

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

SKRIPSI

DISUSUN DAN DIAJUKAN SEBAGAI SALAH SATU SYARAT
UNTUK MEMPEROLEH GELAR
SARJANA ADMINISTRASI BISNIS PRODI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA



DISUSUN OLEH :

Nama : Novia Nur Handayu
NIM : 19110067
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis
Pembimbing : Dr. Ir Sumarzen Marzuki, M.MT.

**STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI
SURABAYA
2023**

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Novia Nur Handayu
NIM : 19110067
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi, Insentif, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kenzia Abiah Wisesa Surabaya

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Skripsi yang telah saya tulis ini merupakan hasil karya sendiri dengan merujuk pada sumber-sumber terpercaya. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib di STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya.

Demikian, pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.



Penulis,

Novia Nur Handayu
NIM 19110067

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

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

DISUSUN OLEH:

**NAMA : NOVIA NUR HANDAYU
NIM : 19110067**

Telah dipresentasikan didepan dewan penguji dan dinyatakan LULUS pada,
Hari/Tanggal Sepetember 2023:

DEWAN PENGUJI

**PENGUJI 1 : Dr. INDRIANA KRISTIAWATI, SE., MM.
NIDN : 0705056701**

(.....)

**PENGUJI 2 : JULI PRASTYORINI, S.Sos, MM.
NIDN : 0708067104**

(.....)

Mengetahui,
**STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA
KETUA**

**Dr. Ir. SUMARZEN MARZUKI, M.MT
NIDK: 8891880018**

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

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

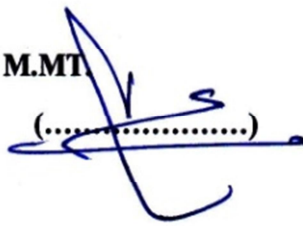
DIAJUKAN OLEH:

**NAMA : NOVIA NUR HANDAYU
NIM : 19110067**

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH :

Menyetujui,
PEMBIMBING

**PEMBIMBING : Dr. Ir. SUMARZEN MARZUKI, M.MT.
NIDN : 8891880018**



(.....)

Mengetahui,
KETUA PROGRAM STUDI

SOEDARMANTO, S.E, MM
NIDN: 0322036902

**STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA
KETUA**



Dr. Ir. SUMARZEN MARZUKI, M.MT
NIDK: 8891880018



ABSTRAK

NOVIA NUR HANDAYU, 19110067
PENGARUH KOMUNIKASI, INSENTIF, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KENZIE ABIAH
WISESA SURABAYA

Skripsi : Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, 2023
Kata Kunci : Komunikasi, Insentif, Lingkungan Kerja, dan
Kinerja Karyawan

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

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

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan berkat rahmat, hidayah, dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Insentif, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kenzie Abiah Wisesa Surabaya”. Penulisan Skripsi ini disusun sebagai tugas akhir kuliah yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhanan (STIAMAK) Barunawati Surabaya.

Peneliti menyadari dalam penyusunan Skripsi tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dukungan dari berbagai pihak selama penyusunan Skripsi ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Ir. Sumarzen Marzuki, M.MT., selaku Ketua di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhanan (STIAMAK) Barunawati Surabaya;
2. Bapak Soedarmanto, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhanan Surabaya;
3. Bapak Dr. Ir. Sumarzen Marzuki, M.MT., selaku dosen pembimbing di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhanan (STIAMAK) Barunawati Surabaya;
4. Ibu Indriana Kristiawati, SE., MM. dan Ibu Juli Prastyorini, S.Sos, MM. selaku dosen penguji skripsi yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan arahan dalam penulisan skripsi ini.
5. Bapak Handoko Santoso selaku Pimpinan di PT. KENZIE ABIAH WISESA beserta Staff – Staff yang telah membantu untuk membimbing saya mengerjakan skripsi di PT. KENZIE ABIAH WISESA;
6. Kedua Orang Tua yang senangtiasa mendoakan dan memberi semangat guna menyelesaikan skripsi ini;
7. Seluruh responden atau karyawan PT. Kenzie Abiah Wisesa yang telah memberikan waktu dan informasi untuk membantu menyelesaikan skripsi ini
8. Seluruh pihak yang terkait dan teman – teman saya yang telah membantu hingga terselesaikannya pembuatan skripsi maupun dalam penyusunan skripsi yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Semoga atas segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis, semua pihak-pihak yang terkait tersebut mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT. Penyusun menyadari bahwa Penelitian Skripsi ini masih jauh dari sempurna. Untuk itu kritik dan saran yang sifatnya membangun dari semua pihak akan sangat membantu.

Semoga karya tulis ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Surabaya, 08 September 2023
Penulis,

Novia Nur Handayu
NIM : 19110067

DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERSETUJUAN	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Batasan Masalah	4
1.4 Tujuan Penelitian.....	4
1.5 Manfaat Penelitian.....	5
1.6 Sistematika Penulisan	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
2.1 Komunikasi.....	8
2.1.1 Pengertian Komunikasi	8
2.1.2 Unsur-unsur Komunikasi.....	8
2.1.3 Tujuan Komunikasi	11
2.1.4 Indikator Komunikasi.....	12
2.2 Insentif.....	13
2.2.1 Pengertian Insentif.....	13
2.2.2 Tujuan Pemberian Insentif	14
2.2.3 Bentuk Insentif	14
2.2.4 Indikator Insentif.....	15
2.3 Lingkungan Kerja	16
2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	16
2.3.2 Jenis – Jenis Lingkungan Kerja.....	17
2.3.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	18
2.3.4 Indikator Lingkungan Kerja	19

2.4	Kinerja karyawan.....	20
2.4.1	Pengertian Kinerja karyawan	20
2.4.2	Tujuan dan Manfaat Kinerja.....	21
2.4.3	Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	21
2.4.4	Indikator Kinerja Karyawan	22
2.5	Hubungan Antar variable.....	23
2.5.1	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	23
2.5.2	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan	23
2.5.3	Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan	24
2.5.4	Pengaruh Komunikasi, Insentif, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	24
2.6	Penelitian Terdahulu.....	24
2.7	Kerangka Berfikir	29
2.8	Hipotesis	30
BAB III METODE PENELITIAN		30
3.1	Jenis Penelitian	30
3.2	Populasi dan Sampel Penelitian.....	30
3.2.1	Populasi Penelitian	30
3.2.2	Sampel Penelitian.....	31
3.3	Definisi Operasional Variabel	31
3.4	Metode Pengumpulan Data.....	33
3.5	Teknik Analisis Data	34
3.5.1	Uji Validitas	34
3.5.2	Uji Realibilitas.....	35
3.5.3	Uji Asumsi Klasik	35
3.5.4	Uji Regresi Linier Berganda.....	36
3.5.5	Uji Hipotesis.....	37
3.5.6	Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2).....	38
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....		39
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	39
4.1.1	Sejarah Singkat PT. Kenzie Abiah Wisesa.....	39
4.1.2	Visi dan Misi PT. Kenzie Abiah Wisesa	39
4.2	Struktur Organisasi dan Wewenang	40
4.2.1	Struktur Organisasi PT. Kenzie Abiah Wisesa.....	40
4.2.2	Tugas dan Tanggung Jawab	41
4.3	Aktivitas Perusahaan	45

4.4	Karakteristik Responden Penelitian.....	45
4.5	Analisis Data.....	47
4.5.1	Uji Validitas	47
4.5.2	Uji Realibilitas.....	50
4.5.3	Uji Asumsi Klasik	50
4.5.4	Analisis Regresi Linier Berganda.....	56
4.5.5	Uji Hipotesis.....	57
4.5.6	Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2).....	59
4.6	Penentuan Variabel Yang Paling Berpengaruh Dominan.....	60
4.7	Pembahasan	61
	BAB V PENUTUP.....	65
5.1	Kesimpulan.....	65
5.2	Saran	66
	DAFTAR PUSTAKA	xv
	LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	24
Tabel 3. 1 Sampel Penelitian.....	31
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	46
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	46
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	46
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X_1)	48
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Insentif (X_2).....	48
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_3).....	49
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel kinerja karyawan (Y).....	49
Tabel 4. 9 Hasil Uji Realibilitas.....	50
Tabel 4. 10 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	52
Tabel 4. 11 Uji Multikolinieritas.....	53
Tabel 4. 12 Uji Linearitas - Komunikasi (X_1).....	54
Tabel 4. 13 Uji Linearitas – Insentif (X_2)	55
Tabel 4. 14 Uji Linearitas - Lingkungan Kerja (X_3)	55
Tabel 4. 15 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	56
Tabel 4. 16 Hasil Uji T (Parsial)	58
Tabel 4. 17 Hasil Uji Hipotesis 1, 2, dan 3.....	58
Tabel 4. 18 Hasil Uji F (Simultan).....	59
Tabel 4. 19 Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2)	60
Tabel 4. 20 Nilai Koefisien Beta.....	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Befikir	29
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	41
Gambar 4. 2 Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual	51
Gambar 4. 3 Uji Heterokedastisitas	54

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Permohonan Ijin Penelitian Skripsi
- Lampiran 2 Persetujuan Ijin Penelitian Skripsi
- Lampiran 3 Lembar Bimbingan Skripsi
- Lampiran 4 Lembar Formulir Permohonan Penulisan Skripsi
- Lampiran 5 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 6 Hasil Olah Data Kuesioner
- Lampiran 7 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas
- Lampiran 8 Hasil Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 9 Uji Regresi Linier Berganda
- Lampiran 10 Uji Hipotesis
- Lampiran 11 Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu Perusahaan harus mempunyai pengelolaan SDM, karena dengan adanya kegiatan tersebut perusahaan dapat menciptakan keseimbangan dalam perusahaan. Agar karyawan mempunyai semangat kerja dan hasil kerja yang baik, selain memiliki pengetahuan dan keterampilan di bidangnya, perusahaan juga harus memastikan bahwa karyawan merasa aman dan bahagia dalam menjalankan tugasnya di lingkungan kerja. Sebagai negara maritim, Indonesia memerlukan logistik maritim yang efisien dan efektif untuk mendukung kelangsungan distribusi barang. Dalam perkembangan industri global ini terjadi persaingan yang ketat dengan perusahaan ekspor-impor khususnya perusahaan logistik. Perusahaan harus mengetahui bagaimana industri ini berkembang dan meningkatkan pengetahuannya untuk mempertahankan kehadirannya di kawasan ekspor-impor. Salah satu cara untuk bersaing dengan perusahaan lain adalah dengan memberikan pelayanan yang baik.

Menurut Jalil (2018), sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor terpenting dalam suatu perusahaan yang harus dikelola secara profesional, karena sumber daya manusia sendiri memegang peranan penting dalam perusahaan. Oleh karena itu, jika pengelolaan SDM dilakukan dengan benar, efektif dan profesional maka akan tercipta sumber daya manusia yang baik dan juga berdampak baik bagi perusahaan.

Komunikasi internal dalam perusahaan sangatlah penting, karena komunikasi memungkinkan terhindarnya kesalahpahaman antara karyawan dan manajer/atasan. Perusahaan harus mengutamakan komunikasi untuk menciptakan hasil yang seimbang. Komunikasi internal perusahaan antara karyawan dan manajer hendaknya berlangsung secara terkendali agar keinginan manajer dapat terlaksana dengan baik oleh bawahan atau karyawan..

Komunikasi adalah proses penyampaian pesan yang dikirim oleh medium dan diterima oleh medium. Komunikasi memang merupakan hal yang sangat penting dalam kehidupan seseorang, karena dalam hidupnya seseorang perlu berkomunikasi dan menggunakan beberapa informasi untuk berhubungan dengan lingkungan sekitarnya.

Tujuan komunikasi adalah untuk memahami dengan baik apa yang dikomunikasikan, dan pengertian komunikasi menghindari kesalahpahaman. Untuk dapat memahami maksud perkataan orang lain. Ide, gagasan dan pemikiran pribadi juga dapat diterima oleh orang lain, terutama dalam pertemuan-pertemuan tertentu. Komunikasi yang baik juga membawa dampak di dalam perusahaan, karena meningkatkan daya saing perusahaan lain.

Insentif diberikan dengan harapan agar karyawan dapat termotivasi untuk mencapai hasil yang maksimal. Pengurus organisasi tidak hanya menjadi sasaran organisasi untuk mencapai tujuannya, namun karyawan juga memegang peranan penting dalam menentukan apa yang dapat dicapai dan apa yang diperjuangkan organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan tenaga kerja merupakan suatu kegiatan yang harus dilaksanakan seluruh organisasi untuk menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas.

Insentif termasuk suatu stimulus sehingga mampu menekan pegawai untuk berprestasi, oleh karena itu dasar dari pemberian insentif dibayarkan pada seseorang atas kelebihan prestasinya. Irham Fahmi (2017) menjelaskan insentif ialah bentuk balas jasa kepada pegawai atas prestasi kerja yang telah dilaksanakan dengan bentuk finansial atau non finansial.

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

Selain insentif yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu. Lingkungan kerja, lingkungan kerja juga dinilai mempengaruhi kinerja karyawan,

karena lingkungan kerja dimana karyawan tersebut bekerja tidak begitu penting dari sudut pandang peningkatan kinerja karyawan tersebut. Lingkungan kerja adalah kondisi fisik dan psikologis yang berlaku dalam organisasi. Oleh karena itu, organisasi harus mempertimbangkan lingkungan kerja yang sesuai, yaitu lingkungan fisik (desain kantor/pabrik yang nyaman, lingkungan bersih, ventilasi baik, warna, pencahayaan bagus, musik merdu) dan lingkungan non fisik (lingkungan kerja, karyawan, kesejahteraan), hubungan karyawan, hubungan karyawan dengan manajemen, tempat ibadah)

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

Permasalahan yang kerap kali terjadi di PT. Kenzie Abiah Wisesa yaitu kurangnya komunikasi yang efektif, peran dan tanggung jawab yang tidak jelas, konflik antar rekan kerja, insentif yang tidak memadai, terutama dalam kaitannya dengan lembur. Kurangnya komunikasi dapat menimbulkan kesalahpahaman antar rekan kerja maupun dengan atasan, selain itu dapat memicu konflik atau perselisihan antar rekan kerja dan atasan, hal ini dapat menimbulkan konflik yang berkepanjangan dan insentif yang kurang, dapat mempengaruhi keharmonisan lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Dengan memahami masalah yang telah diuraikan diatas tersebut, penelitian akan memberikan pemahaman lebih lanjut tentang dampak dan solusi yang akan membantu PT. Kenzie Abiah Wisesa meningkatkan kinerja karyawannya. Hal ini merupakan dasar utama penelitian yang dikembangkan oleh peneliti, dimana peneliti menduga adanya pengaruh komunikasi, insentif, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yaitu “Pengaruh Komunikasi, Insentif ,dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kenzie Abiah Wisesa”.

1.2 Rumusan Masalah

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

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

1.3 Batasan Masalah

Permasalahan yang berkaitan dengan identifikasi permasalahan tersebut tidak dianggap secara keseluruhan karena membatasi dan mencegah meluasnya permasalahan serta mudah dimengerti dan dipahami, oleh karena itu penulis menyoroti batasan permasalahan yang diteliti dalam artikel ini, yang menjadi perhatian misalnya. komunikasi, insentif, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kenzie Abiah Wisesa.

1.4 Tujuan Penelitian

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

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

1.5 Manfaat Penelitian

Pada penulisan ini diharapkan memiliki manfaat penelitian antara lain sebagai berikut:

1. Bagi PT. Kenzie Abiah Wisesa

Hasil penelitian ini sebagai sarana untuk penghubung antara instansi atau organisasi dengan lembaga pendidikan supaya bekerja sama lebih lanjut baik secara akademik maupun non akademik. Diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi informasi yang digunakan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui proses rekrutmen dan proses seleksi sesuai dengan perusahaan harapan serta memberikan masukan kepada perusahaan untuk mengambil keputusan terkait dengan tujuan perusahaan.

2. Bagi STIAMAK Barunawati

- a. Dapat memperluas ikatan ke seluruh perusahaan yang bersangkutan;
- b. Menciptakan hubungan kerjasama yang sama – sama menguntungkan antara kedua belah pihak;
- c. Dapat meningkatkan kualitas STIAMAK dengan adanya kepercayaan kepada perusahaan.

3. Bagi Peneliti

- a. Meningkatkan kemampuan dan bersosialisasi dengan lingkungan kerja;
- b. Dapat memahami budaya dan lingkungan kerja di PT. Kenzie Abiah Wisesa;
- c. Sebagai pelatihan dan pengalaman didunia kerja serta sebagai bekal untuk berkerja di perusahaan.

1.6 Sistematika Penulisan

Selama penulisan skripsi ini dilakukan untuk memudahkan pemahaman dan pengertian terhadap tulisan ini, sehingga penulis menyusunnya dalam suatu sistematika penulisan sebagai berikut:

1. BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini dijelaskan mengenai topic latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan dari penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penyusunan skripsi yang berisi uraian singkat proses penulisan tugas akhir ini lebih terarah.

2. BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini dijelaskan mengenai landasan teori yang berhubungan dengan pembahasan penelitian dengan menunjukkan hasil penelitian sebelumnya. Teori - teori tersebut diperoleh dari buku-buku referensi serta sumber informasi lain yang terkait dengan pembahasan penelitian.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Merupakan bab yang berisikan mengenai jenis penelitian, populasi dan sampel penelitian, definisi oprasional variable, jenis dan sumber penelitian, metode pengumpulan data, teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

4. BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini dijelaskan mengenai langkah-langkah yang dilakukan oleh peneliti dalam melakukan penelitian dan penulisan laporan penelitian. Agar hasil yang dicapai tepat, maka diperlukan langkah-langkah penelitian yang terstruktur dan terarah, sehingga hasil yang diperoleh tidak menyimpang dari tujuan awal penelitian.

5. BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari pokok-pokok bahasan yang disertai dengan saran-saran bagi pihak terkait sebagai objek penelitian untuk memperbaiki kekurangan yang ada dan untuk perkembangan dimasa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Komunikasi

2.1.1 Pengertian Komunikasi

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

Komunikasi adalah pengiriman dan penerimaan pesan atau berita antara dua orang atau lebih sedemikian rupa sehingga pesan yang dimaksud dapat dipahami. Komunikasi juga merupakan suatu kegiatan yang secara langsung maupun tidak langsung menyampaikan informasi, pesan, ide atau gagasan dari satu pihak ke pihak lainnya. Ada dua cara untuk berkomunikasi:

1. Secara langsung yaitu dengan lisan/verbal yang memudahkan pemahaman kedua belah pihak.
2. Secara tidak langsung yaitu melalui media tertentu seperti bahasa tubuh, tulisan, telepon, radio, dan lain-lain.

2.1.2 Unsur-unsur Komunikasi

Berfungsinya proses komunikasi tidak lepas dari unsur-unsur yang mendukung terciptanya komunikasi. Unsur-unsur tersebut adalah sebagai berikut (Kusniadji 2016), yaitu:

1. Pengirim (*sender*)

Pengirim atau sumber informasi atau pesan memprakarsai komunikasi. Misalnya dalam suatu organisasi, pengirim informasi atau pesan adalah seseorang yang menerima informasi, kebutuhan atau keinginan, dan tujuan untuk berkomunikasi dengan satu orang atau lebih.

2. Penyandian (*Encoding*)

Setelah mengetahui keberadaan komunikator, kita dapat menjalani proses pembuatan enkripsi. Media harus melalui proses untuk menciptakan suatu kode yang menerjemahkan ide-ide media ke dalam rangkaian tanda yang sistematis, yaitu bahasa yang mengungkapkan maksud media. Bentuk utama enkripsi adalah bahasa secara langsung atau tidak langsung.

3. Pesan (*Message*)

Pesan - pesan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai hasil proses pembuatan sandi. Maksud komunikator diungkapkan dalam bentuk pesan. Pesan yang disampaikan bersifat verbal atau nonverbal. Dengan demikian, pesan adalah sesuatu yang diharapkan dapat disampaikan oleh media kepada penerima pesan atau informasi, dan bentuk pastinya biasanya bergantung pada jalur atau media yang digunakan untuk menyampaikan pesan atau informasi tersebut.

4. Saluran (*Channel*)

Saluran merupakan sarana penyampaian pesan atau informasi dari seseorang ke orang lain, saluran atau media pesan tersebut tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Agar komunikasi menjadi efektif, saluran harus sesuai dengan pesannya. Meskipun memiliki banyak saluran yang tersedia. Misalnya, para pemimpin bisnis tidak selalu menggunakan salah satu saluran yang paling efektif. Terkadang pilihan tersebut didorong oleh kebiasaan atau sudut pandang pribadi, atau bahkan oleh penerima pesan. Setelah memilih saluran yang tepat, manajer harus memutuskan apakah kejelasan atau saran lebih penting daripada penyampaian pesan atau informasi.

5. Penerima (*Receiver*)

Penerima informasi atau pesan adalah orang yang inderanya menangkap pesan atau pesan yang dikirimkan oleh pengirim informasi tersebut. Pesan tersebut harus disesuaikan dengan latar belakang penerimanya. Apabila pesan tidak sampai kepada penerimanya, maka tidak akan terjadi komunikasi yang efektif dan efisien.

6. Pengartian sandi (*Decoding*)

Pengartian sandi atau penguraian isi sandi adalah proses menerima dan menafsirkan suatu pesan dan kemudian mengubahnya menjadi informasi yang bermakna. Secara umum, semakin baik pemahaman atau pemahaman penerima terhadap sandi harus sesuai dengan pesan yang dimaksudkan pengirim, maka komunikasi akan semakin efektif dan efisien.

7. Gaduh (*Noise*)

Gaduh atau berisik merupakan salah satu faktor yang mengganggu atau membingungkan dan mengacaukan dalam proses komunikasi. Interferensi dapat bersifat internal, seperti ketika penerima tidak memperhatikan, atau eksternal, seperti ketika pesan diinterupsi oleh suara lain di lingkungan selama proses komunikasi. Kebisingan dapat terjadi pada setiap tahap proses komunikasi, karena kebisingan dapat mengganggu pemahaman penerima informasi. Misalnya, manajer perusahaan harus berusaha membawanya ke tingkat yang memungkinkan komunikasi menjadi seefektif dan seefisien mungkin.

8. Umpan Balik (*Feed Back*)

Umpan balik disini memiliki makna suatu perubahan dalam proses komunikasi, dimana reaksi diungkapkan terhadap pesan pengirim. Umpan balik bisa bermacam-macam bentuknya, mulai dari umpan balik langsung, seperti sekadar konfirmasi verbal bahwa suatu pesan telah diterima, hingga umpan balik tidak langsung yang diungkapkan dalam bentuk tindakan. Komunikasi.

2.1.3 Tujuan Komunikasi

Komunikasi dilakukan dalam upaya untuk mencapai hal – hal yang menjadi tujuan daripada komunikasi (Billah, 2016), sebagaimana dijelaskan dibawah ini:

1. Mengubah sikap (*to change the attitude*)

Komunikasi bertujuan untuk mengubah sikap seseorang atau masyarakat. Misalnya, pada aktivitas memberikan informasi mengenai hidup sehat, tujuannya disini adalah supaya masyarakat memngikuti pola hidup sehat serta sikap masyarakat lebih positif terhadap pola hidup yang sehat. Seseorang setelah menerima atau informasi berupa pesan diharapkan dapat mengubah sikapnya menjadi lebih baik atau positif. Demikian pula dalam berbagai aktivitas komunikasi yang sering dilakukan, disadari atau tidak, kita selalu berusaha mempengaruhi sikap orang lain dan berusaha agar orang lain itu bersikap positif sesuai keinginan kita.

2. Mengubah opini/pendapat/pandangan (*to change the opinion*)

Tujuan komunikasi juga untuk mengubah pendapat. Untuk mencapai tujuan komunikasi tersebut, komunikasi harus bertujuan untuk menciptakan pemahaman pada penerima informasi atau pesan. Pemahaman adalah kemampuan memahami secara cermat suatu informasi atau pesan sebagaimana dimaksud oleh medium (komunikasi pesan atau informasi). Setelah dipahami maksud komunikator, maka terjadilah perubahan pendapat di antara komunikator.

3. Mengubah perilaku (*to change the behavior*)

Tujuan komunikasi bukan hanya sekedar mengubah sikap dan pendapat orang lain saja, tetapi juga mengubah tingkah laku atau tindakan orang yang semula berperilaku negatif menjadi positif. Misalnya kampanye kesehatan tentang bahaya rokok yang dapat menimbulkan gangguan kesehatan. Setelah mengikuti kampanye, para perokok berusaha untuk mengurangi atau bahkan berhenti merokok dan menjalani gaya hidup sehat. Selain itu, perilaku masyarakat terhadap pola hidup sehat lebih

positif. Oleh karena itu, para perokok ingin menjalani pola hidup sehat dengan secara sukarela mendengarkan informasi tentang bahaya merokok.

4. Mengubah masyarakat (*to change the society*)

Dalam hal komunikasi, penyampaian pesan atau informasi kepada masyarakat juga diupayakan agar masyarakat mau mendukung dan berpartisipasi dalam mencapai tujuan informasi yang diinginkan. Misalnya, ketika masyarakat mendapat informasi tentang pemilu, maka yang diharapkan adalah tujuan akhirnya, antara lain, masyarakat ikut memilih dalam pemilu dan tidak abstain dalam memilih. Demikian pula tujuan akhir dari komunikasi gaya hidup sehat adalah mengajak anggota masyarakat untuk berperilaku sehat dan sebagainya. Oleh karena itu, tujuan dari kegiatan komunikasi tersebut adalah untuk menciptakan perubahan sosial dan partisipasi sosial menuju perilaku yang lebih positif di masyarakat.

Tujuan dari komunikasi itu sendiri adalah untuk mengubah pandangan, pendapat atau perilaku orang yang terkena dampak atau orang lain ketika menghadapi suatu masalah dan untuk mempengaruhi orang atau kelompok agar mempunyai sudut pandang dan tugas yang sama dalam menyelesaikan masalah tersebut.

2.1.4 Indikator Komunikasi

Menurut (Sutardji, 2016:10) ada beberapa indikator komunikasi efektif yaitu:

1. Pemahaman

Kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana yang dimaksudkan oleh komunikator. Tujuan komunikasi adalah saling pengertian bersama, dan untuk mencapai tujuan tersebut, komunikator dan lawan bicara harus memahami fungsi masing-masing. Medium mampu menyampaikan pesan, sedangkan medium mampu memediasi pesan yang disampaikan medium.

2. Kesenangan

Jika proses komunikasi ini tidak berhasil hanya pada penyampaian informasi saja, bisa juga berlangsung dalam suasana yang menyenangkan bagi kedua belah pihak. Suasana yang lebih santai dan menyenangkan lebih baik untuk komunikasi dibandingkan suasana yang penuh tekanan. Karena komunikasi itu fleksibel. Kesan menarik tercipta dalam suasana seperti itu.

3. Pengaruh pada sikap

Tujuan komunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. Jika perilaku berubah saat berkomunikasi dengan orang lain, maka komunikasi tersebut tidak efektif.

4. Hubungan yang Makin Baik

Hal ini secara tidak sengaja meningkatkan tingkat hubungan interpersonal selama komunikasi efektif. Seringkali kalau orang sudah punya kesamaan pemikiran, kesamaan karakter, kecocokan, maka hubungannya sendiri sudah baik.

5. Tindakan

Komunikasi efektif jika kedua belah pihak mengambil tindakan setelah komunikasi.

2.2 Insentif

2.2.1 Pengertian Insentif

Menurut Lijan Poltak (2017). Insentif termasuk bentuk balas atas jasa yang dikasihkan dengan tidak tetap atau bervariasi tergantung pada kinerja karyawan. Menurut Arif Yusuf (2016), insentif ialah bentuk kompensasi yang mengikuti gaji atas hasil kerja dan giatnya pekerja.

Hasibuan (2016) menjelaskan insentif yaitu tambahan atas jasa karyawan yang dikasihkan untuk karyawan tertentu yang berprestasi lebih dari yang lain. Irham Fahmi (2017) menjelaskan insentif ialah pemberian balas atas jasa karyawan yang dikasihkan untuk pegawai dengan prestasi kerja yang dilakukan dengan berupa finansial maupun non finansial. Dari

definisi – definisi tersebut dapat disimpulkan yaitu insentif merupakan imbalan operasional atau kinerja pegawai yang telah mencapai hasil kerja yang di atas rata – rata.

2.2.2 Tujuan Pemberian Insentif

Insentif mempunyai tujuan yaitu bentuk permintaan dan pertanggung jawaban karyawan serta mendorong mereka untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas dan berkuantitas. Menurut Lijian Poltak (2017), berikut tujuan pemberian insentif:

1. Untuk Organisasi

Didalam perusahaan pemberian insentif mempunyai tujuan, contohnya dikegiatan manufaktur yaitu memaksimalkan hasil kerja karyawan dengan cara menekan atau menginspirasi mereka untuk:

- a. Bekerja dengan keras dan cepat
- b. Bekerja dengan disiplin
- c. Kerja dengan kreatif

2. Untuk pegawai

Pemberian insentif pegawai mempunyai manfaat yaitu :

- a. Kriteria hasil kerja dapat diukur secara kuantitatif
- b. Kriteria hasil kerja dapat digunakan sebagai dasar untuk memberikan imbalan yang terukur dalam bentuk uang.
- c. Pegawai diharuskan lebih aktif untuk menghasilkan lebih banyak uang.

Dari penjabaran diatas, yang dimaksud dengan insentif yaitu suatu bentuk insentif, baik material maupun immaterial, yang diberikan kepada karyawan untuk bekerja dengan semangat tinggi serta memotivasi mereka sehingga menghasilkan pekerjaan optimal sesuai dengan yang diharapkan.

2.2.3 Bentuk Insentif

Wether serta Davis dari Wibowo (2016) menjelaskan hal ini menunjukkan bahwa ada beberapa bentuk pemberian insentif:

1. *Piecework* termasuk pembayaran diukur berdasarkan jumlah barang dan satuan barang maupun hasil dari pekerjaan.
2. Bonus produksi yaitu bonus kinerja yang melewati ketentuan yang ditetapkan.
3. Komisi yaitu ukuran dari penjualan barang maupun total barang tetap yang terjual.
4. Kurva jatuh tempo yaitu pemberian berbasis hasil kerja yang dirangkai dengan tatanan :marjin, dibawah rata – rata, rata – rata, baik, sangat baik.
5. Peningkatan kinerja adalah pemberian kenaikan gaji setelah dilakukan penglihatan hasil kerja.
6. Bayar untuk pengetahuan atau bayar untuk keterampilan yaitu hadiah atas kecermatan anda guna mendorong kreatifitas.
7. Insentif nonmoneter yaitu hadiah yang dikasihikan untuk penghargaan karyawan biasanya berbentuk poster, sertifikat, liburan, dst.
8. Insentif eksekutif yaitu innsentif yang diberikan untuk karyawan khusus yang harus menyeimbangkan hasil kkerja baik dalma waktu pendek maupun dengan kinerja dalam waktu lama.
9. Insentif internasional adalah insentif yang diberikan untuk menempatkan orang diluar negeri.

2.2.4 Indikator Insentif

Dimensi atau indikator insentif menurut Hasibuan (2016), adalah:

1. Produktivitas Kerja

Insentif menghubungkan tingkat insentif secara langsung dengan produktivitas tenaga kerja yang ditampilkan oleh pegawai dan diberikan sesuai harapan dengan kinerja yang tercapai pada waktu kerja karyawan.

2. Lama kerja

Insentif yang diberikan akan diberikan atas dasar berapa lama karyawan akan melakukan dan mengakhiri pekerjaannya.

3. Senioritas

Insentif ditetapkan berdasarkan waktu kerja karyawan baru atau karyawan lama berdasarkan senior di perusahaan. pola pikirnya yaitu karyawan pada tingkatan yang tinggi memperlihatkan tingkat loyalitas yang tinggi dari organisasi tempat mereka bekerja. makin tua usia karyawan, semakin loyal mereka terhadap organisasi dan semakin stabil dan tenang mereka di perusahaan.

4. Kebutuhan

Insentif ditetapkan berdasarkan pada kepentingan pribadi dari seorang karyawan dengan lingkup wajar yang artinya insentif yang dikasihkan yaitu wajar jika bisa digunakan guna membiayai kebutuhan sehari-hari yang tidak berlebihan tetapi tidak kekurangan.

5. Keadilan Serta Kelayakan

- a. Insentif mempunyai keadilan yaitu terkait dengan apa yang karyawan korbankan, dan tambah besar hal yang dikorbankan seorang pegawai, tambah besar insentif yang diidamkan.
- b. Insentif mempunyai kelayakan yaitu dengan cara perbandingan insentif dari perusahaan lain dengan bisnis yang serupa.

6. Evaluasi Jabatan

Pemberian insentif ditetapkan dengan perbandingan nilai posisi tertentu dan nilai posisi lain di perusahaan.

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2017) lingkungan kerja mencakup semua alat dan bahan yang ditemui, baik secara individu maupun kelompok, lingkungan tempat orang bekerja, cara mereka bekerja, dan pengaturan kerjanya. Menurut Nitisemito (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu

yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi tugas – tugasnya. Sedangkan menurut (Sutrisno, 2017) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Lingkungan kerja adalah semua peralatan dan infrastruktur yang mengelilingi pegawai yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan peralatan kerja, kebersihan, pencahayaan dan keheningan (Rivai, 2018 : 165).

2.3.2 Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2018) menyatakan bahwa secara umum lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis, yaitu sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah segala kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibedakan menjadi dua jenis, yaitu:

- a. Lingkungan kerja yang berhubungan langsung dengan karyawan, seperti komputer, printer, meja, kursi, dan lain-lain.
- b. Lingkungan kerja rata-rata atau lingkungan kerja secara umum dapat disebut juga dengan lingkungan yang mempengaruhi keadaan manusia, seperti suhu, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau dan warna.

2. Lingkungan kerja non fisik

Menurut (Sedarmayanti, 2018), lingkungan kerja non fisik ditentukan oleh segala kondisi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja atau bawahan.

2.3.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor – faktor lingkungan kerja menurut (Nitisemito, 2017) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya sebagai berikut:

1. Warna

Warna merupakan faktor penting dalam meningkatkan efisiensi kerja karyawan. Khususnya, warna akan mempengaruhi keadaan pikiran mereka. Dengan penggunaan warna yang tepat pada dinding ruangan dan perlengkapan lainnya, maka keceriaan dan ketenangan para karyawan akan tetap terjaga.

2. Kebersihan lingkungan kerja

Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena jika lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dan menikmati pekerjaannya.

3. Penerangan

Penerangan dalam hal ini tidak hanya terbatas pada penerangan listrik, tetapi juga penerangan tenaga surya. Informasi yang memadai diperlukan ketika melaksanakan tugas karyawan, jika pekerjaan yang dilakukan memerlukan ketelitian.

4. Pertukaran Udara

Pertukaran udara yang cukup dari ventilasi udara yang ada akan meningkatkan kebugaran jasmani para pekerja. Selain ventilasi, struktur rumah juga dapat mempengaruhi pertukaran udara. Misalnya, bangunan dengan langit-langit tinggi memberikan ventilasi yang lebih baik dibandingkan bangunan dengan langit-langit rendah. Perlu diperhatikan juga bahwa volume ruangan harus proporsional dengan jumlah karyawan yang hadir, sehingga ventilasi lebih baik.

5. Jaminan

Terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan atas keselamatan diri sendiri sering diartikan hanya terbatas pada

keselamatan kerja, meskipun hal ini lebih luas dari itu mencakup keselamatan properti pribadi pekerja serta pembangunan gedung yang berfungsi. Sehingga tercipta ketenangan yang memotivasi pegawai dalam bekerja.

6. Kebisingan

Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang, karena adanya kebisingan sehingga mengganggu konsentrasi dalam bekerja. Akibat kurangnya konsentrasi tersebut, pekerjaan yang dilakukan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas menimbulkan kerugian.

7. Tata Ruang

Tata ruang merupakan penataan pada ruang kerja yang biasanya mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

2.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

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

1. Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing – masing karyawan. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerjayang menyenangkan.

2. Suhu Udara

Suhu udara merupakan seberapa besar temperature didalam suatu ruangan kerja karyawan. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang tidak menyenangkan untuk bekerja.

3. Suara Bising

Adalah tingkat kepekaan karyawan yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.

4. Penggunaan Warna

Adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.

5. Ruang Gerak

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya, juga termasuk peralatan penunjang kerja seperti: meja, kursi, lemari, dan sebagainya.

6. Keamanan

Keamanan adalah suatu kondisi bagi karyawan untuk merasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

7. Hubungan Karyawan

Hubungan karyawan adalah komunikasi yang baik antara sesama rekan kerja, begitu juga hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan.

2.4 Kinerja karyawan

2.4.1 Pengertian Kinerja karyawan

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

Adapun (Jayanti dan Syamsir, 2018) kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan memenuhinya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Kinerja lebih fokus pada akuntabilitas dan hasil yang diharapkan. Sedangkan menurut Sutrisno (Pribadi, 2022), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dilakukan seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan lembaga dan tugasnya yang bersangkutan, berusaha mencapai tujuan organisasi. khawatir secara sah, tidak melawan hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

2.4.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja

Adapun Tujuan dan Manfaat Kinerja, menurut (Putra et al., 2013), adalah sebagai berikut:

1. Sebagai acuan atau standar di dalam membuat keputusan yang berhubungan dengan presentasi kerja.
2. Umpan balik organisasi pada kemampuan dan keahlian karyawan. Membantu manajemen untuk memotivasi dan meningkatkan kualitas kerja pegawai berdasarkan prestasi dan wawasannya pada tujuan organisasi.

Sementara itu (Wijonarko et al., 2022) tujuan kinerja karyawan adalah untuk meningkatkan saling pengertian karyawan terhadap persyaratan kinerja. Memperbaiki dan mengapresiasi hasil kerja karyawan agar termotivasi untuk berbuat lebih baik atau setidaknya mencapai prestasi yang sama seperti sebelumnya.

2.4.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Handoko (dalam Akbar, 2018), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

1. Motivasi, merupakan faktor penting bagi seorang karyawan yang dapat membuat seorang karyawan bekerja serta merupakan kebutuhan yang harus dipenuhi.
2. Kepuasan kerja, mengacu pada perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Apakah karyawan menyukai pekerjaan yang dilakukan
3. Tingkat stres, suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi karyawan. Kondisi ini bisa seperti emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang.
4. Kondisi pekerjaan, seperti lingkungan - lingkunganyang ada didalam pekerjaan dan situasi situasi yang ada didalam perusahaan.
5. Kompensasi, suatu tingkat balas jasa yang akan diterima oleh karyawan atas apa yang telah dilakukannya untuk perusahaan. Kompensasi ini bisa berbentukuang atau tidak berbentuk uang.

6. Desain pekerjaan, mengenai suatu penetapan kegiatan kerja yang akan dijalankan bagi seorang karyawan atau kelompok karyawan di dalam perusahaan tersebut.

2.4.4 Indikator Kinerja Karyawan

Mas'ud dalam Masambe (2015) mengukur kinerja karyawan sebagai berikut: 1) kualitas kerja karyawan, 2) standar profesional, 3) jumlah kerja karyawan, 4) kreativitas karyawan. Indikator kinerja karyawan yang disajikan dalam Bernadire dan Mas'ud dalam Parjantis (2014) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas

Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektifitas

Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

2.5 Hubungan Antar variable

2.5.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan yang positif. System lingkungan kerja yang baik mampu menjamin kinerja karyawan yang pada akhirnya memungkinkan perusahaan memperoleh sikap dan perilaku yang positif akan bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan sehingga juga akan berdampak baik dan dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Musriha (2013), bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktifitas kerja karyawan meningkat. Lingkungan kerja yang baik lingkungan fisik maupun non fisik memberikan dukungan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Hubungan yang signifikan dan positif antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Hal ini menguatkan pandangan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

2.5.2 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

(Prayogi, et, al, 2019) mengatakan pimpinan bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja dan seakurat mungkin mengkomunikasikan penilaian kepada bawahannya, para pemimpin harus mengetahui kekurangan dan masalah apa saja yang dihadapi karyawan dan bagaimana menyampaikannya. Disamping itu pemimpin perlu berkomunikasi secara intens dengan bawahannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam instansi. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuannya.

2.5.3 Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Insentif atau imbalan dalam bentuk tunjangan, bonus atau pengakuan dapat menjadi insentif yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Ketika karyawan termotivasi oleh pekerjaan yang baik, kemungkinan besar mereka akan termotivasi untuk mencapai tujuan mereka dan menerima imbalan tersebut. Insentif dapat berupa pengakuan atas kerja kerasnya dan meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa dihargai atas kontribusinya cenderung berkinerja lebih baik, sehingga dapat berkontribusi pada kinerja organisasi yang tinggi secara keseluruhan.

2.5.4 Pengaruh Komunikasi, Insentif, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Ketiga faktor tersebut saling berkaitan dan secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja dapat mendorong karyawan untuk mencari cara inovatif untuk mencapai hasil yang lebih baik, namun komunikasi yang baik diperlukan untuk memastikan bahwa tujuan dan arah kerja dipahami dengan jelas. Selain itu, insentif dapat digunakan sebagai alat untuk mendorong karyawan yang sangat kompetitif dan berkomunikasi secara efektif dengan memberikan penghargaan atas pekerjaan yang sangat baik. Dengan menggabungkan ketiga faktor tersebut, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang mendukung kinerja tinggi, memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, dan meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan secara keseluruhan.

2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel yang digunakan	Hasil Penelitian
Herni Utami Rahmawati (2020)	Pengaruh Pelatihan, Komunikasi Dan Insentif	1. Pelatihan 2. Komunikasi 3. Insentif	Hasil analisisnya adalah sebagai berikut: Variabel Pelatihan,

Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel yang digunakan	Hasil Penelitian
	Terhadap Kinerja Karyawan Tetap PT Bank Rakyat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Cilacap		Komunikasi dan Insentif berpengaruh terhadap Kinerja, dibuktikan dengan nilai thitung variabel-variabel tersebut lebih besar dari nilai pada tabel. Dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan, komunikasi dan insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai tetap PT Bank Rakyat Indonesia, Tbk. Cabang Cilacap.
Aldo,A (2022)	Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Komunikasi dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Richeese Factory Sumpah Pemuda PalembangKeputusan Pembelian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan 2. Lingkungan Kerja 3. Komunikasi 4. Insentif 	Menggunakan analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Dalam penelitian ini dipilih seluruh karyawan Sumpah Pemuda Richeese Factory Palembang yang berjumlah 32 orang. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui pengaruh pelatihan, lingkungan kerja, komunikasi dan insentif (f) secara simultan terhadap keputusan pembelian Richeese Factory di Palembang (Y).
Eko Murtisaputra (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif, Komunikasi dan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan Kerja 2. Insentif 3. Komunikasi 	Lingkungan kerja, insentif, komunikasi, dan senioritas berpengaruh secara

Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel yang digunakan	Hasil Penelitian
	Senioritas Terhadap Semangat Kerja Karyawan	4. Senioritas	parsial dan simultan terhadap semangat kerja karyawan dilihat dari variabel lingkungan kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (lingkungan kerja, insentif, komunikasi, dan senioritas) secara bersama-sama berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan Ramayana Departemen Store cabang Kota Tanjungpinang
Muhammad Rifqi Ihsan (2017)	Pengaruh Komunikasi, Komitmen, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan	1. Komunikasi 2. Komitmen 3. Insentif	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh komunikasi, keterikatan karyawan, dan insentif terhadap kinerja karyawan non manajerial PT. Yapindo Transportama Jakarta. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei, dimana data diperoleh langsung dengan menyebarkan kuesioner kepada 76 responden non-manajemen PT. Yapindo Transportama Jakarta. Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling. Teknik analisis data

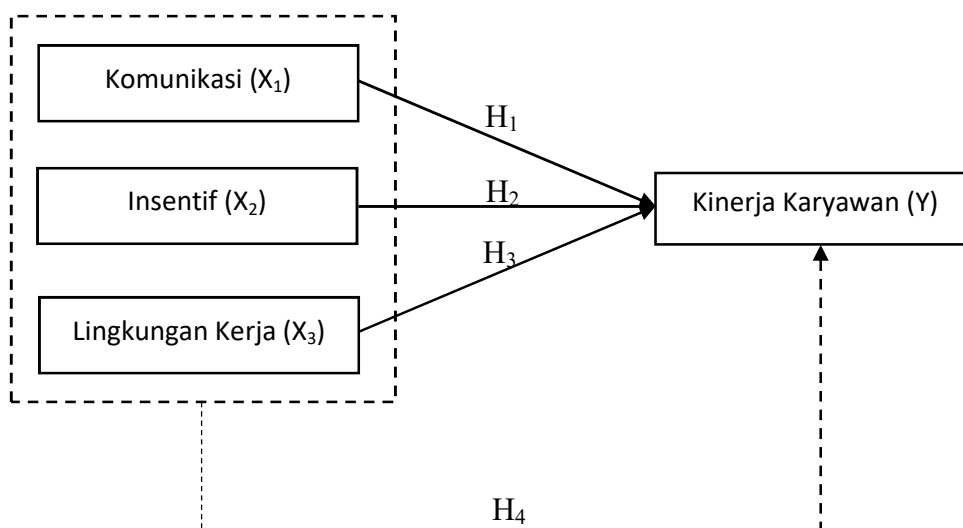
Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel yang digunakan	Hasil Penelitian
			yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa komunikasi, komitmen dan insentif berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan non manajerial PT. Yapindo Transportama Jakarta
Putu Lidia Marini (2023)	Analisis Gaya Kepemimpinan, Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Tani Pratama Kabupaten Jembrana – Bali	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaya Kepemimpinan 2. Insentif 3. Motivasi Kerja 	Penelitian ini menghasilkan yaitu, sebagai berikut : Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, insentif, dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima, (2) Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, insentif, dan motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima, (3) Hipotesis ketiga bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan diterima
Akhmad dan Iwan (2020)	Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja , dan Insentif Terhadap	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komunikasi 2. Lingkungan Kerja 3. Insentif 	Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada

Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel yang digunakan	Hasil Penelitian
	Kinerja Karyawan Honda Prospect Motor Pasuruan		<p>karyawan Honda Prospect Motor Pasuruan berjumlah 20 karyawan. Dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.</p> <p>Kesimpulan hasil penelitian ini adalah : (1) Terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan ; (2) Terdapat pengaruh lingkungan kerjaterhadap kinerja karyawan ; (3) Terdapat pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan.</p>
Bambang Suryantoro, Ahmad Roihkul Ikhsan, Mudayat Haqi (2019)	Analisis Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Regional Jawa Timur	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi kerja 2. Kepuasan Kerja 3. Kinerja Karyawan 	<p>Kesimpulan dalam penelitian ini adalah :</p> <p>1.Motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Regional Jawa Timur, diketahui dari nilai F hitung sebesar 74.882 lebih besar dari Ftable sebesar 3.20 dan nilai tingkat signifikan sebesar $0.000 < 0,05$.</p> <p>2.Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Regional Jawa Timur, diketahui dari nilai t</p>

Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel yang digunakan	Hasil Penelitian
			<p>hitung lebih besar dari t table sebesar (6.454 < 1.678) dan nilai tingkat signifikan sebesar 0.000 < 0.05.</p> <p>3. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Regional Jawa Timur, diketahui dari nilai t hitung lebih besar dari t table sebesar (3.529 > 1,678) dan nilai tingkat signifikan sebesar 0.001 < 0.05</p>

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2023

2.7 Kerangka Berfikir



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

Sumber: Diolah Penulis (2023)

Keterangan:

————→ : Secara Parsial

-----→ : Secara Simultan

2.8 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2013). Berdasarkan pendapat penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis adalah kesimpulan sementara yang masih perlu diuji kebenarannya. Adapun hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H₁ : Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kenzie Abiah Wisesa.

H₂ : Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kenzie Abiah Wisesa.

H₃ : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kenzie Abiah Wisesa.

H₄ : Komunikasi, Insentif, dan Lingkungan Kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kenzie Abiah Wisesa.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

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

Melalui penelitian ini saya berharap dapat diketahui analisis daya saing, komunikasi, dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Kenzie Abiah Wisesa.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi Penelitian

Populasi menggambarkan sejumlah data yang jumlahnya sangat banyak dan luas dalam penelitian (Darmawan, 2016), dimana populasi juga merupakan kumpulan dari semua kemungkinan orang, objek, dan metrik lain yang menjadi perhatian dalam penelitian (Suharyadi dan Purwanto S.K., 2016). Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan populasi seluruh pekerja PT. Kenzie Abiah Wisesa, total 60 karyawan. Dalam penelitian ini kriteria pengambilan sampel didasarkan pada (1) Seluruh karyawan yang memiliki tugas yang berbeda yaitu Staff Marketing, Staff Operasional, Staff Finance & Accounting, Karyawan diluar daerah, Staff EMKL, Pengurus Truk, (2) Bekerja di perusahaan PT. Kenzie Abiah Wisesa selama 1 tahun.

3.2.2 Sampel Penelitian

Sampel merupakan bagian dari populasi (Suharyadi and Purwanto S. K., 2016). Sampel ditentukan oleh peneliti dengan mempertimbangkan masalah yang dihadapi dalam sebuah penelitian, tujuan yang ingin dicapai dalam sebuah penelitian, hipotesis penelitian yang dibuat, metode penelitian serta instrument sebuah penelitian. Teknik pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian ini dikenal dengan sampling jenuh. Menurut (Sugiyono, 2019) Sampling jenuh atau dengan kata lain sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampling jenuh ini biasanya diambil Ketika ukuran populasi relatif kecil. Sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 60 orang dari PT. Kenzie Abiah Wisesa.

Tabel 3. 1 Sampel Penelitian

No.	Bagian	Sampel
1.	Staff Marketing	5
2.	Staff Operasional	15
3.	Staff Finance & Accounting	7
4.	Karyawan diluar daerah	6
5.	Staff EMKL	20
6.	Pengurus Truk	7
	Jumlah	60

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2023

3.3 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah batasan dan cara pengukuran variabel yang akan diteliti. Definisi operasional (DO) variabel disusun dalam bentuk matrik, yang berisi : namavariabel, deskripsi variabel (DO), alat ukur, hasil ukur dan skala ukur yang digunakan (nominal,ordinal, interval dan rasio). Definisi operasional dibuat untuk memudahkan dan menjagakonsistensi pengumpulan data, menghindari perbedaan interpretasi serta membatasi ruang lingkup variabel.

Variable bebas adalah variable yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variable dependen atau terikat (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini variable dependen (X) terdiri dari:

1. Komunikasi (X_1)

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

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

2. Insentif (X_2)

Menurut Hasibuan (2016) indikator antara lain :

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

3. Lingkungan Kerja (X_3)

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

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

Variable terikat adalah variable yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variable bebas (Sugiyono, 2016). Variable dependen (Y) dalam penelitian ini yaitu:

4. Kinerja Karyawan (Y)

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

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

3.4 Metode Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Menurut Suliyanto (2018) kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membagi daftar pertanyaan kepada responden agar responden tersebut memberikan jawabannya. Jenis kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup (berstruktur) yang terdiri atas pertanyaan dengan sejumlah jawaban tertentu sebagai pilihan, responden tinggal memilih jawaban yang paling sesuai dengan pendapatnya. Pertanyaan – pertanyaan pada kuesioner dibuat dengan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur tanggapan atau respons seseorang tentang objek social. Jawaban setiap instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negative, diman setiap item diberi pilihan respons yang sifatnya tertutup (Suliyanto, 2018). Untuk analisis kuantitatif, maka penulis menggunakan skala likert, yang ditunjukkan sebagai berikut.

- | | |
|------------------------------|---------------|
| a. Sangat Setuju (SS) | diberi skor 5 |
| b. Setuju (S) | diberi skor 4 |
| c. Netral (N) | diberi skor 3 |
| d. Tidak Setuju (TS) | diberi skor 2 |
| e. Sangat Tidak Setuju (STS) | diberi skor 1 |

2. Pengamatan (Observasi)

Pengumpulan data pada tahap pertama ini terdiri dari melakukan observasi. Menurut Sutrisno Hadi Sugiyono (2013), observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang terdiri dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses – proses pengamatan dan ingatan. Jadi pada tahap pertama penulis melakukan observasi masalah pelatihan, promosi jabatan dan lingkungan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kenzie Abiah Wisesa.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya – karya momentum seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, cerita, biografi, peraturan kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa, dan lain – lain. Dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni yang dapat berupa gambar, patung, film, dan lain – lain. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan kuesioner dalam penelitian kuantitatif (Sugiyono, 2013).

3.5 Teknik Analisis Data

Situmorang (2017) menjelaskan teknik analisa data deskriptif termasuk Teknik analisis yang dipergunakan untuk menganalisa data serta mendeskripsikan atau penggambaran data yang sudah terkumpul tanpa ada maksud membuat generalisasi dari hasil penelitian. Metode analisis deskriptif persentase dipergunakan untuk mengkaji variable – variable yang terdapat dipenelitian ini terdiri dari Komunikasi, Insentif, dan Lingkungan Kerja.

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan sebagai perbandingan nilai r (hitung) setiap pertanyaan yang ditunjukkan pada kolom corrected item-total correlations, dimana r tabel dengan degree of freedom (df) = N – k, dimana N adalah nilai jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel penelitian independen.

Jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka pertanyaan dikatakan valid (Ghozali dalam Simanjuntak, 2013).

3.5.2 Uji Realibilitas

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

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk memeriksa apakah variabel residual atau sisa dalam model regresi berdistribusi normal. Seperti yang di ketahui, uji t dan F mengasumsikan bahwa residu mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistic menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistic. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistic Kolmogorov-Smirnov. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikan $>$ 0,05 (Imam Ghozali, 2016).

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dicoba buat mengenali ikatan antatr variable leluansa. Bila antar variable leluansa silih berkolerasi, hingga hendak susah buat menciptakan variable leluansa mana yang pengaruhi variable terikat. Buat menguji multikolinieritas bisa dicoba dengan melihat VIF serta angka tolerance. Bila VIF $<$ 10 serta angka tolerance 0,10 hingga tidak terjalin multikolinieritas (Ghozali 2016).

3. Uji Heterokedastisitas

Uji ini dipergunakan agar diketahui terdapat atau tidak kesamaan varians dari residual satu penelitian ke penelitian lain didalam modal regresi. Bentuk uji yang dipakai yaitu metode grafik uji scatterplot, dasar analisis:

- a. Jika pola membentuk seperti titik – titik tertentu yang teratur (bergelombang, melebar dan kemudian menyempit), maka dapat dibilang telah terjadi heterokedastisitas.
- b. Jika terdapat pola yang terbentuk tidak teratur atau titik – titik yang menyebar diatas serta bawah angka 0 pada sumbu Y, maka bisa dibilang tidak terjadi heterokedastisitas:

4. Uji Linearitas

Menurut Ridwan (2011) uji linieritas beryujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang linier antara 2 variabel penelitian yakni variable bebas dengan variable terikat secara signifikan linierity lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$). Jika nilai signifikan diatas 5% maka hubungan linier.

3.5.4 Uji Regresi Linier Berganda

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

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

Dimana:

Y : Kinerja Karyawan

α : Konstanta

β_1 : Koefisien Regresi variabel Komunikasi

β_2 : Koefisien Regresi variabel Insentif

β_3 : Koefisien Regresi variabel Lingkungan Kerja

X_1 : Komunikasi

X_2 : Insentif

X_3 : Lingkungan Kerja

ε : Standar error, kesalahan baku

3.5.5 Uji Hipotesis

1. Uji T (Parsial)

Uji t digunakan sebagai bentuk uji apakah variable bebas (X) terdapat hubungan yang signifikan ataupun tidak terhadap variable terikat (Y) $H_0 = \text{Komunikasi, Insentif, Lingkungan Kerja} = 0$, terdapat pengaruh yang signifikan dari variable bebas (Komunikasi, Insentif, Lingkungan Kerja) terhadap variable terikat (Kinerja Karyawan). Seterusnya melakukan pengujian signifikan dengan cara membandingkan tingkat signifikansi (α) 0,05% dengan derajat kebebasan $df=(a-k)$ dari t hitung yang didapat dengan kriteria yaitu:

- a. H_0 diterima jika $t_{\text{Hitung}} < t_{\text{Tabel}}$, pada $\alpha = 0,05\%$, maka disimpulkan secara signifikan hipotesis tidak diterima yang berarti tidak ada pengaruh Komunikasi, Insentif, Lingkungan Kerja.
- b. H_a diterima jika $t_{\text{Hitung}} > t_{\text{Tabel}}$, pada $\alpha = 0,05\%$, maka disimpulkan secara signifikan hipotesis diterima yang artinya ada pengaruh Komunikasi, Insentif, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2. Uji F (Simultan)

Uji f dipergunakan untuk pengujian hipotesis yang bersifat simultan (Bersama – sama). Pembuktian menggunakan perbandingan nilai f Tabel serta f Hitung.

- a. H_0 diterima apabila $f_{Hitung} < f_{Tabel}$, untuk $\alpha = 0,05\%$ secara serempak hipotesis tidak diterima yang artinya tidak ada pengaruh Komunikasi, Insentif, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- b. H_a diterima apabila $f_{Hitung} > f_{Tabel}$, untuk $\alpha = 0,05\%$, secara serempak hipotesis diterima yang artinya ada pengaruh Komunikasi, Insentif, Lingkungan Kerja.

3.5.6 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).

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.

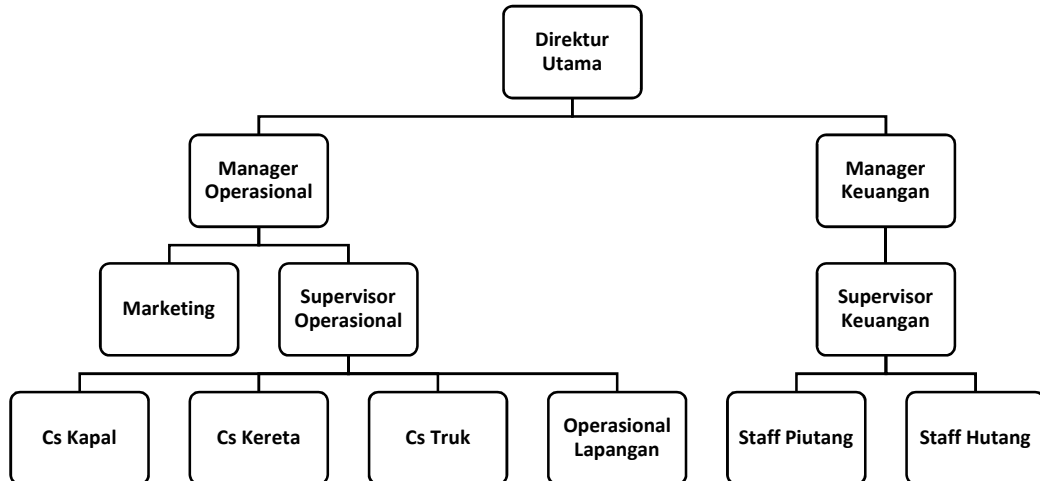
2. Misi

- 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

- a. Menentukan visi dan misi perusahaan berdasarkan analisis faktor internal dan eksternal perusahaan.
- b. Merumuskan kebijakan perusahaan berdasarkan prinsip-prinsip umum yang ditetapkan oleh pemegang saham dan dewan direksi.
- c. Mengelola, mengarahkan dan mengurus perusahaan sesuai dengan peraturan;
- d. 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

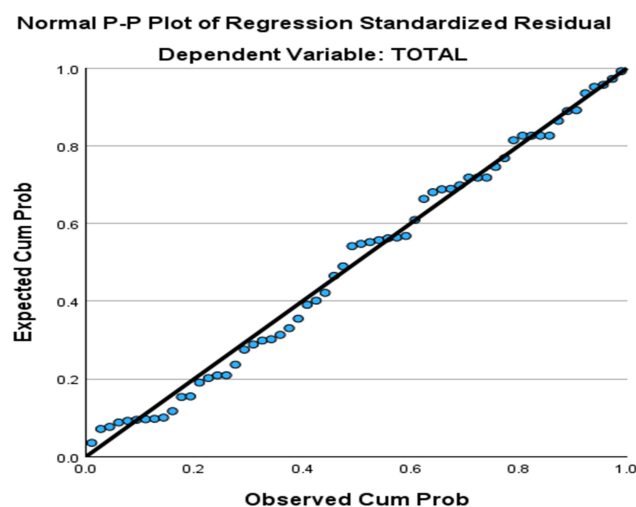
Hasil pengamatan pada Tabel diatas didapatkan hasil dari uji reliabilitas yaitu bahwa semua variabel yang terdiri dari Komunikasi (X_1), Insentif (X_2), Lingkungan Kerja (X_3), dan Kinerja Karyawan (Y). Semuanya menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Sehingga dapat disimpulkan data telah reliable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

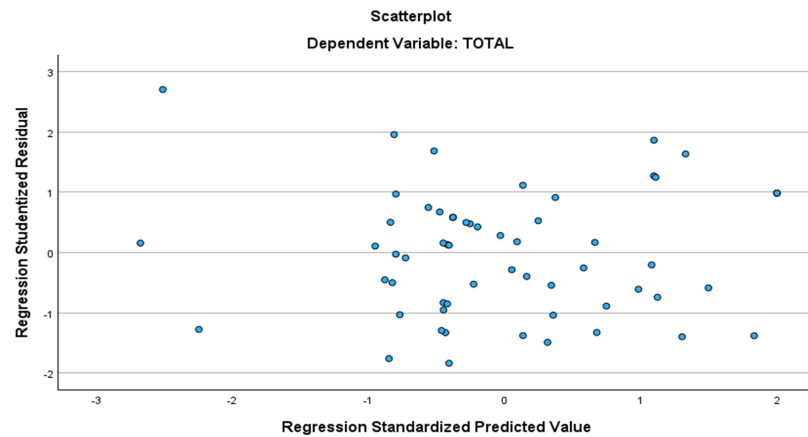
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.799	2.753			.653	.516		
Komunikasi	.323	.139	.279		3.327	<.001	.695	1.439
Insentif	.150	.105	.176		2.422	<.001	.658	1.521
Lingkungan Kerja	.248	.094	.345		2.653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

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

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)

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

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 kerja berpengaruh 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.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif, peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

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

5.2 Saran

1. Bagi PT. Kenzie Abiah Wisesa

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

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

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

DAFTAR PUSTAKA

- Billah, Lisna. (2016). *Pola Komunikasi Interpersonal Antara Pengasuh dan Anak Asuh di Yayasan Panti Asuhan Mutiara Bani solihin*. Diss. Unpas.
- Hartanty, I.T. and Ratnawati, A. (2013). *Peningkatan Kinerja Pemasaran Melalui Optimalisasi Keunggulan Bersaing*. Jurnal Ekonomi Dan Binis, 14(2), pp.72-89
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan Ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksar
- Jayanti, N. P., & Syamsir, S. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perangkat Nagari dalam Pengelolaan Keuangan di Nagari Di Kabupaten Tanah Datar*. Jess (Journal Of Education On Social Science), 2(1),35. <https://doi.org/10.24036/jess/vol2-iss1/60>
- Kusniadji, Suherman, (2016). *Strategi Komunikasi Pemasaran Dalam Kegiatan Pemasaran Produk Consumer Goods (Studi Kasus Pada PT Expand Berlian Mulia Di Semarang, Jurnal Komunikasi 8, No, 1.)*
- Lijan, Poltak Sinambela. (2017) *Manajemne Sumber Daya Manusia* Jakarta: PT Bumi Aksara
- Pribadi, H. N. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada cv. Karoseri Bus Putra Pelangi Kota Tegal*. Universitas Pancasakti Tegal
- Putra, F. R., Utami, H. N., & Hakam, M. S. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja*. Jurnal Administrasi Bisnis,6(1),1-8.
- Siregar, Syofian. 2015. *Statistic Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Dengan Perhitungan Manual Dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta Bumi Aksara
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

- Sulistiyani, S., Pratama, A., & Setiyanto, S. (2020). *Analisis Strategi Pemasaran Dalam Upaya Peningkatan Daya Saing Imkm*. Jurnal pemasaran Kompetitif, 3(2), 31. <https://doi.org/10.32493/jpkpk.v3i2.4029>
- Suliyanto (2018). *Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis, & Disertasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kerja*. Jakarta: Penerbit Raja Grafinda Perasda
- Wijonarko,B., Dewi, N. D. U., & Widnyani, I. A. P. S. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Learning Organization dan Perilaku Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Politeknik Transportasi Darat Bali*. Jurnal Keperawatan, 14(2), 378-400
- Yuliyanti, Y., Istiani, & Aryanti, I. (2017). *Pengaruh Insentif, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sewing PT. Pelita Tomangmas Karanganyar*. Jurnal Akuntansi Dan Pajak, 18(1), 145-157.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 Permohonan Ijin Penelitian Skripsi



SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN

STIAMAK BARUNAWATI

Jl. Perak Barat 173 Surabaya

Website : www.stiamak.ac.id

Telp. (031) 3291096

E-mail : info@stiamak.ac.id

Nomor : SKL / 249 / STIAMAK / IX / 2023
Klasifikasi : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Permohonan ijin penelitian Skripsi

Surabaya, 05 September 2023

Yth. Direktur
PT. Kenzie Abiah Wisesa
di

SURABAYA

- Sehubungan dengan Kalender Akademik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya Tahun 2022/2023, dan dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan mahasiswa STIAMAK Barunawati Surabaya, untuk kepentingan dimaksud STIAMAK Barunawati menugaskan para mahasiswa Semester akhir untuk melaksanakan penelitian dan menyusun laporan Tugas Akhir/Skripsi.
- Tersebut butir 1 di atas, bersama ini mohon perkenan Bapak/Ibu memberikan ijin kepada mahasiswa kami, atas nama:
 - Name : Novia Nur Handayu
 - NIM : 19110057

Untuk melaksanakan Penelitian di perusahaan PT. Kenzie Abiah Wisesa yang Bapak/Ibu pimpin. Adapun jadwal pelaksanaan penelitian mahasiswa kami dapat menyesuaikan kesediaan Perusahaan.

- Demikian atas perhatian dan persetujuannya kami mengucapkan terima kasih.

STIAMAK BARUNAWATI SURABAYA

K E T U A



Dr. Ir. SUMARZEN MARZUKI, M.MT
NIDK: 0091889018

Lampiran 2 Persetujuan Ijin Penelitian Skripsi



SURAT KETERANGAN

Surabaya, 07 September 2023

Nomor : -

Perihal : Balasan Permohonan Ijin Penelitian

Kepada Yth. :

STIAMAK Barunawati Surabaya

Ditempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan Surat Permohonan Ijin Penelitian Nomor: SKL/249/STIAMAK/IX/2023. Tanggal 07 September 2023 dalam rangka penyusunan Skripsi Mahasiswa dengan Judul "Pengaruh Komunikasi, Insentif, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kenzie Abiah Wisesa Surabaya" di bawah ini:

Nama : Novia Nur Handayu

Nim : 19110067

Jurusan : Ilmu Administrasi Bisnis

Bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa tersebut di atas dapat kami terima dalam melaksanakan Penelitian di Perusahaan kami.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,

PT. KENZIE ABIAH WISESA



Handoko Santoso

Lampiran 3 Lembar Bimbingan Skripsi



SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN
STIAMAK BARUNAWATI

Jl. Perak Barat 173 Surabaya
 Website : www.stiamak.ac.id

Telp. (031) 3291096
 E-mail : info@stiamak.ac.id

LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI
 TAHUN 2023

Nama : NOVIA NUR HANDAYU
 NIM : 19110067
 Tempat Penelitian : PT. KENTZIE ARIAH WISESA
 Judul : PENGARUH KOMUNIKASI, INSENTIF, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KENTZIE ARIAH WISESA
 Pembimbing : Dr. Ir. SUMARZEN MARZUKI, M.MT

No.	Hari/ Tanggal	Bimbingan	Paraf
1.	15/05/23 ✓	Konsultasi Judul	
2.	26/07/23	Konsultasi BAB I	
3.	28/07/23	Konsultasi BAB II	
4.	31/07/23	Konsultasi BAB III	
5.	06/09/23	Final Konsultasi BAB IV dan V	

Mengetahui,
 Kaprodi Ilmu Administrasi Bisnis

SOEDARMANTO, SE, MM

Surabaya, 06 September.....2023
 Mahasiswa

Novia Nur Handayu
 NIM: 19110067

Lampiran 4 Lembar Formulir Permohonan Penulisan Skripsi



SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN

STIAMAK BARUNAWATI

Jl. Perak Barat 173 Surabaya
Website : www.stiamak.ac.id

Telp. (031) 3291096
E-mail : info@stiamak.ac.id

FORMULIR PERMOHONAN PENULISAN SKRIPSI Tahun Akademik : 2022/2023

Permohonan penyusunan SKRIPSI dan Dosen Pembimbing bagi mahasiswa:

Nama : NOVIA NUR HANDAYU
NIM : 19110067
Program Studi : ADMINISTRASI BISNIS
Alamat : Pasar Baboon 41, Surabaya
Telp : 082245519448

Judul SKRIPSI :

1. PENCEGAHAN KOMUNIKASI INSETIF DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KETRIE ABIAH KULSEA

2.
3.
4.

Dapat disetujui dengan dosen pembimbing :

Menyetujui,
Kaprodi

SOEDARMANTO, SE, MM
NIDN: 0322036902

Surabaya,
Mahasiswa yang bersangkutan
Pencache,

NOVIA NUR HANDAYU
NIM : 19110067

Lampiran 5 Kuesioner Penelitian

KUESIONER

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

Kepada : Yth, Karyawan PT. Kenzie Abiah Wisesa

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penelitian yang akan peneliti lakukan. Perkenalkan nama saya Novia Nur Handayu dengan NIM 19110067 Mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Strata-1 (S1) Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya. Sedang melakukan penelitian sebagai salah satu syarat kelulusan untuk menyelesaikan tugas akhir/skripsi. Penelitian dengan judul **“Pengaruh Komunikasi, Insentif, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kenzie Abiah Wisesa Surabaya”**.

Dengan ini saya mohon dukungan dan partisipasi dari Bapak/Ibu untuk meluangkan waktunya dalam mengisi kuesioner ini dapat diisi dengan lengkap. Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian ini dan setiap informasi akan dijaga kerahasiannya.

Atas perhatiannya Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Peneliti

(Novia Nur Handayu)

IDENTITAS RESPONDEN

Nama : _____

Jenis kelamin:

1. Pria
2. Wanita

Usia: _____

Pendidikan terakhir:

1. SMA/SLTA
2. Diploma III
3. S1
4. S2

Lama bekerja: _____

Lainnya: _____

PETUNJUK:

1. Berikan tanda checklist (✓) pada pilihan yang tersedia, yang sesuai dengan pendapat Anda.
2. Kuesioner terdiri dari 41 pertanyaan dimana setiap pertanyaan terdapat kolom keterangan yang dapat Bapak/Ibu isi apabila dibutuhkan.
3. Dimohon kuesioner diisi sesuai dengan apa yang dirasakan, sesuai bobot yang saya berikan.

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Komunikasi (X₁)						
1	Saya berkomunikasi dengan jelas dan efektif kepada rekan kerja dan atasan					
2	Saya selalu berusaha untuk mendengarkan dengan cermat dan memahami perspektif orang lain					
3	Saya menggunakan bahasa yang sopan dan professional dalam berkomunikasi dengan rekan kerja dan atasan					
4	Saya selalu memberi tanggapan yang cepat dan tepat pada permintaan informasi atau pertanyaan yang diajukan oleh rekan kerja atau atasan					
5	Saya menggunakan media komunikasi yang tepat dan efektif, seperti email, telepon, atau rapat langsung, sesuai dengan kebutuhan					

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Insentif (X₂)						
1	Perusahaan memberikan insentif berdasarkan hasil dari kerja karyawan					
2	Lama waktu kerja karyawan mempengaruhi jumlah insentif yang didapat					
3	Perusahaan pada umumnya memberikan insentif berdasarkan senioritas					
4	Karyawan akan berkerja lebih giat untuk mendapatkan insentif lebih lebih sehingga mampu untuk memenuhi kebutuhan					
5	Karyawan merasa insentif yang didapatkan dari perusahaan layak dan sesuai dengan kinerja yang telah dilakukan					
6	Besarnya insentif yang diberikan perusahaan berdasarkan evaluasi dari perusahaan					

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Lingkungan Kerja (X₃)						
1	Tingkat keterangan ruangan kerja di PT. Kenzie Abiah Wisesa sudah sangat memadai					
2	Suhu udara dalam ruangan kerja saya sangat mendukung kenyamanan					
3	Lokasi di PT. Kenzie Abiah Wisesa dan ruang kerja saya terjaga dari kebisingan					
4	Warna ruangan pekerjaan saya sangat mendukung dalam bekerja					
5	Seluruh fasilitas di ruang kerja saya sudah memadai					
6	Lingkungan kerja saya sangat aman, tenang dan tenang					
7	Hubungan sesama karyawan di PT. Kenzie Abiah Wisesa sangat baik satu sama lain					

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Kinerja Karyawan (Y)						
1	Setiap pekerjaan yang saya kerjakan selalu memperoleh hasil yang sempurna (kualitas)					
2	Setiap langkah dalam pekerjaan selalu terselesaikan dengan baik tanpa kendala (kuantitas)					
3	Setiap pekerjaan yang saya kerjakan selalu terselesaikan tepat waktu					
4	Perusahaan PT. Kenzie Abiah Wisesa sangat tepat menempatkan setiap karyawannya sesuai antara SDM dengan pekerjaan yang diberikan (efektivitas)					
5	Saya mengerjakan pekerjaan selalu berupaya mandiri tanpa bantuan orang lain					

Lampiran 6 Hasil Olah Data Kuesioner

VARIBELL KOMUNIKASI (X₁)

X.1.1	X.1.2	X.1.3	X.1.4	X.1.5	X.1
5	5	5	5	5	25
4	5	5	4	4	22
4	4	5	5	4	22
5	5	5	4	4	23
5	5	5	4	5	24
3	4	5	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	3	5	3	3	18
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	5	4	4	4	21
4	4	4	3	4	19
3	3	3	3	3	15
3	4	5	4	3	19
5	3	5	4	4	21
4	3	4	5	5	21
4	4	5	4	4	21
4	4	5	4	4	21
4	4	5	5	5	23
4	4	3	3	4	18
5	5	5	4	5	24
4	3	3	3	5	18
4	4	3	4	4	19
5	4	5	4	5	23
4	4	5	4	5	22
4	4	5	3	4	20
4	4	4	3	4	19
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
5	4	5	5	5	24
4	4	5	3	5	21
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	3	4	4	19

X.1.1	X.1.2	X.1.3	X.1.4	X.1.5	X.1
4	4	5	4	4	21
4	4	5	4	4	21
5	3	4	4	3	19
5	5	5	5	5	25
5	4	4	4	5	22
4	5	4	4	4	21
4	4	4	4	4	20
3	4	4	5	5	21
4	5	5	5	4	23
4	4	5	4	4	21
4	4	4	4	4	20
5	5	5	4	5	24
4	4	4	4	5	21
4	4	4	4	4	20
4	4	4	3	4	19
4	3	4	3	5	19
4	4	4	4	3	19
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	5	4	5	22

VARIABEL INSENTIF (X₂)

X.2.1	X.2.2	X.2.3	X.2.4	X.2.5	X.2.6	X.2
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	4	4	4	27
4	5	4	5	4	4	26
4	5	4	5	4	4	26
4	3	3	4	4	3	21
3	5	4	4	4	4	24
3	3	4	3	3	3	19
5	5	5	5	5	5	30
5	2	1	3	3	2	16
5	4	3	4	4	4	24
5	5	1	5	3	5	24
5	5	5	5	5	5	30
5	5	1	1	5	5	22
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
3	3	4	3	3	3	19
3	2	1	2	3	3	14
5	4	4	5	4	4	26
5	5	3	4	4	4	25
5	4	4	5	5	4	27
4	4	4	5	4	4	25
4	5	4	5	4	4	26
4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	3	4	24
4	4	4	4	3	4	23
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	3	23
4	5	3	4	4	4	24
4	4	4	4	4	5	25
4	4	3	4	3	4	22
5	5	4	5	5	4	28
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	3	4	23
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
5	4	5	5	5	4	28
4	5	4	3	3	4	23
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	4	4	4	23

X.2.1	X.2.2	X.2.3	X.2.4	X.2.5	X.2.6	X.2
4	4	3	4	3	4	22
4	5	1	4	3	4	21
2	2	5	5	5	5	24
4	4	3	4	4	4	23
4	5	3	4	3	4	23
5	3	3	4	3	5	23
5	4	4	5	4	4	26
4	5	4	5	4	5	27
4	4	4	4	4	4	24
4	3	3	4	4	4	22
4	4	5	5	3	4	25
4	3	3	3	4	4	21
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	3	3	4	4	3	21
4	3	4	3	4	4	22
4	3	4	3	4	4	22
4	3	3	4	3	4	21
2	2	1	5	4	4	18

VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X₃)

X.3.1	X.3.2	X.3.3	X.3.4	X.3.5	X.3.6	X.3.7	X.3
5	5	5	5	5	5	5	35
5	4	4	4	4	4	4	29
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	5	5	5	5	5	35
3	4	3	4	3	2	3	22
4	4	4	4	5	4	4	29
3	3	3	3	3	3	3	21
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	5	5	35
3	4	3	4	4	4	4	26
4	4	4	4	4	4	4	28
3	3	3	3	3	3	3	21
3	4	2	3	2	3	3	20
4	4	4	4	4	4	4	28
3	4	4	4	4	4	4	27
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	4	5	5	4	5	33
5	5	3	4	5	4	5	31
4	4	3	4	4	3	5	27
5	5	3	4	4	3	4	28
4	4	3	4	4	4	5	28
5	5	4	5	5	4	5	33
4	4	4	4	5	4	5	30
5	5	4	5	5	4	5	33
4	4	3	4	5	3	4	27
4	5	3	4	5	4	5	30
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	3	4	32
4	4	3	4	4	3	4	26
3	3	4	4	4	4	5	27
5	5	5	5	5	5	5	35
4	5	3	5	5	5	4	31
4	4	5	4	5	4	5	31
4	4	4	4	4	4	4	28
3	3	3	3	3	3	3	21
4	3	3	4	4	3	5	26
4	4	3	3	4	4	5	27

X.3.1	X.3.2	X.3.3	X.3.4	X.3.5	X.3.6	X.3.7	X.3
4	4	4	4	4	4	5	29
4	5	4	3	3	4	5	28
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	4	4	4	4	5	31
4	4	4	4	4	4	4	28
3	4	3	4	4	5	5	28
4	5	4	4	4	4	5	30
4	5	4	5	5	5	5	33
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	5	29
5	5	5	5	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
5	4	3	4	5	3	5	29
4	4	3	4	4	3	5	27
4	4	3	4	4	4	5	28
4	5	3	5	4	3	5	29
4	4	3	4	4	3	5	27
3	4	4	3	4	4	4	26

VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

Y.1.1	Y.1.2	Y.1.3	Y.1.4	Y.1.5	Y
5	5	5	5	5	25
4	5	4	5	4	22
4	4	4	4	4	20
4	4	3	4	4	19
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
3	4	2	3	1	13
4	3	5	5	4	21
3	3	5	3	3	17
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	15
4	4	4	5	3	20
4	4	4	4	4	20
4	4	5	4	3	20
4	4	4	3	4	19
4	4	4	4	4	20
4	3	4	4	4	19
3	3	4	4	3	17
4	3	4	4	4	19
4	3	3	4	3	17
4	3	3	4	3	17
4	3	3	4	4	18
4	3	3	4	4	18
4	3	3	3	3	16
4	3	3	4	3	17
4	4	4	4	4	20
5	3	4	4	5	21
5	3	3	4	4	19
5	4	5	4	4	22
5	5	5	5	5	25
5	4	5	5	5	24
3	5	5	4	5	22
4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	15
4	3	4	4	4	19
4	3	4	4	4	19

Y.1.1	Y.1.2	Y.1.3	Y.1.4	Y.1.5	Y
4	3	3	4	4	18
5	4	4	4	5	22
4	4	4	5	4	21
4	4	3	4	2	17
4	4	4	4	4	20
2	3	3	4	4	16
4	4	4	4	5	21
4	5	5	5	5	24
4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	15
4	3	5	4	4	20
4	4	3	4	4	19
4	4	4	4	4	20
4	3	3	4	3	17
4	3	3	4	4	18
4	3	4	3	4	18
4	4	4	3	4	19
3	3	3	3	4	16
3	3	4	4	4	18

Lampiran 7 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

VARIABEL KOMUNIKASI (X₁)

A. Uji Validitas

		Correlations					
		X.1.1	X.1.2	X.1.3	X.1.4	X.1.5	X1
X.1.1	Pearson Correlation	1	.487**	.411**	.430**	.519**	.750**
	Sig. (2-tailed)		<,001	.001	<,001	<,001	<,001
	N	60	60	60	60	60	60
X.1.2	Pearson Correlation	.487**	1	.454**	.534**	.403**	.772**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	<,001	.001	<,001
	N	60	60	60	60	60	60
X.1.3	Pearson Correlation	.411**	.454**	1	.445**	.318*	.711**
	Sig. (2-tailed)	.001	<,001		<,001	.013	<,001
	N	60	60	60	60	60	60
X.1.4	Pearson Correlation	.430**	.534**	.445**	1	.452**	.775**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001
	N	60	60	60	60	60	60
X.1.5	Pearson Correlation	.519**	.403**	.318*	.452**	1	.720**
	Sig. (2-tailed)	<,001	.001	.013	<,001		<,001
	N	60	60	60	60	60	60
X1	Pearson Correlation	.750**	.772**	.711**	.775**	.720**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	60	60	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

B. Uji Relibilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.799	5

VARIABEL INSENTIF (X₂)

A. Uji Validitas

		Correlations						
		X.2.1	X.2.2	X.2.3	X.2.4	X.2.5	X.2.6	X2
X.2.1	Pearson Correlation	1	.489**	.118	.177	.251	.263*	.546**
	Sig. (2-tailed)		<,001	.369	.176	.053	.042	<,001
	N	60	60	60	60	60	60	60
X.2.2	Pearson Correlation	.489**	1	.296*	.335**	.269*	.488**	.720**
	Sig. (2-tailed)	<,001		.022	.009	.038	<,001	<,001
	N	60	60	60	60	60	60	60
X.2.3	Pearson Correlation	.118	.296*	1	.463**	.429**	.295*	.710**
	Sig. (2-tailed)	.369	.022		<,001	<,001	.022	<,001
	N	60	60	60	60	60	60	60
X.2.4	Pearson Correlation	.177	.335**	.463**	1	.344**	.377**	.686**
	Sig. (2-tailed)	.176	.009	<,001		.007	.003	<,001
	N	60	60	60	60	60	60	60
X.2.5	Pearson Correlation	.251	.269*	.429**	.344**	1	.448**	.656**
	Sig. (2-tailed)	.053	.038	<,001	.007		<,001	<,001
	N	60	60	60	60	60	60	60

X.2.6	Pearson Correlation	.263*	.488**	.295*	.377**	.448**	1	.671**
	Sig. (2-tailed)	.042	<,001	.022	.003	<,001		<,001
	N	60	60	60	60	60	60	60
TOTAL	Pearson Correlation	.546**	.720**	.710**	.686**	.656**	.671**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	60	60	60	60	60	60	60

B. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.737	6

X.3.6	Pearson Correlation	.405**	.509**	.659**	.530**	.562**	1	.473**	.755**
	Sig. (2-tailed)	.001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
X.3.7	Pearson Correlation	.526**	.489**	.309*	.480**	.614**	.473**	1	.694**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	.016	<,001	<,001	<,001		<,001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
TOTAL	Pearson Correlation	.828**	.801**	.764**	.855**	.851**	.755**	.694**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60

B. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.899	7

VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

A. Uji Validitas

		Correlations					
		Y.1.1	Y.1.2	Y.1.3	Y.1.4	Y.1.5	Y
Y.1.1	Pearson Correlation	1	.417**	.424**	.547**	.522**	.730**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	60	60	60	60	60	60
Y.1.2	Pearson Correlation	.417**	1	.541**	.543**	.446**	.756**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001
	N	60	60	60	60	60	60
Y.1.3	Pearson Correlation	.424**	.541**	1	.527**	.612**	.812**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001
	N	60	60	60	60	60	60
Y.1.4	Pearson Correlation	.547**	.543**	.527**	1	.517**	.785**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001
	N	60	60	60	60	60	60
Y.1.5	Pearson Correlation	.522**	.446**	.612**	.517**	1	.811**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001
	N	60	60	60	60	60	60
TOTAL	Pearson Correlation	.730**	.756**	.812**	.785**	.811**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	60	60	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

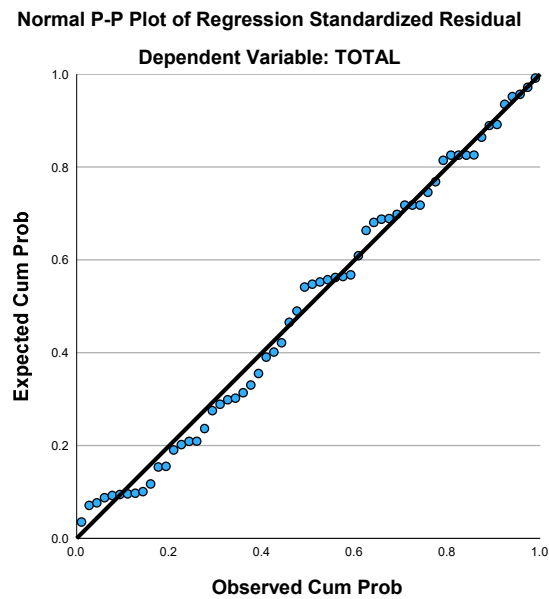
B. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.836	5

Lampiran 8 Hasil Uji Asumsi Klasik

UJI NORMALITAS



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.

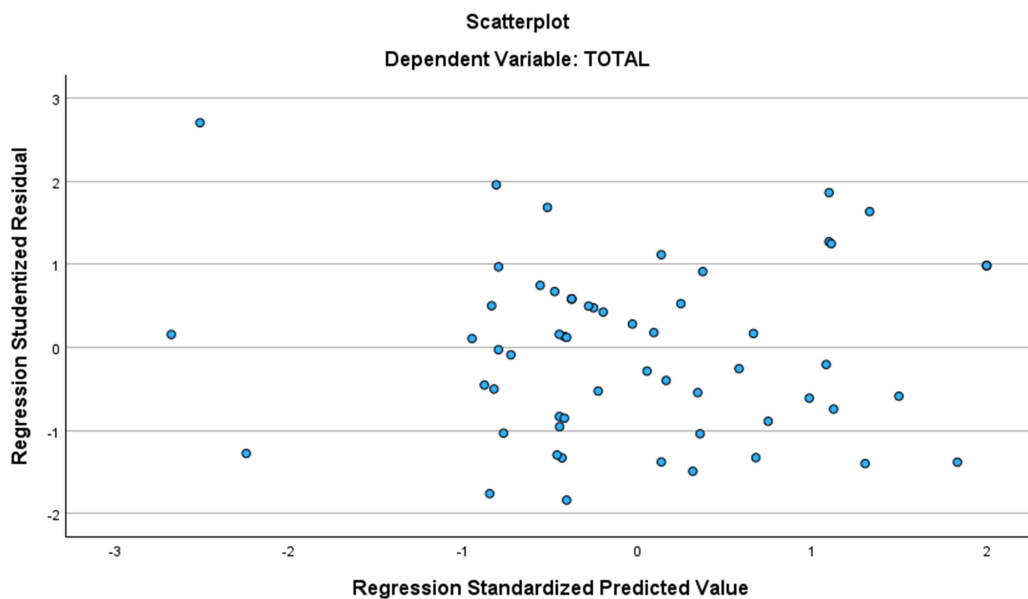
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

UJI MULTIKOLINEARITAS Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			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

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

UJI HETEROKEDASITAS



UJI LINEARITAS

VARIABEL KOMUNIKASI (X_1) > KINERJA KARYAWAN (Y)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * X1	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			

VARIABEL INSENTIF (X_2) > KINERJA KARYAWAN (Y)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * X2	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			

VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X_3) > KINERJA KARYAWAN (Y)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * X3	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			

Lampiran 9 Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			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

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 10 Uji Hipotesis

UJI T (PARSIAL)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			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

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Lampiran 11 Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

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