pelaksanaan pekerjaan lebih terkoordinasi dan berjalan dengan lancar.

Kurangnya komunikasi antar karyawan menyebabkan seringnya terjadi kesalahan karyawan yang menjadi penghambat kualitas dari kinerja karyawan. Jumlah kesalahan yang rutin terjadi setiap bulan memperlihatkan bahwa karyawan belum memiliki alur komunikasi yang baik dalam menjalankan pekerjaan di perusahaan.

Berdasarkan fenomena dari latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul“ **Pengaruh Insentif dan Komunikasi terhadap Kinerja pada PT. Sinar Graha Indonusa”**

Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Penurunan kinerja karyawan yang dapat dilihat dari tidak tercapainya target produksi.
2. Pemberian insentif belum diberikan secara merata kepada karyawan sehingga karyawan tidak bekerja dengan nyaman.
3. Komunikasi yang tidak efektif menyebabkan kesalahan kerja yang terjadi dalam lingkungan kerja.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi yang dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Graha Indonusa ?
2. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja pada PT Sinar Graha Indonusa ?

3. Bagaimana pengaruh insentif dan komunikasi pada kinerja pada PT Sinar Graha Indonusa ?

Tujuan Penelitian

Adapun penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Graha Indonusa.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Graha Indonusa.
3. Untuk mengetahui pengaruh insentif dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Graha Indonusa

Manfaat Penelitian

Berikut beberapa hal positif yg di dapat dari penelitian ini:

1. Bagi peneliti
Sebagai bahan kajian untuk memperluas wawasan dalam bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia
2. Bagi penelitian selanjutnya
Hasil penelitian ini diharap dapat menjadi tambahan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.
3. Bagi Universitas Prima Indonesia
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi literatur studi kepustakaan, dan memperkaya penilitian ilmiah khususnya Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi.
4. Bagi Perusahaan
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan perbandingan dalam mengatasi masalah sumber daya manusia yang ada di perusahaan.

LANDASAN TEORI

Teori Tentang Insentif

Menurut Hasibuan (2017:118),

tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif merupakan metode untuk memberikan rasa adil bagi mereka yg bekerja lebih tekun dan sungguh sungguh..

Menurut Yani (2012:148) faktor-faktor yang mempengaruhi insentif :

- a. Sasaran yang ditetapkan dengan jelas dan dikomunikasikan dengan baik.
- b. Komunikasi realistis untuk berhasil.
- c. Pengetahuan mengenai nilai yang diciptakan jika mencapai sasaran tersebut.
- d. Suatu gagasan mengenai prestasi nilai yang perusahaan inginkan untuk dibagi dengan karyawan.
- e. Sistem umpan balik yang mencegah kejutan yang tidak menyenangkan.
- f. Persetujuan mengenai cara menghitung insentif dan menentukan kapan insentif tersebut akan dibayarkan.

Adapun beberapa indikator pemberian insentif menurut Siagian (2015 : 268) antara lain sebagai berikut :

1. Piecework
Salah satu teknik yang lumrah digunakan untuk mendorong para karyawan meningkatkan produktivitas kerjanya adalah dengan jalan memberikan insentif finansial berdasarkan jumlah hasil pekerjaan karyawan yang dinyatakan dalam unit produksi.
2. Bonus
Insentif dalam bentuk bonus diberikan pada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga

- tingkat produksi yang baku terlampaui
3. Komisi
Sistem insentif lain yang lumrah diterapkan adalah pemberian komisi. Pada dasarnya ada dua bentuk sistem ini. Pertama, karyawan memperoleh gaji pokok, tetapi penghasilan dapat bertambah dengan bonus yang diterimanya karena keberhasilan melaksanakan tugas. Kedua, karyawan memperoleh penghasilan semata-mata berupa komisi.
 4. Kematangan
Dalam organisasi yang memperkerjakan tenaga eknikal dan profesional ilmiah, sring terjadi bahwa para karyawan terutama yang merupakan “pekerja otak” tidak bergairah untuk menduduki jabatan administratif atau manajerial. Mereka ada kalanya lebih senang terus menekuni bidang profesinya.

Teori Tentang Komunikasi

Menurut Mangkunegara (2017 : 145), Komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterprestasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Menurut Mangkunegara (2017:148), ada dua tinjauan faktor yang mempengaruhi komunikasi, yaitu faktor dari pihak *sekunder* atau di sebut pula komunikator dan faktor dari pihak *receiver* atau komunikan

1. Faktor dari pihak *sekunder* atau komunikator yaitu keterampilan, sikap, pengetahuan *sekunder* dan

media saluran yang digunakan.

2. Faktor dari pihak *receiver* yaitu keterampilan *receiver*, sikap *receiver*, pengetahuan *receiver* dan media saluran komunikasi.

Menurut Umam (2012:229), ada lima aspek yang harus dipahami dalam membangun komunikasi yang efektif.

1. Kejelasan (*clarity*)
Bahasan maupun informasi yang disampaikan harus jelas.
2. Ketepatan (*accuracy*)
Bahasa dan informasi yang disampaikan harus jbetul betul akurat alias tepat.
3. Konteks (*contex*)
bahasa dan informasi yang disampaikan harus sesuai dengan keadaan dan lingkungan komunikasi itu terjadi.
4. Alur (*flow*)
keruntutan alur bahasa dan informasi sangat berarti dalam menjalin komunikasi yang efektif.
5. Budaya (*culture*)
Bagian ini sifat lebih condong pada tata karma dan etika.

Teori Tentang Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja adalah penilaian yg sifatnya secara kualitas dan kuantitas yang mana memberikan hasil atas tugas dan tanggung jawab di laksanakan dengan benar.

Menurut Mangkunegara (2011:67-68) ada dua faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

- a. Faktor kemampuan
Secara psikologis, kemampuan berisikan keselarasan antara potensi dan ilmu yg dimiliki. Artinya, pegawai yang memiliki

IQ di atas rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih muda mencapai kinerja yang diharapkan. Itu lah sebab mengapa seorang pegawai harus di tugaskan sesuai kemampuannya.

- b. Faktor Motivasi
- Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Menurut Wibowo (2017:172-173), terdapat tujuh indikator kinerja sebagai berikut :

1. Tujuan
Merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.
2. Standar
Suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.
3. Umpan Balik
Melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang di definisikan oleh standar.
4. Alat atau Sarana
Sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.
5. Kompetensi
Kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik
6. Motif
Alasan atau sarana pendorong bagi seseorang melakukan sesuatu.

7. Peluang

Pekerjaan perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual merupakan kesimpulan dari teori yang telah dikembangkan yang dapat mendasari perumusan hipotesis. Secara Teoritis untuk memberi informasi mengenai hubungan antara variable insentif dan komunikasi melalui teori tersebut.

Insentif adalah bentuk lain dari kompensasi langsung berupa penghargaan terhadap prestasi kerja yang tinggi. Insentif sangat diperlukan untuk meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja. Hal ini akan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan tersebut.

Komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Adanya komunikasi yang baik maka setiap karyawan dapat bekerja efektif dan efisien. Hal ini disebabkan karena komunikasi merupakan faktor penting mempengaruhi kinerja. Adanya penyampaian pesan yang benar dan karyawan lebih mudah memahami apa yang disampaikan menghasilkan pekerjaan yang efektif dan akan mempengaruhi kinerjanya.

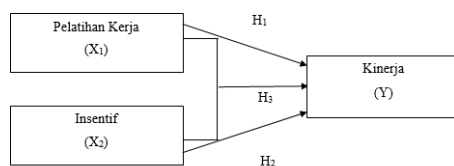
Kinerja adalah hasil atau keberhasilan kerja seseorang secara kualitas maupun kuantitas dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Variabel penelitian dalam penelitian ini ada 2, yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel independen (*independent variable*) adalah tipe variabel bebas yang menjelaskan atau

mempengaruhi variabel dependen. Sedangkan variabel dependen (*dependent variable*) adalah tipe variabel terkait yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel bebas/independen.

Adapun variabel penelitian, yaitu:

1. Variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja.
2. Variabel independen adalah insentif dan komunikasi.



Gambar II.1
Kerangka Konseptual

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:96), hipotesis Proses pemberian masukan atau jawaban yg sifatnya tidak mutlak yg artinya masih memiliki kemungkinan salah atau benar. Berdasarkan kerangka konseptual yang telah dikemukakan, maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

H1: Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Graha Indonusa

H2: Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Graha Indonusa

H3: Insentif dan Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Graha

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Sinar Graha Indonusa yang beralamat di Jalan Jamin Ginting Km. 11,6 No. 48 Medan 20135.

Metodologi Penelitian

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017 :7) mengemukakan bahwa “Metode ini

disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistic

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017 :35) penelitian deskriptif berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri). Jadi dalam penelitian ini peneliti tidak membuat perbandingan variabel itu pada sampel yang lain, dan mencari hubungan variabel itu dengan variabel yang lain.

Sifat Penelitian

Sifat penelitian ini adalah deskriptif eksplanatori. Menurut Soewadji (2012 : 35), penelitian eksplanatori adalah penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan bagaimana hubungan antara variabel dari suatu fenomena yang sedang diteliti. Karena yang ingin dijelaskan dalam penelitian ini adalah bagaimana hubungan antara variabel tersebut, apakah hubungan tersebut berakibat memperkuat atau memperlemah, maka peneliti dalam penelitian eksplanatori ini harus menggunakan kerangka teori hipotesis untuk menjadi acuan penjelasannya

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2017 :80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jumlah populasi adalah sebanyak 143 orang

Sampel

Menurut Sugiyono (2017:116), Sampel adalah bagian

dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan *simple random sampling*. Untuk menentukan jumlah sampel, peneliti menggunakan rumus *Slovin*. Rumus *Slovin* adalah sebagai berikut:

Di mana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir (5%)

Dengan populasi sebanyak 143 karyawan dan tingkat kesalahan (e) sebesar 5%, maka sampel (n) penelitian ini adalah :

$n = \frac{143}{1 + 143 (0,05)^2}$ atau 105,3 (hasil pembulatan)

$n = 105$

Jadi sampel penelitian ini adalah sebanyak 105 karyawan, dimana 30 karyawan diambil dari luar sampel sebagai sampel uji validitas, sedangkan 105 karyawan diambil untuk pengujian sampel penelitian

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menurut Sugiyono (2017 : 137) merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian karena tujuan dari penelitian adalah mendapatkan data. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah:

1. Wawancara dengan mengajukan pertanyaan kepada responden karyawan PT. Sinar Graha Indonusa
2. Kuesioner yaitu pertanyaan yang disusun dalam bentuk kalimat sesuai dengan indikator masing-masing variabel.
3. Studi dokumentasi yaitu diperoleh melalui buku-buku dan jurnal

mengenai pelatihan kerja, insentif dan kinerja.

Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data primer dan data sekunder, data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden (objek penelitian). Data primer diperoleh melalui : kuesioner sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh melalui data yang telah diteliti dan dikumpulkan oleh pihak lain yang berkaitan dengan permasalahan penelitian (Sugiyono, 2017 :225). Data sekunder misalnya data dari dalam perusahaan seperti struktur organisasi, data keuangan dan gambaran umum perusahaan.

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel

Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016:52), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Menurut Ghozali (2016:53), uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} untuk *tingkat kebebasan* (df)= $n-2$, pada bagian ini n merupakan jumlah sampel.

Validitas instrument dapat diketahui dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} dengan ketentuan:

1. Bila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka H_o ditolak dan H_a diterima (valid).
2. Bila $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka H_o diterima dan H_a ditolak (invalid).

Bila nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0,361 berarti nilai instrument penelitian valid atau bila r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} 0,361 berarti instrument tidak valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui konsistensi hasil dari seluruh hasil dari sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Menurut Ghozali (2017 :47), Reliabilitassebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu:

1. *Repeated Measure* atau pengukuran ulang : disini seorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.
2. *One shot* atau pengukuran sekali saja : Pada bagian ini pengukuran dilakukan lalu di evaluasi ulang untuk mengecek hubungan antara pertanyaan lain dan jawabannya. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.70

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum PT. Sinar Graha Indonusa

PT. Sinar Graha Indonusa bergerak dibidang property yang memproduksi hunian untuk masyarakat. PT. SinarGraha Indonusa sudah berdiri sejak tahun 2008 yang awalnya masi berbentuk CV (*Commanditaire Vennootschap*). Kemudian pada tahun 2010 perusahaan berkembang menjadi PT (Perseroan Terbatas) Adapun proyek-proyek yang digarap oleh perusahaan merupakan kerjasama dengan agen properti lain yaitu dengan Wiraland,

Atrium Residence, Ciputra, Global Medan Town Square dan lainnya. PT. Sinar Graha Indonusa melakukan produksi rumah yang dijual dalam bentuk hunian oleh perusahaan-perusahaan rekanan. Dalam menjalankan kegiatan produksi dan proyek, perusahaan selalu mengutamakan kualitas bangunan yang dibangun dan mengutamakan keselamatan para pekerja yang bekerja di lapangan.

Analisis Statistik Deskriptif

Pada penelitian di PT. Sinar Graha Indonusa, variabel bebas (*independent variable*) yang diamati adalah Insentif (X_1) dan Komunikasi (X_2) sedangkan varibel terikat (*dependent variable*) adalah Kinerja Karyawan (Y).

Tabel IV.1
Hasil Analisis Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Mini mum	Maxim um	Mean	Std. Deviatio n
Insentif	105	14.00	36.00	25.2952	5.92408
Komuni kasi	105	18.00	42.00	32.2000	5.97334
Kinerja	105	19.00	46.00	32.7810	7.14410
Valid N (listwis e)	105				

Pada Tabel IV.6 diketahui bahwa variabel Insentif (X_1) dengan sampel sebanyak 105 orang memiliki rata-rata sebesar 25.2952 nilai minimum 14,00 dan maximum sebesar 36,00 dengan standar deviasi 5.92408. Nilai minimum 14 didapatkan dari nomor responden 31. Nilai maximum 36 didapatkan dari nomor responden 15.

Variabel Komunikasi (X_2) dengan sampel sebanyak 105 orang memiliki rata-rata sebesar 32.2000 nilai minimum 14,00 dan maximum sebesar 42,00 dengan standar deviasi 5.97334. Nilai minimum 18 didapatkan dari nomor responden 22.

Nilai maximum 42 didapatkan dari nomor responden 68.

Variabel keputusan pembelian (Y) dengan sampel sebanyak 105 orang memiliki rata-rata sebesar 32.7810 nilai minimum 19,00 dan maximum sebesar 46,00 dengan standar deviasi 7.14410. Nilai minimum 19 didapatkan dari nomor responden 29,40. Nilai maximum 46 didapatkan dari nomor responden 10.

Uji Asumsi Klasik

Model regresi linier dapat disebut sebagai model yang baik jika memenuhi asumsi klasik. Uji asumsi klasik terdiri atas uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas.

Uji Normalitas

Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak akan ditunjukkan dengan analisis grafik dan statistik. Analisis grafik yaitu grafik histogram dan grafik *Normal Probability Plot*.

Pada Gambar IV.3 menunjukkan data menyebar disekitar garis diagonal. Hal ini menjelaskan bahwa data berdistribusi normal. Adapun untuk menguji uji normalitas dalam perhitungan statistik yaitu menggunakan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Hasil uji *OneKolmogorovSmirnov* dapat dilihat pada Tabel IV.10. Uji menggunakan Statistik yaitu dengan metode *Kolmogorov-Smirnov*.

Tabel IV.2

Hasil Pengujian Normalitas *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		Unstandardized Residual
N		105
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.52505071

Most Extreme Differences	Absolute Positive	.063
	Negative	-.056
Test Statistic		.063
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil *output* pada Tabel IV.10 diperoleh nilai (*Asymp. Sig. 2-tailed*) sebesar 0.200. Karena signifikansi lebih besar dari 5% (0.05) maka residual terdistribusi dengan normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui korelasi antar variabel independen dan ini dapat dilihat dari Nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan catatan apabila VIF >10 maka diduga mempunyai persoalan multikolinieritas dan apabila VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas, Sedangkan nilai *Tolerance* dikatakan lolos bila nilai *Tolerance* < 1 Berdasarkan hasil pengolahan SPSS dilihat pada Tabel IV.10.

Tabel IV.10

Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Insentif	.512	1.954
	Komunikasi	.512	1.954

a. Dependent Variable: Kinerja

Pada Tabel IV.10. hasil variabel disiplin dan pengembangan karir memiliki nilai VIF sebesar 1.954 lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* sebesar 0,512 mendekati 1. Hal ini menunjukkan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Adapun uji heteroskedastisitas dengan menggunakan statistik yaitu dengan metode Uji Glejser.

Tabel IV.11
Hasil Pengujian
Heteroskedastisitas Glejser
Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	2.814	.006
	Insentif	-1.436	.154
	Komunikasi	1.083	.281

a. Dependent Variable: ABSUT

Dari Tabel IV.11 di atas, dapat diketahui bahwa nilai probabilitas (*Sig.*) untuk variabel insentif adalah sebesar 0.154 dan variabel komunikasi adalah sebesar 0.281. Hal ini terlihat bahwa nilai signifikannya di atas tingkat kepercayaan 5% (0,05), maka model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Data

Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda

Model analisis data dalam penelitian ini merupakan analisis regresi berganda (*multiple regression*). Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh insentif dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Graha Indonusa dapat dihitung dengan bantuan SPSS. Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda diperoleh hasil seperti Tabel IV.12:

Tabel IV.12
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	6.223	2.476
Insentif	.755	.106

Komunikasi	.232	.105
------------	------	------

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel IV.13 maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:
Kinerja Karyawan = 6.223 + 0,755 Insentif + 0,232 Komunikasi

1. Nilai konstanta a sebesar 2.935 artinya bahwa jika tidak terdapat variabel insentif (X_1) dan komunikasi (X_2) dianggap konstan, 0 maka kinerja karyawan pada PT. Sinar Graha Indonusa Medan akan bernilai sebesar 2.935 satuan.
2. Variabel insentif (X_1) sebesar 0,755 yang artinya bahwa setiap kenaikan variabel insentif sebesar 1 satuan, maka nilai pada kinerja karyawan pada PT. Sinar Graha Indonusa Medan akan naik sebesar 0,755 satuan dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap.
3. Variabel komunikasi (X_2) sebesar 0,232 yang artinya bahwa setiap kenaikan variabel komunikasi sebesar 1 satuan, maka nilai pada kinerja karyawan pada PT. Sinar Graha Indonusa Medan akan naik sebesar 0,232 satuan dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap.

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel IV.13.

Tabel IV.13
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.774 ^a	.599	.591	4.56920

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Insentif

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel IV.13, nilai *Adjusted R Square* adalah 0,591 artinya bahwa kemampuan variasi

variabel insentif (X_1) dan komunikasi (X_2) dapat menjelaskan variasi dari kinerja karyawan adalah sebesar 59.1% dan sisanya sebesar 40.9% dijelaskan oleh variabel-variabel independen yang tidak diteliti seperti kompensasi, komunikasi dan kepemimpinan.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

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

df (pembilang) = $k - 1$

df (penyebut) = $n - k$

Keterangan :

N = jumlah sampel penelitian

K = jumlah variabel bebas dan terikat

Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) adalah 105 dan keseluruhan variabel (k) adalah 3, sehingga diperoleh :

1) Df (pembilang) = $k - 1$ df
(pembilang) = $3 - 1 = 2$

2) Df (penyebut) = $n - k$ df
(penyebut) = $105 - 3 = 102$

Nilai F_{hitung} akan diperoleh dengan menggunakan bantuan software SPSS 17,0 for Windows. Kemudian akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} pada tingkat $\alpha = 5\%$ ($2:102$) = 3,07.

Tabel IV.14

Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F
1 Regression	3178.449	2	1589.225	76.121
Residual	2129.513	102	20.878	
Total	5307.962	104		

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Insentif

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Pada Tabel IV.15, diperoleh hasil F_{hitung} 76.121 sedangkan F_{Tabel} pada $\alpha = 0,05$ diperoleh dari sumber probabilitas F_{tabel} yang tersedia yaitu 3,08 dari hasil ini diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$, dan signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ jadi posisi titik uji signifikansi berada pada wilayah penolakan H_0 atau dapat disimpulkan H_a diterima yang artinya bahwa variabel insentif dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Sinar Graha Indonusa Medan

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji-t dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas yaitu insentif dan komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Graha Indonusa Medan.

Tabel IV.15

Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Coefficients^a

Model	t	Sig.
1 (Constant)	2.513	.014
Insentif	7.136	.000
Komunikasi	2.213	.029

a. Dependent Variable: Kinerja

Pada Tabel IV.17, hasil uji parsial diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Nilai t hitung untuk variabel insentif (7.136) lebih dominan dibandingkan dengan nilai t tabel (1,98282) atau nilai sig t untuk variabel insentif (0,000) lebih kecil dari α (0,00). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel

insentif. Dengan demikian, secara parsial insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberi arti bahwa insentif memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Graha IndonusaMedan.

2. Nilai t hitung untuk variabel komunikasi (2.213) lebih dominan dibandingkan dengan nilai t tabel (1,98282), atau nilai sig t untuk variabel pelatihan (0,001) lebih kecil dari α (0,00). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel komunikasi. Dengan demikian, secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberi arti bahwa komunikasi dari tempat kerja di perusahaan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Graha IndonusaMedan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengujian hasil secara parsial menunjukkan bahwa Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Graha IndonusaMedan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (7.136 > 1,982)
2. Pengujian hasil secara parsial menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Graha IndonusaMedan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2.213 > 1,982)
3. Pengujian hasil secara simultan menunjukkan bahwa Insentif dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Graha IndonusaMedan dengan koefisien determinasi sebesar

59.1% dan sisanya sebesar 40.9% dijelaskan oleh variabel-variabel independen yang tidak diteliti seperti kompensasi, komunikasi dan kepemimpinan.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan sebelumnya, maka peneliti menyarankan sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
 - a. Bagi perusahaan pada permasalahan insentif, perlu adanya pemberian insentif yang sama rata kepada karyawan agar karyawan merasa nyaman dan bersemangat di dalam menjalankan pekerjaan.
 - b. Selain itu pada komunikasi perlu adanya peningkatan komunikasi yang lebih intens agar karyawan merasa nyaman dalam berkomunikasi dengan pimpinan. Pimpinan juga perlu mendengarkan pendapat karyawan di perusahaan agar komunikasi berjalan dengan baik.
2. Bagi peneliti selanjutnya, agar lebih mengembangkan teori-teori menyangkut variabel yang diduga memiliki hubungan dengan kinerja karyawan seperti: kompensasi, komunikasi dan kepemimpinan.
3. Bagi Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia agar hasil penelitian ini dapat menjadi bahan studi kepustakaan, pembelajaran dan memperkaya penelitian ilmiah di Universitas Prima Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Athoillah, M.Anton. *Ekonomi Manajemen*. Bandung: CV. Pustaka Setia, 2010.
- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga, 2012.

Fahmi, Irham. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Alfabetha, 2016.

Ghozali, Immam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016.

Hasibuhan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2017.

Herlambang, Susatyo. *Perilaku Organisasi*. PT Gosyn, 2014.

Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2017.

Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Rafika Aditama, 2015.

Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2015.

Soewadji, Yusuf. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012.

Sopiah. *Perilaku Organisasi*. Malang: Andi Yogyakarta, 2018.

Sugiyono. *Metode Penelitian*. Bandung: CV. Alfabetha, 2017.

Sutrisno, H.Eddy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group, 2016.

Thoah, Miftah. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011.

Umam, Khaerul. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Pustaka Setia, 2012.

Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2017.

Yani. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bekasi: Mitra Wacana Media, 2012.