

**PENGARUH KOMUNIKASI, INSENTIF, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada CV Sahid Jaya Sawojajar Malang)**

Bramantyo Firmansyah, Ratna Nikin Hardati, Karina Utami Anastuti

*Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam Malang,
Jl. MT Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia*

LPPM Universitas Islam Malang Jl. MT Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia

Email: Firman.arsuk05@gmail.com

ABSTRAK

Fokus riset ini ialah untuk menemukan dampak komunikasi, insentif motivasi, dan disiplin kerja pada kinerja karyawan di CV Sahid Jaya secara parsial dan simultan. Jenis riset ini ialah kuantitatif. Kumpulan data dilakukan melalui angket. Hasil riset ini membuktikan jika disiplin kerja, insentif motivasi, dan variabel komunikasi memiliki dampak parsial pada kinerja karyawan CV Sahid Jaya (Studi Pada CV Sahid Jaya Sawojajar Malang). Selain itu, ketiga variabel tersebut juga berdampak secara bersamaan pada kinerja karyawan CV Sahid Jaya.

Kata kunci: Komunikasi, Insentif, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The objective of this research is to examine the impact of communication, motivational incentives, and work discipline on the performance of employees at CV Sahid Jaya, both individually and collectively. The study utilizes a quantitative methodology, and data is gathered through a survey questionnaire. Hypothesis testing involves multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination. The results indicate that the variables of communication, motivational incentives, and work discipline have significant partial effects on the performance of employees at CV Sahid Jaya (Conducted at CV Sahid Jaya Sawojajar Malang). Moreover, these variables together simultaneously influence the employees' performance at CV Sahid Jaya (Research conducted at CV Sahid Jaya Sawojajar Malang).

Keywords: Communication, Incentives, Motivation, Work Discipline, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Meskipun perusahaan ingin karyawannya bekerja dengan baik dan produktif, mereka memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang profesional. Untuk memastikan jika perusahaan bisa berjalan dengan baik dan mencapai tujuan mereka, didirikan organisasi. Menurut Mangkunegara (2013:13), keahlian, motivasi, efektifitas dan efesiensi, wewenang, otoritas, disiplin, dan inisiatif ialah beberapa komponen yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia.

CV Sahid Jaya bisa membantu menciptakan tempat di mana orang bisa berkomunikasi dengan baik. Ini penting untuk meningkatkan perusahaan dan membangun hubungan yang baik, serta mencegah kesalahpahaman antara rekan kerja dan individu. Salah satu contoh masalah komunikasi yang dapat terjadi ialah salah paham mengenai tugas dan tanggung jawab di antara departemen-departemen yang bekerja bersama, yang dapat menghambat proyek dan mengurangi kualitas pekerjaan. Hal yang krusial ialah memastikan komunikasi yang jelas dan terbuka serta memastikan seluruh anggota tim memiliki wawasan yang seragam

tentang tujuan proyek dan kontribusi masing-masing departemen. Pernyataan ini diperkuat oleh riset yang dilakukan oleh Dewi dan Panuju (2018: 86) yang disebutkan pada laporan karya Shinta (2020), yang memaparkan jika komunikasi yang efektif harus ditanamkan dalam organisasi dan membentuk hubungan yang harmonis agar organisasi berjalan dengan baik.

Selain komunikasi yang baik, insentif juga bisa dipakai untuk meningkatkan kinerja karyawan. Mengemukakan insentif populer disebut sebagai insentif finansial, menurut Dessler (2012:440) dalam Khumaira (2020). Organisasi dan perusahaan lainnya harus menghargai upaya karyawan untuk menjembatani tujuan organisasi dengan harapan dan aspirasi. Dalam meningkatkan kinerja karyawan di CV Sahid Jaya, insentif bisa menjadi salah satu faktor yang berdampak, tetapi motivasi juga memainkan peran krusial. Contoh masalah insentif yang mungkin terjadi di CV Sahid Jaya ialah ketidakjelasan atau ketidakadilan dalam sistem insentif. Contohnya, apabila pengaturan insentif kurang jelas atau tidak seimbang dengan pencapaian kinerja, karyawan mungkin akan merasa kurang termotivasi untuk mencapai hasil yang lebih baik. Situasi ini bisa mengurangi efektivitas insentif sebagai sarana untuk meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting untuk merancang sistem insentif yang transparan, adil, dan memberikan dorongan nyata bagi karyawan untuk mencapai hasil terbaik mereka

Motivasi juga penting. Kinerja karyawan cenderung meningkat dengan memberi mereka motivasi. Motivasi, menurut Mangkunegara (2013:93), ialah situasi yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan yang dimotivasinya. Motivasi ialah dorongan dalam diri pekerja untuk memenuhi kebutuhan mereka agar mereka bisa menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja mereka. Kurangnya komunikasi mengenai visi dan tujuan

perusahaan dapat menjadi masalah motivasi di CV Sahid Jaya. Karyawan yang tidak sepenuhnya memahami arah perusahaan mungkin kurang termotivasi dan terhubung dengan pekerjaan mereka. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan kinerja dan produktivitasnya serta mempertahankan karyawan yang berkualitas.

Faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan ialah disiplin. Hasibuan (2008:193), disiplin ialah kesadaran dan keinginan individu untuk mematuhi aturan dan standar sosial perusahaan. Karyawan dengan disiplin yang baik bisa bekerja secara terorganisir dan efisien. Salah satu masalah disiplin kerja yang mungkin terjadi pada CV Sahid Jaya ialah keterlambatan karyawan dan kurangnya ketertiban dalam menjaga tempat kerja bersih dan rapi, yang bisa mengganggu produktivitas dan kenyamanan karyawan. Oleh karena itu, manajemen disiplin perlu ditekankan dalam perusahaan untuk memastikan karyawan tetap disiplin dalam bekerja dan menjaga kinerja perusahaan tetap stabil dan teratur. Mangkunegara (2013:129) membedakan disiplin preventif dan korektif. Tujuan utama ialah agar karyawan menjadi lebih disiplin.

Perusahaan CV Sahid Jaya Sawojajar di Malang melakukan pelaksanaan konstruksi. Kinerja karyawan bagi perusahaan yang bergerak di bidang tersebut sangat penting untuk keberhasilan dan kelancaran operasional. Perusahaan bisa melihat dan menilai kinerjanya berlandaskan kemampuan mereka untuk mencapai targetnya. Fakta lain yang terjadi ialah bahwa para pemimpin telah berupaya menjaga kedisiplinan kerja yang ketat dan melakukan sanksi jika ada kesalahan dalam CV Sahid Jaya. Namun, para karyawan masih kurang sadar akan aturan ini. Faktor-faktor seperti disiplin kerja dan cara komunikasi insentif motivasi bisa berdampak signifikan pada kinerja karyawan dalam situasi seperti ini. Di sisi lain, insentif motivasi bisa meningkatkan

semangat kerja karyawan dan mendorong mereka untuk menggapai tujuan yang sudah ditetapkan. Di sisi lain, disiplin kerja bisa membantu meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja karyawan.

Akibatnya, penulis akan menyelidiki seberapa besar pengaruh variabel tambahan, yakni:

PENGARUH KOMUNIKASI, INSENTIF, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada CV Sahid Jaya Sawojajar Malang)

1. Apakah komunikasi mempengaruhi kinerja karyawan pada CV Sahid Jaya?
2. Apakah insentif mempengaruhi kinerja karyawan pada CV Sahid Jaya?
3. Apakah motivasi mempengaruhi kinerja karyawan pada CV Sahid Jaya?
4. Apakah disiplin kerja mempengaruhi kinerja pada CV Sahid Jaya?
5. Apakah komunikasi, insentif, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berdampak pada kinerja karyawan di CV Sahid Jaya?

KAJIAN PUSTAKA

SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)

Untuk menggapai tujuan CV Sahid Jaya, sumber daya manusia (SDM) ialah komponen yang sangat penting. Huzain (2021) menyatakan bahwa SDM berasal dari kekuatan manusia yang bisa dimanfaatkan oleh organisasi.

Susan (2019) memaparkan jika orang-orang yang bekerja di sebuah perusahaan untuk merencanakan, berpikir, dan membuat keputusan untuk membantu mencapai tujuan perusahaan disebut sumber daya manusia. Teori ini menekankan pada jenis perilaku yang dilakukan oleh pekerja yang membantu mencapai tujuan organisasi. Selain itu, penulis menentukan jika empat variabel yang harus diteliti ialah komunikasi, insentif, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Hal ini dilakukan karena keempat variabel tersebut saling terkait.

KOMUNIKASI

Menurut Thoha (2014:167), komunikasi ialah proses menyampaikan dan menerima informasi, baik dari satu orang ke orang lain maupun antar karyawan. Komunikasi yang efektif tidak akan terjadi jika pesan disampaikan dengan tepat oleh penyampai dan diterima dengan benar oleh penerima.

Komunikasi, menurut Mangkunegara & Prabu (2017:145), ialah proses transfer informasi, ide, atau wawasan dari satu orang ke orang lain agar mereka bisa memahaminya dengan benar.

Adapun parameter – parameter komunikasi, menurut Thoha (2014:191) Sebagai berikut: Keterbukaan (*openness*), Empati (*empathy*), Dukungan (*support*), Kepositifan (*positiveness*), Kesamaan (*equality*).

INSENTIF

Menurut Dessler (2012:440) dalam Khumaira (2020), insentif finansial dipakai untuk mempromosikan insentif populer. Jika karyawan mencapai tingkat produktivitas di atas standar perusahaan, mereka menerima insentif finansial, yang dapat berupa hadiah atau bonus. Dengan kata lain, insentif kerja ialah dana yang diberikan oleh manajemen sebagai tambahan kepada kompensasi sebagai pengakuan atas kinerja karyawan dan kontribusi mereka kepada organisasi.

MOTIVASI

Hasibuan (2008:141), motivasi berasal dari kata Latin *movere*, yang berarti menggerakkan atau mendorong seseorang. Sumber daya manusia secara keseluruhan, terutama tingkat bawah dalam manajemen, dimotivasi. Dengan kata lain, motivasi ialah dorongan atau dorongan dari atasan kepada karyawan atau antar karyawan.

Menurut Hasibuan (2008:101), parameter motivasi mencakup kebutuhan

fisik dan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

DISIPLIN KERJA

Hasibuan (2008:193), disiplin kerja bisa didefinisikan sebagai kesadaran dan kemauan seseorang untuk mengikuti standar sosial dan aturan perusahaan. Sebaliknya, menurut Davis (1985:366) dalam Mangkunegara (2013:129), disiplin kerja juga bisa didefinisikan sebagai penerapan manajemen untuk memperkuat dan menerapkan standar organisasi.

Menurut Hasibuan (2008:193), parameter disiplin kerja mencakup maksud dan keahlian, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, dan keterikatan kemanusiaan.

KINERJA KARYAWAN

Mangkunegara (2013:67), kinerja karyawan ialah hasil kerja yang mencakup aspek mutu dan kuantitas yang diperoleh oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Mangkunegara (2013:75), ada tiga parameter kinerja karyawan: kualitas dan kuantitas.

METODE RISET

JENIS RISET

Investigasi ini ialah jenis kuantitatif. Untuk menguji hipotesis yang telah dibuat, instrumen riset dipakai untuk menghimpun data untuk riset populasi atau sampel tertentu. Analisis statistik positivisme dilakukan pada angka-angka ini (Sugiyono, 2020:16–17).

LOKASI RISET

Lokasi dari riset ini dilakukan pada CV Sahid Jaya Sawojajar Malang. Jl. Garuda IV Blok S-7 Perum Randuagung Indah kab. Malang. Alasan saya memilih lokasi tersebut dikarenakan terjadinya penurunan kinerja pada CV Sahid Jaya Sawojajar yang pada periode sebelumnya

stabil. CV. Sahid Jaya ialah perusahaan anak negeri yang berkiprah dalam bidang jasa konstruksi dan pengadaan.

WAKTU RISET

Waktu riset ini dilakukan pada tanggal 20 Maret 2023 - 20 April 2023.

VARIABEL OPERASIONAL

Variabel riset ini dibagi menjadi dua (2) bagian, yakni:

- a. Variabel independen : Komunikasi (X1), Insentif (X2), Motivasi (X3), Disiplin kerja (X4).
- b. Variabel independen : Kinerja Karyawan (Y).

Definisi operasional variabel ialah pengerucutan konsep dari variabel riset ini dengan objek yang diteliti untuk menghasilkan persamaan persepsi. Definisi operasional variabel akan dipaparkan di bawah ini :

- a. Komunikasi merupakan proses pertukaran dan penerimaan informasi atau berita antara individu atau dari karyawan CV Sahid Jaya.
- b. Insentif ialah bentuk kompensasi tambahan yang diberikan kepada karyawan tertentu di CV Sahid Jaya yang prestasinya melebihi standar. Insentif ini dipakai untuk mendukung prinsip keadilan dalam memberikan penggantian kepada karyawan CV Sahid Jaya.
- c. Motivasi ialah dorongan atau menggerakkan dari atasan CV Sahid Jaya kepada karyawan CV Sahid Jaya, atau antar sesama karyawan CV Sahid Jaya.
- d. Disiplin kerja ialah kesadaran dan keinginan seseorang (karyawan CV Sahid Jaya) untuk mematuhi peraturan dan standar sosial CV Sahid Jaya.
- e. Kinerja karyawan di CV Sahid Jaya diukur dari hasil kerja dan kuantitas mereka dalam mengemban tanggung jawabnya.

POPULASI

Keseluruhan subyek yang akan diukur, atau unit yang diteliti, disebut populasi. Pada riset ini, populasi ialah karyawan CV Sahid Jaya yang berjumlah 45 orang yang bekerja di bagian pemasaran, keuangan, administrasi teknis, arsitek, dan data teknis pada tahun 2022.

SAMPEL

Sampel jenuh, menurut Sugiyono (2020:133), tidak akan meningkatkan representasi jika totalnya ditambahkan, sehingga tidak mempengaruhi nilai informasi yang diperoleh.

SUMBER DATA

Sugiyono (2020:193), data primer ialah data yang dihimpun secara langsung dari peserta, termasuk identitas peserta dan hasil tanggapan yang terkait dengan subjek penelitian dan memerlukan pengolahan tambahan.

Sugiyono (2017:137) memaparkan jika penulis bisa memakai data sekunder jika mereka mengambil informasi dari data yang telah diolah oleh orang lain.

METODE PENGUMPULAN DATA

Riset ini memakai angket sebagai metode penghimpunan data. Angket, menurut Sugiyono (2020:199), ialah metode penghimpunan data memakai pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada orang yang disurvei untuk meminta jawaban mereka. Untuk riset ini, skala likert dipakai.

UJI INSTRUMEN

UJI VALIDITAS

Uji validitas dipakai untuk menentukan validitas angket, menurut Ghazali (2016:52). Sebuah survei dianggap valid jika pertanyaannya bisa mengungkapkan apa yang diukur oleh survei.

UJI RELIABILITAS

Uji reliabilitas membuktikan seberapa konsisten dan tepat data hasil riset (reliabel). Jika jawaban partisipan tidak

berubah dari waktu ke waktu, angket tersebut dapat dianggap handal atau kredibel jika nilai *alfa cronbachnya* di atas 0,6, menurut Ghazali (2016:52).

UJI NORMALITAS

Uji normalitas dijalankan pada nilai residu yang sudah diubah menjadi distribusi normal dalam model regresi. Peneliti memakai uji *Kolmogorov-Smirnov* untuk menelaah normalitas residu (Ghozali 2016:154).

UJI ASUMSI KLASIK

UJI MULTIKOLINIERITAS

Ghozali (2016:103) mencatat jika riset ini bermaksud untuk mengeksplorasi apakah ada keterikatan antara variabel bebas melalui model regresi. Pemakaian SPSS bermaksud untuk mengamati nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) guna menentukan adanya multikolinieritas atau tidak.

UJI HETEROSKEDASTISITAS

Ghozali (2016:134), maksud identifikasi heteroskedastisitas ialah untuk menentukan apakah variasi oada model regresi berbeda dari satu riset ke riset lainnya. Ketika homoskedastisitas tercapai, yang juga dikenal sebagai tidak adanya heteroskedastisitas, maka model regresi dianggap baik.

UJI HIPOTESIS

UJI ANALISIS REGRENSI LINIER BERGANDA

Secara prinsip, analisis regresi ialah jenis riset yang melihat bagaimana satu atau lebih variabel independen berinteraksi dengan variabel dependen. Tujuannya ialah untuk menghitung atau memprediksi nilai rata-rata populasi atau variabel terikat memakai nilai variabel independen sebelumnya (Ghozali, 2013).

SECARA SIMULTAN (UJI f)

Ghozali (2016:97) memaparkan jika Uji F pada program SPSS dipakai

untuk mengidentifikasi apakah terdapat dampak yang relevan dari variabel bebas pada variabel terikat secara bersamaan.

SECARA PARSIAL (UJI t)

Uji t, yang dipakai oleh Ghozali (2016:98), dipakai untuk menghitung seberapa besar dampak secara parsial yang dimiliki variabel bebas pada variabel terikatnya. Parameter hipotesis akan diterima jika nilai $p < 0,05$, dan jika nilai $p > 0,05$.

KOEFISIEN DETERMASI (R²)

Ghozali (2016:95) memaparkan jika koefisien determinasi (R²) pada dasarnya dipakai untuk menakar seberapa baik model bisa menjelaskan variasi variabel dependen.

PEMBAHASAN RISET

GAMBARAN PARTISIPAN UMUM PERUSAHAAN

Perusahaan anak negeri CV. Sahid Jaya berfokus pada kepuasan klien dan menyediakan jasa konstruksi dan pengadaan. CV. Sahid Jaya yang didirikan pada 10 Juni 2017, telah berhasil mengerjakan berbagai jenis proyek, baik gedung pendidikan, perkantoran, bangunan keairan, jaringan perpipaan, pabrik, maupun pengadaan barang. CV. Sahid Jaya didukung oleh profesional yang ahli dan berpengalaman dalam bidang mereka. CV. Sahid Jaya ialah perusahaan berpengalaman yang telah mengerjakan proyek di seluruh negeri. CV. Sahid Jaya saat ini memiliki kualifikasi yang diperlukan untuk mengerjakan proyek dengan berbagai kategori. Situs CV. Sahid Jaya terletak di Sawojajar, Malang.

Visi CV Sahid Jaya ialah menjadi perusahaan kontraktor yang terpercaya dan terpilih. Mereka juga berkomitmen untuk selalu memberikan jasa kontraktor terbaik dengan memperhatikan. Dengan komitmen untuk memberikan layanan berkualitas

tinggi dan mengutamakan kepuasan konsumen, CV Sahid Jaya berhasil menjadi pilihan utama bagi para klien dalam proyek-proyek konstruksi dan memperluas pangsa pasar dalam industri kontraktor.

DESKRIPSI PARTISIPAN

a. USIA

Dari tabel 5 di atas, partisipan riset ialah karyawan CV Sahid Jaya yang berusia di bawah 25 tahun senilai 24,44%, 26-29 tahun senilai 28,88%, 30-34 tahun senilai 20%, 35-39 tahun senilai 15,55%, dan > 40 tahun senilai 11,11%.

JENIS KELAMIN

Tabel 6 membuktikan jika 37 partisipan laki-laki dan 8 partisipan perempuan; presentase laki-laki 82,222% dan presentase perempuan 17,778%. Oleh karena itu, sebagian besar partisipan riset ini ialah laki-laki.

BERLANDASKAN GAJI

Berlandaskan pada tabel 7 bisa dilihat jika total partisipan dengan gaji 3.000.000-3.999.999 ialah senilai 23 orang atau 51,111% dan pada partisipan dengan gaji 4.000.000-5.999.999 senilai 19 orang atau 42,222%. Dan sisanya 6.000.000-6.999.999 senilai 3 orang atau 6,667%. Sehingga diketahui jika mayoritas partisipan pada riset ini ialah dengan gaji 4.000.000-5.999.999.

LAMA BEKERJA

Total partisipan yang memiliki waktu kerja di bawah 1 tahun ialah 7 orang, atau 15,556%, yang memiliki waktu kerja dari 1 hingga 3 tahun ialah 16 orang, atau 35,556%, yang memiliki waktu kerja dari 3 hingga 4 tahun ialah 7 orang, atau 15,556%, dan yang memiliki waktu kerja lebih dari 5 tahun ialah 15 orang, atau 33,33%. Dengan demikian, mayoritas partisipan pada riset ini memiliki waktu kerja antara 1 dan 3 tahun.

KARYAWAN CV SAHID JAYA

Karakteristik ketiga dari partisipan pada riset kali ini ialah merupakan karyawan pada CV Sahid Jaya, senilai 45 karyawan dengan presentase 100 %.

METODE ANALISIS DATA

UJI INSTRUMEN

UJI VALIDITAS

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r Hitung	R Tabel	Keterangan
Komunikasi (X1)	1	0,801	0.287	VALID
	2	0,582	0.287	VALID
	3	0,737	0.287	VALID
	4	0,821	0.287	VALID
	5	0,868	0.287	VALID
	6	0,842	0.287	VALID
	7	0,810	0.287	VALID
	8	0,729	0.287	VALID
	9	0,889	0.287	VALID
	10	0,722	0.287	VALID
	11	0,828	0.287	VALID
Insentif (X2)	1	0,859	0.287	VALID
	2	0,752	0.287	VALID
	3	0,819	0.287	VALID
	4	0,803	0.287	VALID
	5	0,829	0.287	VALID
Motivasi (X3)	1	0,466	0.287	VALID
	2	0,466	0.287	VALID
	3	0,487	0.287	VALID
	4	0,487	0.287	VALID
	5	0,633	0.287	VALID
	6	0,668	0.287	VALID
	7	0,633	0.287	VALID
	8	0,668	0.287	VALID
	9	0,693	0.287	VALID
	10	0,494	0.287	VALID
	11	0,629	0.287	VALID
	12	0,669	0.287	VALID
	13	0,492	0.287	VALID
	14	0,522	0.287	VALID
	15	0,629	0.287	VALID
	16	0,494	0.287	VALID
	17	0,652	0.287	VALID
Disiplin Kerja (X4)	1	0,691	0.287	VALID
	2	0,628	0.287	VALID
	3	0,700	0.287	VALID
	4	0,825	0.287	VALID
	5	0,682	0.287	VALID
	6	0,756	0.287	VALID
	7	0,767	0.287	VALID
	8	0,674	0.287	VALID
	9	0,629	0.287	VALID
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,808	0.287	VALID
	2	0,814	0.287	VALID

Hasil riset membuktikan jika variabel komunikasi, motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan ialah valid. Pernyataan angket yang berkaitan dengan

variabel tersebut dianggap valid jika nilai r hitung $> r$ tabel, yaitu 0,287 (pada taraf sig. 0,025).

UJI RELIABILITAS

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kriteria	Keterangan
Komunikasi (X1)	0,93	0,60	Reliabel
Insentif (X2)	0,87	0,60	Reliabel
Motivasi (X3)	0,88	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X4)	0,87	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,84	0,60	Reliabel

Hasil uji reliabilitas untuk variabel kinerja karyawan (Y), variabel komunikasi (X1), insentif (X2), motivasi (X3), dan variabel disiplin kerja (X4). Jika item pernyataan angket dihilangkan $> 0,6$, maka item pernyataan tersebut dianggap reliabel.

UJI NORMALITAS

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.77750760
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.117
	Negative	-.075
Test Statistic		.117
Asymp. Sig. (2-tailed)		.138 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Hasil *Asymp. Sig (2-tailed)* ialah 0,138 $> 0,05$, yang membuktikan jika data riset ini berdistribusi normal. Hasil ini juga membuktikan jika model regresi bisa dipakai.

UJI ASUMSI KLASIK

UJI MULTIKOLINEARITAS

Tabel 4 Hasil Uji Multikoleniaritas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients			t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.345	1.780	1.318	.195
	KOMUNIKASI	.046	.018	.331	.014
	INSENTIF	.100	.047	.289	.039
	MOTIVASI	.060	.020	.311	.005
	DISIPLIN KERJA	.061	.025	.271	.017

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Komunikasi(X1)	0.599	1.669	Bebas Multikolinearitas
Insentif (X2)	0.536	1.866	Bebas Multikolinearitas
Motivasi (X3)	0.909	1.100	Bebas Multikolinearitas
Disiplin Kerja (X4)	0.844	1.185	Bebas Multikolinearitas

Berlandaskan tabel di atas setiap variabel memiliki nilai *tolerance* > 0. 10 pada Variabel Komunikasi (X1) 0. 559, pada variabel Insentif (X2) diperoleh senilai 0, 536, pada Variabel Motivasi (X3) 0. 909, dan pada variabel Disiplin Kerja (X4) diperoleh senilai 0,844.

Nilai VIF setiap variabel < 10 yang yang artinya tidak ada multikoleniaritas. Pada Variabel Komunikasi (X1) 1.669, pada variabel Insentif (X2) diperoleh senilai 1.866, pada Variabel Motivasi (X3) 1.100, dan pada variabel Disiplin Kerja (X4) diperoleh senilai 1.185

UJI HETEROSKEDASTISITAS**Tabel 5 Uji Heteroskedastisitas**

No	Variabel	Sig.	A	Keterangan
1	Komunikasi (X1)	0.138	0,05	Bebas Heteroskedastisitas
2	Insentif (X2)	0.367	0,05	Bebas Heteroskedastisitas
3	Motivasi (X3)	0.717	0,05	Bebas Heteroskedastisitas
4	Disiplin Kerja (X4)	0.239	0,05	Bebas Heteroskedastisitas

Berlandaskan variabel komunikasi (X1), insentif (X2), motivasi (X3), variabel disiplin kerja (X4) mempunyai nilai relevansi >0,05. yang artinya tidak terjadi Heteroskedasitas

Uji Hipotesis**ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA****Tabel 6 Hasil uji regresi Linear Berganda**

Pada data tabel diatas terlihat hasil dari uji regresi linier berganda, merupakan metode yang dipakai pada riset ini untuk menganalisa keterikatan linier berganda antara variabel-variabel yang dipertimbangkan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

$$Y = 2.345 + 0,046X_1 + 0,100X_2 + 0,060X_3 + 0,061X_4 + e$$

UJI f (UJI SIMULTAN)**Tabel 7 Uji F (Simultan)**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	40.646	4	10.161	15.281	.000 ^b
	Residual	26.599	40	.665		
	Total	67.244	44			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, KOMUNIKASI, INSENTIF

Nilai relevansi senilai 0,000, yang membuktikan jika nilai Sig. < 0,05, seperti yang ditunjukkan oleh hasil uji F yang ditunjukkan pada tabel 7. Oleh karena itu, berlandaskan hipotesis (H5), bisa disimpulkan jika disiplin kerja, insentif, motivasi, dan komunikasi secara simultan berdampak positif dan relevan pada variabel kinerja karyawan CV Sahid Jaya.

UJI t (PARSIAL)**Tabel 8 Hasil Uji t**

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients			t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.345	1.780	1.318	.195
	KOMUNIKASI	.046	.018	.331	.014
	INSENTIF	.100	.047	.289	.039
	MOTIVASI	.060	.020	.311	.005
	DISIPLIN KERJA	.061	.025	.271	.017

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

- 1) Nilai relevan dampak X1 pada Y senilai 0,014–0,05 dan nilai hitung tabel t senilai 2,577, sehingga H1 diterima, membuktikan jika ada dampak relevan antara komunikasi dan kinerja karyawan CV Sahid Jaya.

- 2) Berlandaskan hasil analisis, ditemukan jika nilai relevansi untuk dampak X2 pada Y ialah senilai 0.039, yang < nilai relevansi 0.05. Selain itu, nilai t hitung senilai 2.129. Oleh karena itu, bisa disimpulkan jika H2 diterima, yang menandakan jika ada dampak relevan antara insentif dan kinerja karyawan di CV Sahid Jaya.
- 3) Berlandaskan hasil analisis, diketahui jika nilai relevansi untuk dampak X3 pada Y ialah senilai 0.005, < nilai relevansi 0.05. Selain itu, nilai t hitung senilai 2.979. Oleh karena itu, bisa disimpulkan jika H3 diterima, yang berarti terdapat dampak relevan antara motivasi dan kinerja karyawan di CV Sahid Jaya.
- 4) Berlandaskan hasil analisis, terlihat jika nilai relevansi untuk dampak X4 pada Y ialah senilai 0.017, < nilai relevansi 0.05. Selain itu, nilai t hitung senilai 5.501. Oleh karena itu, bisa disimpulkan jika H4 diterima, yang menandakan jika ada dampak relevan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan di CV Sahid Jaya.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.777 ^a	.604	.565	.815

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, KOMUNIKASI, INSENTIF

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Tabel di atas memaparkan nilai koefisien determinasi (Adj. R^2) 0,565, atau 56,5%, yang membuktikan komunikasi, insentif, motivasi, dan disiplin kerja dalam memaparkan variable kinerja CV Sahid Jaya senilai 56,5%. Variabel lain yang tidak termasuk pada riset ini memberikan kontribusi sebesar 43,5%, atau 100% dari 56,5%.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

- 1) Terdapat dampak antara Komunikasi pada kinerja karyawan CV Sahid Jaya. Hal ini dibuktikan dengan komunikasi yang efektif baik melalui lisan maupun mobile yang dilakukan oleh CV Sahid Jaya.
- 2) Terdapat dampak antara Insentif pada kinerja karyawan CV Sahid Jaya. Ini ditunjukkan oleh fakta bahwa CV Sahid Jaya memberikan insentif kepada karyawannya yang berhasil memenuhi tujuan proyek CV Sahid Jaya. Mereka memberikan insentif seperti uang dan hari libur, sehingga meningkatkan kinerja mereka.
- 3) Terdapat dampak relevan antara motivasi pada kinerja karyawan CV Sahid Jaya. Ini bisa dilihat dari dukungan yang baik yang diberikan oleh sesama karyawan atau pimpinan CV Sahid Jaya, yang meningkatkan semangat karyawan.
- 4) Terdapat dampak relevan antara disiplin kerja pada kinerja karyawan CV Sahid Jaya. Hal ini bisa dilihat dari fakta bahwa ada peraturan yang jelas dan diterapkan secara efektif oleh seluruh staf CV Sahid Jaya, yang mendisiplinkan seluruh staf untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik.
- 5) Hasil uji F yang ditemukan di tabel 20 membuktikan jika nilai sig. senilai 0,000, yang membuktikan jika nilai Sig. < 0,05. Jadi, kesimpulan komunikasi, insentif, motivasi, dan disiplin kerja bisa berdampak pada variabel kinerja karyawan CV Sahid Jaya secara simultan. Dengan demikian, kinerja karyawan CV Sahid Jaya dapat ditingkatkan.

B. Saran

1. Terdapat partisipan yang kurang memahami pertanyaan dalam angket sehingga membuat peneliti harus

menjelaskan kembali point-point pada item angket. Sehingga saya menyarankan bagi peneliti selanjutnya untuk memperjelas item pertanyaan pada angket riset guna menghindari ketidakfahaman dalam partisipan untuk mengisi angket serta.

2. Karena ada keterbatasan terkait penyebaran angket dalam riset ini, seringkali partisipan memberikan jawaban yang tidak akurat atau tidak sesuai dengan situasi sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ervina. (2019). Insentif *Meningkatkan Produktivitas Perusahaan, Benarkah?* <https://www.talenta.co/blog/insight-talenta/insentif-meningkatkan-produktivitas-2/>
- Handoko. (2017). *Manajemen* (kedua). BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Notoatmodjo, S. (2009). *Rineka Cipta*. Rineka Cipta.
- Putri Setyaningsih. (2021). *Kementrian Keuangan*. <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kp-knl-tarakan/baca-artikel/14441/Pasar-Properti-Residensial-Di-Tengah-Pandemi-Covid-19.html>
- Shinta, D. (2020). *Pengaruh komunikasi, disiplin kerja, dan insentif terhadap kinerja karyawan pada pt citra mandiri distribusindo*.
- Siregar, I. H. (2020). Pengaruh Insentif, Disiplin, Pengawasan, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Ganesha Medan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2), 479–490. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.282>