

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat PT. Kenzie Abiah Wisesa

PT. Kenzie Abiah Wisesa yaitu perusahaan yang bergerak dibidang jasa pengiriman barang antar pulau didalam negeri (domestic) serta antar Negara (international) menggunakan angkutan kapal laut dan menggunakan angkutan darat seperti : kereta api, truck, atau yang biasa disebut dengan perusahaan jasa angkutan logistic. PT. Kenzie Abiah Wisesa resmi berdiri pada tahun 2011, dan bertempat di Jl. Gatotan No. 54 Surabaya. PT. Kenzie Abiah Wisesa juga mempunyai cabang kantor di Jakarta Utara yang bertempat di Jl. Kemukus Blok C16, Kel. Pinangsia Jakarta Barat, Prov DKI Jakarta.

Perusahaan ini didirikan oleh Bapak Handoko Santoso. Sebelum merintis usaha ini, beliau terlebih dahulu bekerja di perusahaan di bidang yang sama kurang lebih 10 tahun lamanya. Dengan modal dan pengalamannya, kini perusahaan PT. Kenzie Abiah Wisesa semakin berkembang dan mengalami perkembangan yang pesat.

PT. Kenzie Abiah Wisesa memang terhitung masih baru berdiri, tetapi perusahaan ini akan terus berkembang menjadi perusahaan yang benar – benar siap bersaing dengan perusahaan – perusahaan logistic besar lainnya. Serta terus meningkatkan kualitas, baik dari segi SDM maupun dari pelayanannya agar kepercayaan para customer tetap terjaga dengan baik.

4.1.2 Visi dan Misi PT. Kenzie Abiah Wisesa

PT. Kenzie Abiah Wisesa memiliki sebuah visi dan misi dalam mencapai tujuan utama perusahaan dalam suatu organisasi adalah sebagai berikut:

1. Visi

Menjadi perusahaan logistic dan jasa angkutan yang berdampak bagi owner, client, vendor, dan lingkungan.

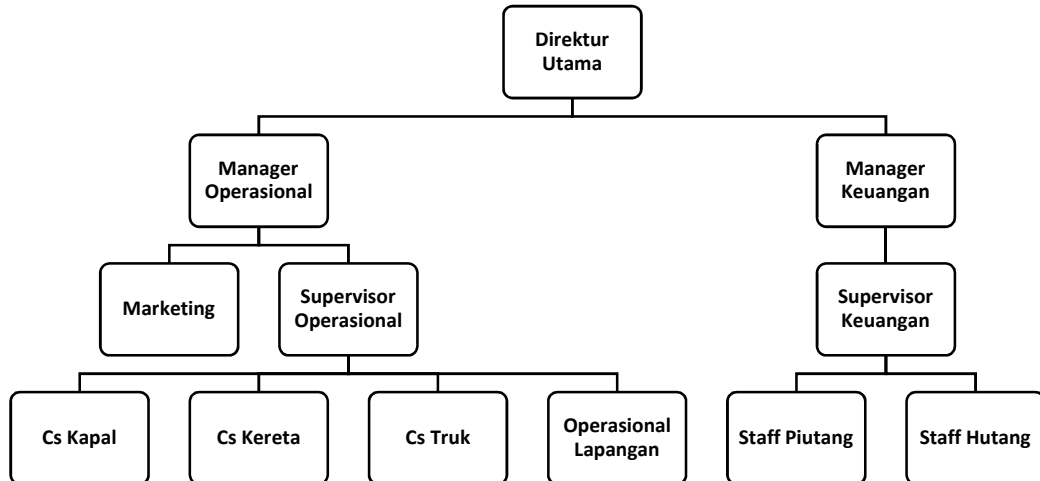
2. Misi

- a. Menjadi jembatan penyambung industry di Indonesia.
- b. Menjadi perusahaan yang bertanggung jawab kepada client.
- c. Mampu memberi kepastian, kemudahan, dan rasa aman kepada client dan vendor.
- d. Menciptakan SDM yang bertanggung jawab dan kompeten di bidangnya.

4.2 Struktur Organisasi dan Wewenang

4.2.1 Struktur Organisasi PT. Kenzie Abiah Wisesa

Menurut Hasibuan (2011), struktur organisasi adalah gambaran yang menggambarkan jenis organisasi, tugas departemen organisasi dan jenis wewenang, bidang dan hubungan tenaga kerja, garis komando dan tanggung jawab, cakupan kontrol, dan sistem manajemen organisasi. Adapun struktur organisasi PT. Kenzie Abiah Wisesa yang akan dijelaskan sebagai berikut:



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi

Sumber: PT. Kenzie Abiah Wisesa, 2023

4.2.2 Tugas dan Tanggung Jawab

1. Direktur Utama

- Menentukan visi dan misi perusahaan berdasarkan analisis faktor internal dan eksternal perusahaan.
- Merumuskan kebijakan perusahaan berdasarkan prinsip-prinsip umum yang ditetapkan oleh pemegang saham dan dewan direksi.
- Mengelola, mengarahkan dan mengurus perusahaan sesuai dengan peraturan;
- Menerbitkan laporan yang bertanggung jawab tentang kegiatan perusahaan dan menghitung hasil usaha menurut cara dan jadwal yang ditentukan oleh pemegang saham dan dewan.

2. Manager Operasional

- a. Mengembangkan ide-ide yang lebih inovatif terkait dengan operasional sehingga bisa berjalan dengan lebih baik, efektif, serta efisien
- b. Meningkatkan efektivitas operasional dalam sebuah perusahaan
- c. Mengurangi pengeluaran operasional yang tidak terlalu penting atau mendesak
- d. Mengatur agar operasional membutuhkan biaya seminimal mungkin
- e. Mengawasi seluruh persediaan barang untuk distribusi, penyediaan jasa, serta letak fasilitas operasional
- f. Berperan aktif dalam membuat perencanaan serta koordinasi penyusunan anggaran setiap unit operasional agar realisasi anggaran lebih efektif dan efisien

3. Manager Keuangan

- a. Menjalankan dan mengoperasikan roda kehidupan perusahaan dengan seefektif dan efisien mungkin.
- b. Bekerjasama dengan manajer lainnya untuk melakukan perencanaan dan peramalan beberapa aspek dalam perusahaan, termasuk juga perencanaan umum keuangan perusahaan.
- c. Melakukan pengambilan keputusan penting dalam investasi dan berbagai pembiayaan lainnya, dan juga semua hal yang terkait dengan keputusan tersebut.
- d. Mempersiapkan struktur modal dengan baik, dengan cara memutuskan rasio antara pembiayaan yang dimiliki dengan keuangan yang dipinjam agar seimbang dan bisa membawa keuntungan.
- e. Mengkoordinasikan dan mengontrol perencanaan, pelaporan, serta pembayaran kewajiban pajak perusahaan

agar efisien, akurat, tepat waktu, dan sesuai dengan peraturan pemerintah yang berlaku.

- f. Merencanakan dan mengkoordinasikan penyusunan anggaran perusahaan, serta mengontrol penggunaan anggaran tersebut untuk memastikan penggunaan dana secara efektif dan efisien dalam menunjang kegiatan operasional perusahaan.

4. Marketing

- a. Merancang dan menetapkan rencana penjualan strategis
- b. Memasarkan serta menjual solusi kepada pelanggan dan mitra kerjasama
- c. Mengelola dan menjaga hubungan baik dengan pelanggan dan mitra kerjasama
- d. Mencapai pertumbuhan dan memenuhi target penjualan
- e. Menguasai tentang pelaporan pencapaian

5. Supervisor Operasional

- a. Mengawasi dan melatih karyawan
- b. Menerapkan proses untuk mengurangi biaya
- c. Menganalisis dan melaporkan kinerja
- d. Mengawasi efisiensi proses operasional
- e. Berpartisipasi dalam perencanaan strategis dan penetapan tujuan untuk berbagai fungsi bisnis, termasuk TI dan dukungan pelanggan
- f. Analisis kebutuhan bisnis dan kebutuhan pelanggan
- g. Metode penelitian untuk meningkatkan operasi dan mengurangi biaya
- h. Memantau dan melaporkan kinerja departemen
- i. Memberikan dukungan administratif (misalnya memperbarui inventaris)
- j. Memastikan kepatuhan terhadap kebijakan dan peraturan perusahaan

6. Supervisor Keuangan

- a. Mengkoordinasikan, merencanakan dan mengendalikan arus kas masuk dari tagihan/AR maupun sumber lainnya agar keuangan perusahaan tetap stabil dan terkendali
- b. Mengkoordinasikan dan mengontrol perencanaan pembayaran kewajiban perusahaan agar efisien, akurat, tepat waktu, dan sesuai dengan kebijakan perusahaan dan peraturan yang berlaku
- c. Merencanakan dan mengkoordinasikan penyusunan anggaran perusahaan terkait job maupun non job, serta mengontrol penggunaan anggaran tersebut untuk memastikan penggunaan dana secara efektif dan efisien dalam menunjang kegiatan operasional perusahaan.
- d. Mengelola cash flow perusahaan secara menyeluruh (pembayaran, pengiriman uang, setor bank, dll).
- e. Menerapkan dan memastikan pencatatan keuangan internal sesuai dengan ketentuan dan prosedur akuntansi.
- f. Membuat laporan keuangan untuk keperluan Budget dan melakukan analisa secara berkala.
- g. Memeriksa dan memastikan laporan keuangan dilakukan secara tepat waktu dan akurat.
- h. Membuat laporan analisa keuangan perusahaan secara periodik
- i. Membuat proyeksi arus kas penerimaan dan pengeluaran dan membuat perbandingannya
- j. Bertanggung jawab atas pelaksanaan sistem informasi keuangan perusahaan
- k. Melakukan tugas internal audit perusahaan
- l. Monitoring dan membuat laporan update tingkat kesehatan perusahaan.

4.3 Aktivitas Perusahaan

Aktivitas utama dari Perusahaan PT. Kenzie Abiah Wisesa adalah Jasa Pengiriman Logistik dan Jasa Angkutan, yaitu meliputi:

1. Menyediakan / melayani pengurusan dokumen – dokumen legalitas dalam kegiatan Export maupun Import.
2. Menyediakan jasa pengiriman barang atau muatan ke dalam negeri (*domestic*) dan luar negeri (*International*) yang dimuat dalam bentuk container, bags, atau curah. Dari lokasi muat sampai lokasi tujuan.
3. Melayani jasa pengiriman container dengan metode : *Port to Port, Port to Door, Door to Port, Door to Door, Port to CY, CY to Port, CY to CY, Door to CY, CT to Door.*
4. Melayani jasa pengiriman barang dengan transportasi segala macam jenis truk.

4.4 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:

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

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

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2023

Dalam tabel 4.1 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.

Tabel 4. 2 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%

Sumber: data primer diolah, 2023

Dalam tabel 4.2 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 berusia 20 – 30 tahun.

Tabel 4. 3 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%

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2023

Dalam tabel 4.3 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.

Tabel 4. 4 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

Lama Bekerja			
No	Tahun	Jumlah	Persentase
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%

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2023

4.5 Analisis Data

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada 60 karyawan PT. Kenzie Abiah Wisesa, guna memperoleh data primer, dan data yang diperoleh perlu diuji dengan menggunakan softwer SPSS 29 melalui beberapa pengujian. Hal ini bertujuan agar peneliti dapat menyajikan data yang akurat. Uji yang pertama adalah uji koesioner yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Uji yang kedua adalah uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, dan uji linieritas. Uji yang ketiga adalah analisis regresi linier berganda dan uji yang keempat adalah uji hipotesis dengan menggunakan uji F untuk mengetahui secara bersama – sama (simultan) dan uji T untuk mengetahui secara parsial. Dan berikut dari hasil uji :

4.5.1 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. Hasil uji validitas setiap kalimat pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas Variabel Komunikasi (X₁)

Berdasarkan hasil pengolahan data maka uji vaiditas variable Komunikasi (X₁) dapat dilihat pada table dibawah ini:

Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X₁)

Item Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
X _{1.1}	0,750	0,254	VALID
X _{1.2}	0,771	0,254	VALID
X _{1.3}	0,711	0,254	VALID
X _{1.4}	0,774	0,254	VALID
X _{1.5}	0,719	0,254	VALID

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 29, 2023

Variabel komunikasi terdiri dari 5 item pertanyaan. Korelasi setiap pertanyaan mempunyai nilai rhitung lebih besar dari rtabel, sehingga menunjukkan dari uji validitas bahwa seluruh pertanyaan variabel komunikasi dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

2. Uji Validitas Variabel Insentif (X₂)

Berdasarkan hasil pengolahan data, uji validitas variabel **Insentif** (X₂) dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Insentif (X₂)

Item Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
X _{2.1}	0,546	0,254	VALID
X _{2.2}	0,719	0,254	VALID
X _{2.3}	0,710	0,254	VALID
X _{2.4}	0,686	0,254	VALID
X _{2.5}	0,655	0,254	VALID
X _{2.6}	0,671	0,254	VALID

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 29, 2023

Variabel insentif terdiri dari 6 pertanyaan. Untuk setiap korelasi kalimat nilai rhitung lebih besar dari rtabel, sehingga berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item survei variabel insentif dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

3. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X₃)

Uji validitas variabel lingkungan kerja (X₃) dapat dilihat pada tabel di bawah ini berdasarkan hasil pengolahan data:

Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

Item Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
$X_{3,1}$	0,828	0,254	VALID
$X_{3,2}$	0,801	0,254	VALID
$X_{3,3}$	0,763	0,254	VALID
$X_{3,4}$	0,854	0,254	VALID
$X_{3,5}$	0,851	0,254	VALID
$X_{3,6}$	0,754	0,254	VALID
$X_{3,7}$	0,694	0,254	VALID

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 29, 2023

Variabel lingkungan kerja terdiri dari 5 item pertanyaan. Korelasi setiap pertanyaan mempunyai nilai rhitung lebih besar dari rtabel, sehingga berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan variabel lingkungan kerja dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

4. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data, uji validitas variabel kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel kinerja karyawan (Y)

Item Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
$Y_{1,1}$	0,729	0,254	VALID
$Y_{1,2}$	0,755	0,254	VALID
$Y_{1,3}$	0,812	0,254	VALID
$Y_{1,4}$	0,785	0,254	VALID
$Y_{1,5}$	0,810	0,254	VALID

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 29, 2023

Variabel kinerja karyawan terdiri dari 5 pertanyaan. Korelasi masing-masing objek deklarasi mempunyai nilai rhitung yang lebih besar dari rtabel, sehingga berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa seluruh objek deklarasi variabel kinerja karyawan dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

4.5.2 Uji Realibilitas

Untuk menguji keandalan (reliabel) suatu pernyataan digunakan teknik analisis *Cronbach's Alpha* untuk tiap variabel penelitian melalui program SPSS 29. 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 $> 0,60$ (Sugiono, 2016). Hasil uji reliabilitas dari variabel – variabel yang diteliti dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 9 Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Alpha	Kriteria	Keterangan
Komunikasi (X_1)	0,799	0,60	Reliabel
Insentif (X_2)	0,737	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_3)	0,899	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,836	0,60	Reliabel

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 29, 2023

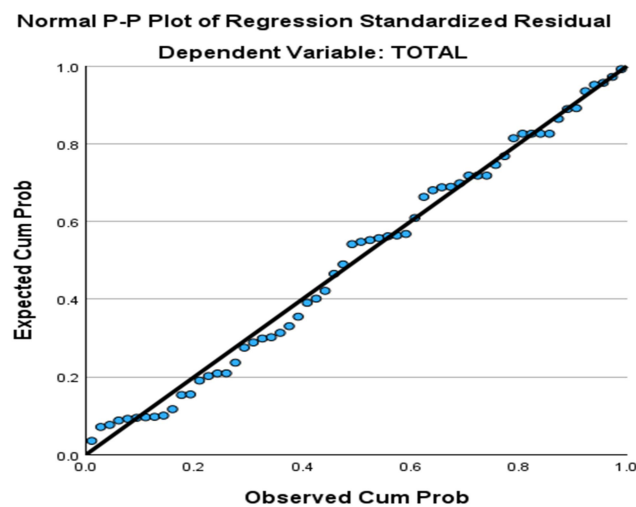
Hasil pengamatan pada Tabel diatas didapatkan hasil dari uji reliabilitas yaitu bahwa semua variabel yang terdiri dari Komunikasi (X_1), Insentif (X_2), Lingkungan Kerja (X_3), dan Kinerja Karyawan (Y). Semuanya menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Sehingga dapat disimpulkan data telah reliable yang berarti bahwa kuesioner dapat digunakan dalam penelitian.

4.5.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk menguji apakah variabel pengganggu atau residu dalam model regresi berdistribusi normal, karena uji t dan F dapat mengasumsikan bahwa residu mengikuti distribusi normal. Ada dua cara untuk mengetahui apakah residu berdistribusi normal atau tidak, yaitu analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2011).

Uji normalitas merupakan pengujian untuk mengetahui normalitas (normali atau tidak) dari faktor pengganggu et (error rems). Sebagaimana diketahui, faktor pengganggu diasumsikan berdistribusi normal, sehingga dapat dilakukan uji t (parsial). Untuk dapat menguji normalitas model regresi, penelitian ini menggunakan metode *Normal P – P Plot of Regression Standardized Residual*. Dasar pengambilan keputusan adalah jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya, jika data tidak menyebar jauh dari garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memnuhi asumsi normalitas dari hasil statistic, dapat dilihat pada gambar berikut ini.



Gambar 4. 2 Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 29, 2023

Pada gambar 4.2 hasil uji normalitas pada gambar grafik terlihat bahwa penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik tidak menyebar jauh dari garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Disamping menggunakan uji grafik dilengkapi dengan uji

statistic, salah satunya dengan menggunakan uji statistic non parametric Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikansinya mempunyai nilai $> 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa residual berdistribusi normal. Hasil uji tersebut disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. 10 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		60	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.01936069	
Most Extreme Differences	Absolute	.064	
	Positive	.064	
	Negative	-.059	
Test Statistic		.064	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	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.

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 29, 2023

Berdasarkan tabel 4.10 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 $> 0,05$.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas yaitu Komunikasi (X1), Insentif (X2), dan Lingkungan Kerja (X3). 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. 11 Uji Multikolinieritas

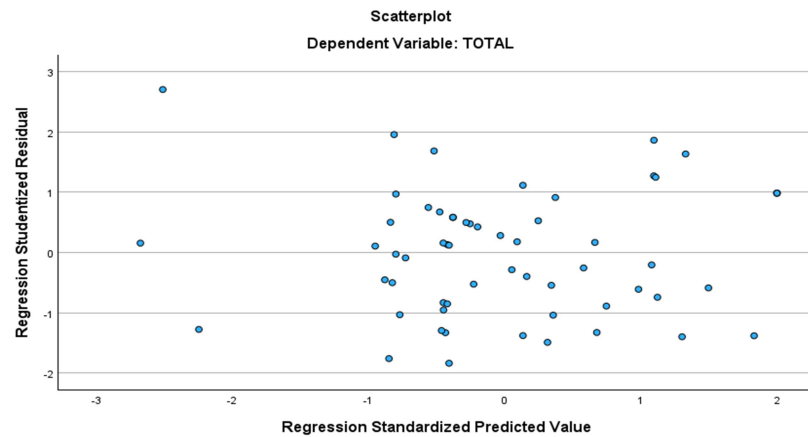
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.799	2.753			.653	.516		
Komunikasi	.323	.139	.279		3.327	<.001	.695	1.439
Insentif	.150	.105	.176		2.422	<.001	.658	1.521
Lingkungan Kerja	.248	.094	.345		2.653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

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 29, 2023

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, nilai Tolerance variabel keseluruhan lebih dari 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa data penelitian ini tidak mengalami multikolinieritas antar variabel bebas.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk mendeteksi terjadinya nilai relevan yang berbeda dari setiap varian variabel bebas yaitu komunikasi (X1), insentif (X2), dan lingkungan kerja (X3) dalam model regresi. Masalah 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, erikut hasil Scatterplot yang didapat dari output SPSS 29.



Gambar 4.3 Uji Heterokedastisitas

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 29, 2023

Pada gambar 4.3 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.

5. Uji Linearitas

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 4.12 Uji Linearitas - Komunikasi (X₁)

		ANOVA Table					
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Komunikasi	Between Groups	(Combined)	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			

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 29, 2023

Berdasarkan hasil uji diatas dapat disimpulkan bahwa, diketahui nilai *Sig Deviation From Linearity* sebesar 0,765. Karena nilai $Sig\ 0,765 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier antara Variabel Komunikasi (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4. 13 Uji Linearitas – Insentif (X₂)

			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			

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 29, 2023

Berdasarkan hasil uji diatas dapat disimpulkan bahwa, diketahui nilai *Sig Deviation From Linearity* sebesar 0,622. Karena nilai $Sig\ 0,622 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier antara Variabel Insentif (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4. 14 Uji Linearitas - Lingkungan Kerja (X₃)

			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			

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 29 (2023)

Berdasarkan hasil uji diatas dapat disimpulkan bahwa, diketahui nilai *Sig Deviation From Linearity* sebesar 0,274. Karena nilai $Sig\ 0,274 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat

hubungan linier antara Variabel Lingkungan Kerja (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y).

4.5.4 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 4. 15 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
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

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 29 (2023)

Persamaan regresi yang dibentuk berdasarkan table 4.15 diatas adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

α : Konstanta

β_1 : Koefisien Regresi variabel Komunikasi

β_2 : Koefisien Regresi variabel Insentif

β_3 : Koefisien Regresi variabel Lingkungan Kerja

X1 : Komunikasi

X2 : Insentif

X3 : Lingkungan Kerja

ε : Standar error, kesalahan baku

Hasil pengujian regresi linier berganda menunjukkan persamaan dimana koefisien regresi ketiga variabel independen (β_1, β_2 , dan β_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.

4.5.5 Uji Hipotesis

1. Uji T (Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (komunikasi, insentif, dan lingkungan kerja) secara parsial memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

$$t_{\text{Tabel}} = t(\alpha / 2 ; n - k - 1) = t(0,025 ; 56) = 2,003$$

Tabel 4. 16 Hasil Uji T (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.799	2.753		.653	.516		
X1	.323	.139	.279	3.327	<.001	.695	1.439
X2	.150	.105	.176	2.422	<.001	.658	1.521
X3	.248	.094	.345	2.653	<.001	.593	1.686

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 29, 2023

a. 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.

b. 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.

c. 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.

Tabel 4.17 Hasil Uji Hipotesis 1, 2, dan 3

Variabel	Persamaan 1				Konfirmasi Hipoteaia
	Nilai Koefisien	t Hitung	t Tabel	Sig.	
Komunikasi (X ₁)	0,279	3,327	2,003	0,001	Diterima
Insentif (X ₂)	0,176	2,422	2,003	0,001	Diterima
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,345	2,653	2,003	0,001	Diterima
<i>R Square</i>	0,439				

<i>Adj R Square</i>	0,409				
F		14,617	2,76	0,001	Diterima

Sumber: data primer diolah (2023)

2. Uji F (Simultan)

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

$$df1 = (k - 1) = (4-1) = 2,76$$

Tabel 4. 18 Hasil Uji F (Simultan)

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

a. Dependent Variable: TOTAL

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

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 29 (2023)

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.

4.5.6 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). 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 R². Hasil pengukuran beberapa koefisien korelasi dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. 17 Uji Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.663 ^a	.439	.409	2.073

a. Predictors: (Constant), TOTAL , X1, TOTAL
b. Dependent Variable: TOTAL

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 29, 2023

Dari tabel 4.19 di atas terlihat bahwa adjuted R² 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.

4.6 Penentuan Variabel Yang Paling Berpengaruh Dominan

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

Tabel 4. 18 Nilai Koefisien Beta

Variabel	Standardized Coefficients
Komunikasi (X ₁)	0,279
Insentif (X ₂)	0,176
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,345

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 29, 2023

Dari table 4.19 diatas dapat dilihat bahwa nilai beta variable lingkungan kerja (X₃) sebesar 0,345. Artinya variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan adalah variabel lingkungan kerja (X₃).

4.7 Pembahasan

Dari hasil analisis regresi baik secara parcial maupun simultan antara variabel komunikasi, insentif, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kenzie Abiah Wisesa. Untuk penjelasannya sebagai berikut:

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.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Edbertkho (2021) adanya pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Persada Plasindo, Medan. Telah ditunjukkan bahwa variabel X (komunikasi) dan Y (kinerja karyawan) memiliki korelasi cukup positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin banyak komunikasi yang diterapkan pada PT. Surya Persada Plasindo, Medan maka berdampak pada peningkatan kerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Kenzie Abiah Wisesa.

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.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Wandy & Asep (2016) Berdasarkan hasil pengujian validitas, diketahui seluruh butir pernyataan variabel turnover karyawan dan produktivitas kerja menunjukkan nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,2521) dengan nilai terendah 0,397 dan tertinggi 0,698. Untuk menetapkan rumusan persamaan regresi sederhana pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan dilakukan analisis koefisien regresi. Hasilnya adalah : konstanta regresi = 12,352, koefisien regresi variabel insentif (X) = 0,351. Koefisien $r = 0,377$ berarti variabel insentif memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan pada bagian mekanik sedangkan R^2 (koefisien determinasi) sebesar 0,142 atau 14,2%. Ini berarti variabel Insentif dapat menjelaskan kinerja pada karyawan dengan kontribusi sebesar 14.2% sedangkan 85,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Pemberian insentif di bagian mekanik sangat membantu sebagai tambahan gaji yang diberikan setiap bulan kepada karyawan. Kinerja pada bagian mekanik di PT. Erlangga Aditya dikatakan bagus, ini dibuktikan dengan pernyataan proses kerja yang ditanggung sesuai dengan sasaran, sebanyak 44 orang atau 72.1% karyawan memiliki tanggung jawab terhadap perusahaan. Pengaruh Insentif dapat dilihat pada persamaan regresi sederhana yaitu $Y=12,352 + 0,351X$ artinya insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Kenzie Abiah Wisesa.

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.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Lestary & Chaniago (2018) Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diperoleh persamaan regresi $Y=40.404+0,438X$. Hasil penelitian menyatakan lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang ada di Divisi Detail Part Manufactur Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero) memiliki hubungan positif yang sedang (moderate) dengan nilai sebesar 0,438 dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Kenzie Abiah Wisesa.

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^2) sebesar $0,409 = 40,9\%$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi, insentif, dan lingkungan kerja bersama – sama mempengaruhi 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 kerjaberpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kenzie Abiah Wisesa diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Finna (2022) dengan menggunakan metode total sampling. Dan dianalisis dengan Regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi SPSS Versi 29. Simpulan dari penelitian ini adalah (1) Insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Pentol Bakso OYE Nganjuk. (2) Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Pentol Bakso OYE Nganjuk. (3) Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Pentol Bakso OYE Nganjuk. (4) Insentif, lingkungan kerja, dan Komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Pentol Bakso OYE Nganjuk. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kenzie Abiah Wisesa.