

PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SANJAYA TAMA LESTARI SURABAYA

Wahono¹

STIE Mahardhika Surabaya

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di perusahaan PT Sanjaya Tama Lestari Surabaya, (2) pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di perusahaan PT Sanjaya Tama Lestari Surabaya, (3) pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan di perusahaan PT Sanjaya Tama Lestari Surabaya, dan (4) pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan di perusahaan PT Sanjaya Tama Lestari Surabaya. Jenis penelitian ini merupakan penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT Sanjaya Tama Lestari Surabaya. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Probability Sampling* merupakan teknik pengambilan data dengan memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur populasi dalam sebuah organisasi sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 60 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, (2) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, (3) Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan (4) Komunikasi, Disiplin Kerja dan Insentif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui kausalitas antar variabel yang dianalisis.

Kata Kunci : Komunikasi, Disiplin Kerja, Insentif, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Era globalisasi telah melanda berbagai aspek kehidupan manusia, Dimana dunia semakin menyatu, tidak biasa lagi kejadian di suatu negara tertutup bagi dunia luar, teknologi informasi dan komunikasi telah merangsang perubahan hubungan antara bangsa yang tidak biasa lagi dibatasi dengan tembok tapal batas suatu negara. Globalisasi telah muncul sebagai fenomena baru yang telah dilahirkan oleh kemajuan Negara. Dalam bidang perekonomian hal ini membawa dampak yang cukup besar bagi industri-industri di Indonesia baik itu industri perdagangan, manufaktur maupun jasa.

Salah satu masalah yang dihadapi oleh perusahaan saat ini adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja merupakan tuntutan utama bagi

perusahaan supaya kelangsungan hidup operasionalnya dapat terjamin. Kinerja adalah ukuran dari kuantitas dan kualitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut. Sumber Daya Manusia adalah suatu aset penting bagi perusahaan, dengan sumber daya manusia yang baik serta bermutu maka akan mempermudah untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Amirullah (2015:206) Komunikasi adalah suatu proses pemindahan informasi dan pengertian (maksud) dari satu orang kepada orang lain. Informasi dan pengertian itu dapat dipindahkan dalam berbagai macam bentuk (seperti tulisan atau lisan) dan metode-metode yang digunakan untuk memindahkan informasi dan pengertian dapat berupa berhadapan, telepon, memo atau laporan.

Selain Komunikasi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Disiplin Kerja. Menurut Umi Farida dan Sri Hartono (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan sesuai peraturan baik tertulis maupun tidak dan jika melanggar akan dikenai sanksi atas pelanggarannya. Kedisiplinan dalam perusahaan akan meningkat jika sebagian besar karyawan mentaati peraturan yang ada di dalam perusahaan. Setiap karyawan juga telah mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

PT Sanjaya Tama Lestari merupakan salah satu perusahaan yang bergerak sebagai penyedia jasa untuk team marketing yang bekerja sama dengan PT Unilever Indonesia, guna meningkatkan penjualan barang - barang unilever. Mengingat perkembangan teknologi yang semakin canggih dan persaingan kompetitor yang semakin ketat maka PT Unilever Indonesia berharap pada team marketing PT Sanjaya Tama Lestari juga dapat bersaing dan aktif dalam memberikan ide - ide kreatif guna menciptakan program promosi yang bisa membantu penjualan produk unilever semakin meningkat sehingga tujuan dari PT Unilever Indonesia untuk menjadai *market leader* bisa tercapai.

Setiap perusahaan harus mampu mengembangkan diri agar memiliki suatu keunggulan yang kompetitif, faktor manusia merupakan variabel yang sangat penting karena berhasil tidaknya suatu usaha, sebagian besar ditentukan oleh perilaku-perilaku karyawan. Sumber Daya Manusia dikatakan produktif, apabila mempunyai disiplin dan kinerja baik serta dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara tepat waktu. Untuk Itu sudah seharusnya jika perusahaan melakukan perencanaan atau upaya-upaya yang bertujuan meningkatkan kinerja karyawan dengan berbagai cara, diantaranya seperti komunikasi dan kedisiplinan dalam bekerja. Adanya perencanaan yang baik mengenai sumber

daya manusia, maka diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan urain tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian yang lebih mendalam dengan judul **“Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan di PT Sanjaya Tama Lestari Surabaya”**.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Malayu Hasibuan (2014) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Fungsi-fungsi Manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

Dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi perusahaan tidak hanya yang berkaitan dengan barang mentah, peralatan kerja, mesin untuk memproduksi, uang ataupun lingkungan saja, akan tetapi juga menyangkut karyawan sebagai sumber daya manusia yang mengelola faktor-faktor produksi tersebut. Sumber daya manusia seperti faktor produksi lainnya, merupakan input yang juga diolah oleh perusahaan dan menghasilkan output. Karyawan baru yang belum mempunyai keterampilan dan keahlian yang memadai harus dilatih sehingga menjadi karyawan yang terampil dan ahli. Manajemen terdiri dari enam unsur yaitu: *Men, Money, Methode, Materials, Machines, dan Market*. Unsur *Men* (manusia) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM yang merupakan terjemahan dari *man power management*. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini ada yang menyebutnya manajemen kepegawaian atau manajemen personalia, (Hasibuan, Malayu S.P., 2014).

Pengertian Komunikasi

Menurut Evertt M. Rogers dan D.Lawrence Kincaid (Nurudin, 2016:37-39) mengemukakan bahwa komunikasi adalah suatu proses dimana dua orang atau lebih membentuk atau melakukan pertukaran informasi dengan satu sama lainnya, pada gilirannya akan tiba pada saling pengertian yang mendalam.

Menurut Gatewood dan Taylor (Amirullah, 2015:206) mendefinisikan komunikasi sebagai suatu proses pemindahan informasi dan pengertian (maksud) dari suatu orang kepada orang lain. Informasi dan pengertian itu dapat dipindahkan dalam berbagai macam bentuk (seperti tulisan atau lisan), dan metode-metode yang di gunakan untuk memindahkan informasi dan pengertian dapat berupa berhadapan (tatap muka), telepon, memo, atau laporan. Menurut Keith Davis (Mangkunegara,2017:145) komunikasi adalah pemindahan informasi dan pemahaman dari seorang kepada orang lain.

Berdasarkan hasil teori-teori diatas maka komunikasi dapat disimpulkan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide atau gagasan, pengertian dari seorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang di maksud.

Pengertian Disiplin Kerja

Pengertian Disiplin Kerja telah banyak dikemukakan oleh pakar manajemen. Meskipun pengertian tersebut berbeda-beda tetapi masih memiliki maksud yang sama. Hasibuan (2016:193) mendefinisikan disiplin sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu, dan mengerjakan semua pekerjaan dengan baik.

Menurut Supomo dan Nurhayati (2018:133) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada,

atau disiplin adalah sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karena itu setiap pimpinan selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Sebab hanya dengan disiplin, tujuan perusahaan akan dapat tercapai dengan lebih efektif dan efisien

Pengertian Insentif

Pemberian insentif adalah salah satu faktor yang bisa memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, menurut Kasmir (2016:242) insentif merupakan rangsangan yang diberikan untuk mendorong karyawan meningkatkan kinerja, sehingga dengan pemberian insentif, kinerja karyawan akan meningkat.

Menurut Wibowo (2016:302) pada dasarnya setiap pekerja yang telah memberikan kinerja terbaiknya mengharapkan imbalan di samping gaji dan upah sebagai tambahan berupa insentif atas prestasi yang telah diberikannya. Dengan demikian apabila perusahaan dapat memberikan insentif akan meningkatkan motivasi, partisipasi dan membangun saling pengertian dan saling mempercayai antara pekerja dan atasan.

Menurut Priansa (2016:336), insentif merupakan elemen atau balas jasa yang di berikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung pada kinerja pegawai. Insentif merupakan salah satu motivator penting yang dapat memberikan ransangan kepada pegawai untuk bekerja lebih optimal. Melalui insentif diharapkan pegawai akan mampu berpartisipasi lebih tinggi dalam melaksanakan tugas organisasi.

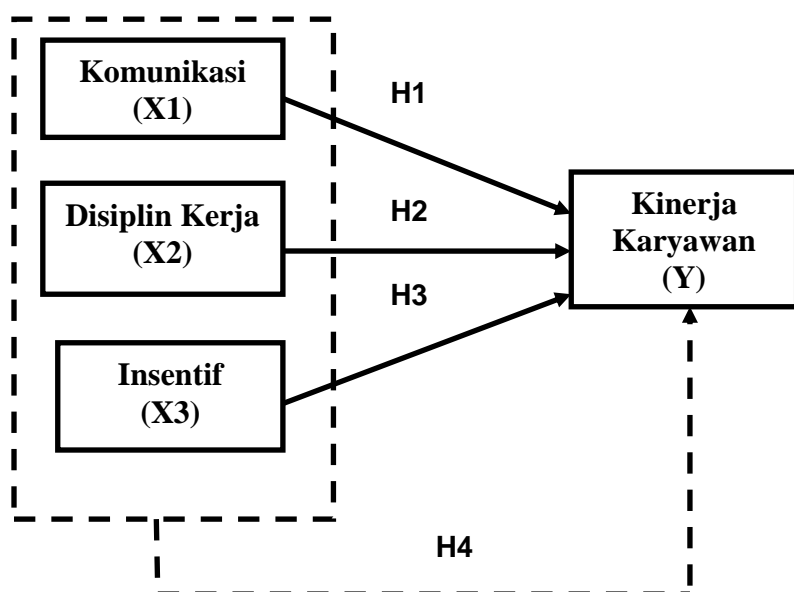
Pengertian Kinerja Karyawan

Salah satu cara yang digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan melihat kinerja karyawannya pada perusahaan tersebut. Kinerja merupakan suatu pengukuran hasil dari pekerjaan yang

didalam suatu program yang mewujudkan sasaran berupa hasil/output yang menjadi hasil suatu evaluasi yang dipertimbangkan oleh manajer untuk mengambil suatu keputusan. Menurut Fahmi (2017:176) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Adapun kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Berdasarkan latar belakang masalah dan dasar pemikiran teoritis, maka kerangka konseptual dari penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Adapun Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT.Sanjaya Tama Lestari Surabaya.
2. Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sanjaya Tama Lestari Surabaya.
3. Insentif berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sanjaya Tama Lestari Surabaya.
4. Komunikasi, Disiplin Kerja dan Insentif berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sanjaya Tama Lestari Surabaya.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017:215) Populasi merupakan kumpulan objek penelitian yang memiliki kesamaan sifat yang sudah dibuat oleh peneliti untuk mencari jawaban dari permasalahan sehingga dapat ditarik kesimpulan di akhir. Populasi merupakan objek yang ingin diteliti dan dapat berupa apapun sehingga objek tersebut menjadi sumber data penelitian. Penelitian ini memiliki Populasi karyawan di PT. Sanjaya Tama Lestari Surabaya. Dalam penelitian yang akan penulis lakukan, populasinya adalah semua karyawan PT. Sanjaya Tama Lestari yang berjumlah 60 orang.

Menurut Sugiyono (2017:215) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik populasi yang ingin diteliti. Sampel sangat berguna untuk menggambarkan kondisi secara umum dari populasi yang ada. Menurut Sugiyono (2017:82) Teknik *Probability Sampling* merupakan teknik pengambilan data dengan memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur populasi dalam sebuah organisasi. Berdasarkan jumlah populasi karyawan di PT. Sanjaya Tama Lestari terdiri dari Manager cabang 1 orang, Koordinator lapangan 2 orang, Administrasi 3 orang dan Sales lapangan 54 orang dengan total jumlah karyawan sebanyak 60 orang, maka besar sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah jika populasinya kurang dari 100, lebih baik semua populasinya dijadikan sampel, selanjutnya

jika populasinya lebih dari 100 maka sampelnya minimal 10-25%. Berdasarkan pendapat diatas, maka populasi dari penelitian ini kurang dari 100, sehingga penulis menjadikan semua jumlah karyawan PT. Sanjaya Tama Lestari menjadi sampel yaitu sebanyak 60 karyawan.

Uji Instrument

Uji Validitas

Menurut Simamora (2004:127) dalam Amarullah (2016:108) menyatakan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau keaslian suatu instrumen. Suatu instrumen dianggap valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Dengan kata lain, mampu memperoleh data yang tepat dari variabel yang diteliti.

Menurut Ghozali (2006:45) dalam Amarullah (2016:108) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut.

Hasil pengamatan pada rTabel didapatkan nilai dari sampel (N) = 60 sebesar 0,2542. Merujuk pada hasil dari uji validitas dihasilkan bahwa instrument dari variabel Komunikasi, Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sanjaya Tama Lestari Surabaya menghasilkan nilai rHitung > daripada rTabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Simamora (2004:177) dalam Amarullah (2016:108) reliabilitas adalah tingkat keandalan kuisioner. Kuisioner yang reliable adalah kuisioner yang apabila dicobakan secara berulang-ulang kepada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama.

Menurut Ghozali (2006:41) dalam Amarullah (2016:108) reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang

merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Asumsinya, tidak terdapat perubahan psikologis pada responden. Apabila data yang diperoleh sesuai dengan kenyataannya, berapakahpun pengambilan data dilakukan, hasilnya tetap sama.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas didapatkan semua nilai dari variabel X_1 , X_2 , X_3 dan Y menghasilkan nilai alpha cronbach > 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument dalam penelitian ini reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) adalah Komunikasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Insentif (X_3) sedangkan variabel terikat (Y) adalah Kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Pengaruh Secara Parsial)

Pengujian secara parsial digunakan untuk menguji apakah setiap koefisien regresi variabel bebas mempunyai pengaruh atau tidak terhadap variabel tidak bebas. Pembuktian dilakukan dengan menggunakan derajat kebebasan atau tingkat kepercayaan 95% dengan alpha (α) 5% sedangkan proses pengujian hipotesis dapat dilihat seperti berikut ini:

1. H_0 diterima dan H_a ditolak, bila t hitung < t table.
2. H_0 ditolak dan H_a diterima, bila t hitung > t tabel

Tabel 1.1
Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1						
	(Constant)	,787	,816		,965	,339
	komunikasi	,288	,088	,359	3,285	,002
	disiplin kerja	,176	,105	,156	1,679	,099
	insentif	,368	,107	,446	3,436	,001

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan pada tabel 1.1 diketahui nilai signifikansi variabel Komunikasi sebesar $0,002 < 0,05$ dan t_{hitung} pada tabel hasil uji T sebesar $3,285 > 2,00247$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima yang berarti bahwa Komunikasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sanjaya Tama Lestari Surabaya.

Berdasarkan pada tabel 1.1 diketahui nilai signifikansi variabel Disiplin Kerja sebesar $0,099 > 0,05$ dan t_{hitung} pada tabel hasil uji T sebesar $1,679 < 2,00247$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima H_a ditolak yang berarti bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial dan Tidak Signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sanjaya Tama Lestari Surabaya.

Berdasarkan pada tabel 1.1 diketahui nilai signifikansi variabel Insentif sebesar $0,001 < 0,05$ dan t_{hitung} pada tabel hasil uji T sebesar $3,436 > 2,00247$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima yang berarti bahwa Insentif berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sanjaya Tama Lestari Surabaya.

Uji F (Pengujian secara Simultan)

Uji F merupakan uji kelayakan model, apakah model regresi linier berganda yang diajukan adalah model yang layak untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara besama-sama (simultan).

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh secara bersama-sama antara atribut produk terhadap keputusan pembelian. Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 1.2
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	246,372	3	82,124	72,678	,000 ^b
	Residual	63,278	56	1,130		
	Total	309,650	59			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), insentif, disiplin kerja, komunikasi

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan pada tabel 1.2 diketahui nilai signifikansi variabel Komunikasi, Disiplin Kerja dan Insentif sebesar $0,000 < 0,05$ dan t_{hitung} pada tabel hasil uji F sebesar $72,678 > 2,00247$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima yang berarti bahwa Komunikasi, Disiplin Kerja dan Insentif berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sanjaya Tama Lestari Surabaya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Uji asumsi Klasik Multikolinieritas ini digunakan untuk mengukur tingkat asosiasi (keeratan) hubungan atau pengaruh anatr variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r). Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Menguji adanya Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai VIF lebih kecil dari 10, maka variabel tersebut tidak memiliki persoalan dengan Multikolinieritas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah untuk melihat apakah antara anggota pengamatan dalam variabel-variabel bebas yang sama memiliki keterkaitan satu sama lainnya. Untuk menguji ada atau tidak autokorelasi dalam penelitian ini dapat dilihat dengan uji *Durbin-Watson*.

Pengujian autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan periode t_1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang beruntutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain, untuk mendeteksi korelasi ini dapat dilakukan uji Durbin-Watson. Pendeteksian dengan menggunakan metode statistik dari Durbin-watson (uji D-W) dengan ketentuan sebagai berikut (Alghifabri dalam Agus, 2012:97).

1. Nilai D-W $< 1,10$ berarti ada/terdapat korelasi
2. Nilai D-W antara 1,10 s.d 1,54 berarti tanpa kesimpulan
3. Nilai D-W antara 1,55 s.d 2,46 berarti tidak terjadi autokorelasi
4. Nilai D-W antara 2,47 s.d 2,90 berarti tanpa kesimpulan
5. Nilai D-W $> 2,91$ berarti ada/terdapat korelasi.

Uji Heteroskedastisitas

Dalam persamaan regresi berganda perlu diuji mengenai sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu tangan dengan observasi lainnya. Jika residual mempunyai varians yang sama, disebut Homoskedastisitas. Dan jika variansnya tidak sama disebut terjadi Heteroskedastisitas. Persamaan regresi yang baik jika tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Analisis uji asumsi Heteroskedastisitas hasil output SPSS melalui grafik scatterplot antara Z prediction (ZPRED) untuk variabel bebas (sumbu X=Y hasil prediksi) dan nilai residualnya (SRESID) merupakan variabel terikat (sumbu Y=Y prediksi – Y rill. Homoskedastisitas terjadi jika titik-titik hasil pengolahan data antara ZPRED dan SRESID menyebar dibawah ataupun diatas titik origin (angka 0) pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang tertentu.

Heteroskedastisitas terjadi jika pada scatterplot titik-titiknya mempunyai pola yang teratur, baik menyempit, melebar maupun bergelombang-gelombang.

Uji Normalitas

Uji normalitas menurut Priyatno (2011:277) dalam Ahmad (2016:38) pada model regresi bertujuan untuk menguji residual terdistribusi secara normal atau tidak. Jadi dalam hal ini yang di uji normalitas bukan pada masing-masing variabel independen dan dependen tapi nilai residul yang di hasilkan dari model regresi. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residul yang terdistribusi secara normal.

Pembahasan

1. Berdasarkan Hipotesis 1 pengaruh secara parsial Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT Sanjaya Tama Lestari. Pada tabel koefisien Hasil Uji t dengan menggunakan software SPSS yang telah dilakukan diperoleh nilai Sig. variabel Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai Sig sebesar 0,002 atau Sig $t < 0,05$ ini menyatakan H_0 ditolak H_a diterima yang berarti Komunikasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Sanjaya Tama Lestari. Dengan nilai koefisien beta sebesar 0,359 yang artinya bahwa Komunikasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai sebesar 35,9%. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien yang negatif. Bahwa Komunikasi yang telah dilakukan penelitian pada perusahaan PT Sanjaya Tama Lestari pimpinan dapat memberikan intruksi pekerjaan dengan baik dan sesama rekan kerja bisa bekerja sama untuk menyelesaikan pekerjaan. Komunikasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai pengaruh hanya 35,9%. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Shandy Gunawan,

- Nicholas Tanuwijaya, Octavia Paulus, Linda dan Hendry (2019) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asia Karet Medan.
2. Berdasarkan Hipotesis 2 pengaruh secara parsial Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sanjaya Tama Lestari. Pada tabel koefisien Hasil Uji t dengan menggunakan software SPSS yang telah dilakukan diperoleh nilai Sig. variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai Sig sebesar 0,099 atau Sig $t > 0,05$ ini menyatakan H_0 diterima H_a ditolak yang berarti Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Sanjaya Tama Lestari. Dengan nilai koefisien beta sebesar 0,156 yang artinya bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai sebesar 15,6%. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien yang positif. Bahwa Disiplin Kerja yang telah dilakukan penelitian pada perusahaan PT Sanjaya Tama Lestari karyawan belum sepenuhnya mempunyai Kesadaran untuk hadir tepat waktu dan kurangnya kemauan dalam mematuhi peraturan. Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai pengaruh hanya 15,6%. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Nuning Nirma Dewi (2018) seluruh populasi karyawan sebanyak 29 orang. Penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
 3. Berdasarkan Hipotesis 3 pengaruh secara parsial Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Sanjaya Tama Lestari. Pada tabel koefisien Hasil Uji t dengan menggunakan software SPSS yang telah dilakukan diperoleh nilai Sig. variabel Insentif terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai Sig sebesar 0,001 atau Sig $t < 0,05$ ini menyatakan H_0 ditolak H_a diterima yang berarti Insentif berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Sanjaya Tama Lestari. Dengan nilai koefisien beta sebesar 0,446 yang artinya bahwa Insentif berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai sebesar 44,6%. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien yang positif. Bahwa Insentif yang telah dilakukan penelitian pada perusahaan PT Sanjaya Tama Lestari memberikan insentif dalam bentuk uang dan Insentif dalam bentuk jaminan sosial (seperti BPJS dan jaminan hari tua) lebih dari cukup dan perusahaan akan memberikan kenaikan jabatan bagi karyawan yang bekerja dengan baik. Insentif berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai pengaruh hanya 44,6%. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Siska Arlianti, Taufik Rahman & Indriati Sumarni (2019) penelitian ini data diperoleh menggunakan metode kuesioner dengan jumlah sampel yaitu 47 orang. Besarnya pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi pada CV.Yazid bersaudara dengan nilai 44,7% artinya pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada CV.Yazid bersaudara sebesar 44,7% sisanya 55,3% di pengaruhi oleh factor lain di luar dari indicator yang digunakan dari penelitian ini.
 4. Berdasarkan Hipotesis 4 pengaruh secara simultan atau bersama-sama Komunikasi, Disiplin Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Sanjaya Tama Lestari. Pada tabel koefisien Hasil Uji F dengan menggunakan software SPSS yang telah dilakukan diperoleh nilai Sig. variabel Komunikasi, Disiplin Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai Sig sebesar 0,000 atau Sig $t < 0,05$ ini menyatakan

H_0 ditolak H_a diterima yang berarti Komunikasi, Disiplin Kerja dan Insentif berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Sanjaya Tama Lestari Surabaya. Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan mampu memberikan kontribusi yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan nilai uji F 72,678. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan.

KESIMPULAN

Dari penjelasan dan proses penelitian yang telah diuraikan pada bab diatas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan variabel Komunikasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di perusahaan PT Sanjaya Tama Lestari Surabaya.
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan di perusahaan PT Sanjaya Tama Lestari Surabaya.
3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan variabel Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di perusahaan PT Sanjaya Tama Lestari Surabaya.
4. Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik uji simultan. Maka dapat disimpulkan Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh secara simultan dan signifikan di perusahaan PT Sanjaya Tama Lestari Surabaya. Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan mampu memberikan kontribusi yang baik Terhadap Kinerja Karyawan di perusahaan PT Sanjaya Tama Lestari Surabaya.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data serta kesimpulan diatas, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Para karyawan perusahaan PT Sanjaya Tama Lestari telah melakukan Komunikasi dengan baik. Hal ini diharapkan sesama rekan kerja dapat bekerja sama untuk mencapai target pekerjaan yang ditentukan perusahaan dan tetap dipertahankan. Untuk hubungan sesama rekan kerja mempunyai hubungan yang tidak baik di luar lingkungan kerja, hal ini harus ditingkatkan kembali agar tugas pokok dan aturan perusahaan dilaksanakan karyawan dengan baik dan tujuan perusahaan bisa tercapai.
2. Perlu adanya upaya untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan kearah yang lebih baik dari sekarang, dengan mencoba mempunyai kemauan dalam mematuhi peraturan perusahaan dan bagi karyawan tetap mempertahankan kesadaran dalam bekerja seperti melaksanakan tugas dengan baik sesuai waktu yang ditentukan.
3. Perusahaan perlu memberikan pujian lisan maupun tulisan secara resmi kepada karyawan yang terbaik agar kinerja karyawan meningkat. Bagi perusahaan memberikan Insentif dalam bentuk jaminan sosial (seperti BPJS dan jaminan hari tua) tetap dipertahankan.
4. Terkait variabel Insentif dalam penelitian yang paling dominan pengaruhnya maka perusahaan terus mempertahankan insentif karyawan, tujuannya untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kinerjanya bisa lebih meningkat.
5. Dengan diketahui faktor Komunikasi, Disiplin Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan, Diharapkan kepada pimpinan PT. Sanjaya Tama Lestari agar kinerja karyawan terus ditingkatkan. namun ada beberapa factor yang perlu di perhatikan

kembali seperti mentaati peraturan, tanggung jawab pada pekerjaan dan menyelesaikan tugas tepat waktu agar tetap bisa dipertahankan guna mencapai tujuan perusahaan secara bersama-sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. 2015. Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Budihardjo, M. 2015. Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Farida, Umi & Sri Hartono. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia II. Cetakan Pertama. Ponorogo: Unmuh Ponorogo Press.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-20. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa.
- Mangkunegara, A. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Noor, J. 2015. Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah. Cetakan ke-5. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Priansa. 2016. Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta.
- Ruliana, Poppy. 2016. Komunikasi Organisasi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2017. Metodologi penelitian : Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Supomo, dan Nurhayati, E. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia – untuk Mahasiswa dan Umum. Bandung: Yrama Widya.
- Sudaryo. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja. Jakarta: Andi.
- Wibowo. 2017. Manajemen Kinerja. Edisi ke-5. Cetakan ke-12. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Zainal & Veitzal Rivai. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo.