

PENGARUH INSENTIF, KOMUNIKASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PADA PT SINAR GRAHA INDONESIA

Selvy Chairunnisa¹, Fenny Krisna Marpaung², Dhita Adriani Rangkti³

^{1,2,3)} Universitas Prima Indonesia, Medan

Email: selvychairunnisa@yahoo.co.id

RINGKASAN - Peneliti mengambil objek penelitian dari PT Sinar Graha Indonesia Medan, pemilihan objek disebabkan karena terjadinya penurunan kinerja karyawan. Kinerja karyawan semakin lebih baik, jika adanya pemberian insentif lebih kepada karyawan yang menyelesaikan unit sesuai target yang ditentukan. Hal ini sangat penting dilakukan oleh perusahaan karena semangat tidaknya karyawan bisa disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang di terima. Dari pengamatan data dan wawancara, bahwa jumlah selisih karyawan yang mendapat insentif tahunan. Hal ini memperlihatkan bahwa belum adanya kesetaraan pemberian insentif kepada karyawan yang bekerja di perusahaan. Selain pemberian insentif ada hal lain yang dapat menunjang kinerja, seperti komunikasi. Komunikasi yang terjalin kurang baik berdampak fatal bagi peningkatan hasil produksi dapat kita lihat kurangnya komunikasi antar karyawan menyebabkan seringkali terjadi kesalahan karyawan yang menjadi penghambat kualitas dari kinerja karyawan. Jumlah kesalahan yang rutin terjadi setiap bulan memperlihatkan bahwa karyawan belum memiliki alur komunikasi yang baik. Penerapan budaya organisasi dalam perusahaan harus benar benar dipahami, karena pada kenyataan yang di tinjau dari hasil wawancara masi banya terlihat perselisihan di perusahaan karena belum menerapkan penuh sistem budaya organisasi yang baik. Jumlah populasi sebanyak 143 orang dan 105 orang diambil untuk uji sampel serta sisanya untuk 30 orang uji validitas. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Metode pengumpulan data dengan wawancara, pembagian kuesioner dan studi dokumentasi. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, koefisien determinasi dan pengujian secara simultan dan parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif, komunikasi, budaya organisasi secara simultan dan parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : *Insentif, Komunikasi, Budaya Organisasi dan Kinerja*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan atau organisasi. Potensi sumber daya manusia pada hakekatnya adalah salah satu modal yang memegang suatu peranan penting untuk mencapai tujuan

perusahaan. Karyawan merupakan salah satu sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Usaha untuk meningkatkan kinerja dalam diri karyawan merupakan hal yang sangat penting. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka perusahaan perlu mengamati faktor-faktor yang sekiranya dapat mempengaruhinya dan dalam penelitian ini mengangkat faktor insentif, komunikasi dan budaya organisasi sebagai faktor penelitian.

Insentif adalah suatu sarana memotivasi, yang diberikan kepada karyawan sebagai pendorong untuk menciptakan kinerja yang lebih tinggi. Pada dasarnya insentif yang dikeluarkan selalu dihubungkan dengan balas jasa atas kinerja ekstra karyawan. Pemberian insentif yang sesuai akan meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Komunikasi merupakan pertukaran informasi untuk menjalankan pekerjaan di perusahaan. Begitu halnya dengan budaya organisasi, budaya organisasi dapat dijadikan sebagai identitas bagi para karyawan dan mampu membuat komitmen pada nilai dan keyakinan. Budaya Organisasi dapat meningkatkan efektivitas kerja para anggotanya dalam interaksi yang kuat untuk mencapai tujuan bersama.

PT. Sinar Graha Indonusa bergerak dibidang property yang memproduksi hunian untuk masyarakat. PT. Sinar Graha Indonusa sudah berdiri selama lebih kurang 12 tahun. Kinerja merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan. Namun disini terlihat terjadinya penurunan kinerja karyawan yang di dukung dengan data produksi yang tidak sesuai dengan target. Dari pengamatan data dan wawancara, dapat dilihat bahwa jumlah produksi tiap bulannya mengalami naik turun. Selisih terbesar terjadi di bulan Januari sebesar 10 unit property yang ada di perusahaan tidak mampu diproduksi oleh perusahaan.

Kinerja karyawan semakin lebih baik, jika adanya pemberian insentif lebih kepada karyawan yang menyelesaikan unit sesuai target yang ditentukan. Hal ini sangat penting dilakukan oleh perusahaan karena semangat tidaknya karyawan bisa disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang di terima. Dari pengamatan data dan wawancara, bahwa jumlah selisih karyawan yang mendapat insentif tahunan. Hal ini memperlihatkan bahwa belum adanya kesetaraan pemberian insentif kepada karyawan yang bekerja di perusahaan.

Selain pemberian insentif ada hal lain yang dapat menunjang kinerja, seperti komunikasi. Komunikasi yang terjalin kurang baik berdampak fatal bagi peningkatan hasil produksi dapat kita lihat kurangnya komunikasi antar karyawan menyebabkan seringnya terjadi kesalahan karyawan yang menjadi penghambat kualitas dari kinerja karyawan. Jumlah kesalahan yang rutin terjadi setiap bulan memperlihatkan bahwa karyawan belum memiliki alur komunikasi yang baik.

Penerapan budaya organisasi dalam perusahaan harus benar benar dipahami karena pada kenyataan yang di tinjau dari hasil wawancara masi banya terlihat perselisihan di perusahaan karena belum menerapkan penuh sistem budaya organisasi yang baik.

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

KAJIAN TEORI

1. Teori Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja

Menurut Wibowo (2017:301), insentif menghubungkan penghargaan dan kinerja dengan memberikan imbalan kinerja tidak berdasarkan senioritas atau jam bekerja. Meskipun insentif diberikan kepada kelompok, mereka sering menghargai perilaku individu. Program insentif dirancang untuk meningkatkan motivasi kerja pekerja. Program insentif dapat berupa insentif perorangan, insentif untuk seluruh perusahaan, dan program tunjangan.

Menurut Siagian (2015:268), salah satu teknik yang lumrah digunakan untuk mendorong para karyawan meningkatkan produktivitas kerjanya adalah dengan jalan memberikan insentif finansial berdasarkan jumlah hasil pekerjaan karyawan yang dinyatakan dalam unit produksi. Menurut Bangun (2012:282), kinerja para anggota organisasi akan meningkat dengan diberikannya penghasilan tambahan dalam bentuk insentif atau bonus.

2. Teori Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja

Menurut Sopiah (2018:142), mengemukakan bahwa komunikasi berfungsi untuk membangkitkan motivasi karyawan. Fungsi ini berjalan ketika manajer ingin meningkatkan kinerja karyawan misalnya manajer menjelaskan atau menginformasikan seberapa baik karyawan telah bekerja dan dengan cara bagaimana karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Menurut Bangun (2012:367), menyatakan komunikasi kebawah (downward communication) adalah penyampaian informasi yang mengalir dari atasan kepada bawahan sesuai dengan garis komando dalam suatu organisasi. Komunikasi ini dilakukan bertujuan agar para pemimpin lebih mudah dalam mengambil keputusan. Informasi yang disampaikan oleh atasan dapat berupa penghargaan pelaksanaan tugas, intruksi pekerjaan, informasi kebijakan, prosedur pekerjaan dan mengemukakan umpan balik tentang kinerja.

Menurut Feriyanto dan Triana (2015 : 155), untuk memberikan suatu kerja sama yang baik jelas perlu adanya komunikasi yang baik antara unsur-unsur yang ada dalam organisasi tersebut komunikasi yang baik akan menimbulkan pengertian dan kenyamanan dalam bekerja.

3. Teori Pengaruh Budaya Organisasi Kerja Terhadap Kinerja

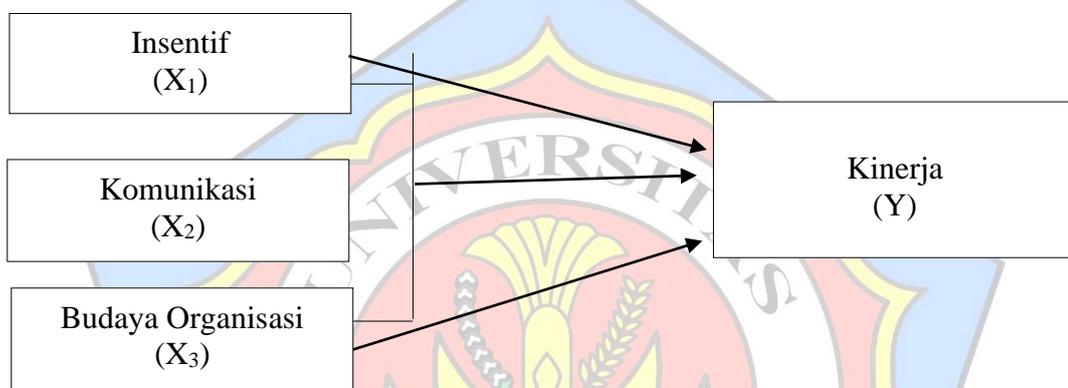
Menurut Uha (2013:226) menyimpulkan kinerja karyawan perusahaan akan baik seiring dengan internalisasi budaya korporat. Karyawan yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadi nilai-nilai tersebut sebagai kepribadian organisasi. Persepsi yang mendukung akan mempengaruhi

kerja dan kepuasan karyawan.

Menurut Sudarmanto (2015:181) menyimpulkan, persepsi kesimpulan itu akan membentuk budaya atau kepribadian organisasi, budaya organisasi akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan karyawan, baik mendukung atau tidak mendukung.

Menurut Sutrisno (2010:6) budaya organisasi yang benar – benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif, dedikatif, dan produktif. Nilai-nilai budaya itu tidak tampak, tetapi merupakan kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghasilkan efektifitas kinerja.

4. Kerangka Konseptual



5. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:96), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Berdasarkan kerangka konseptual yang telah dikemukakan, maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

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

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

H3: Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Graha Indonusa

H4: Insentif, komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Graha Indonusa

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Sinar Graha Indonusa yang beralamat di Jalan Jamin Ginting Km. 11,6 No. 48 Medan 20135. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017 : 7) mengemukakan bahwa “Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik”. Jenis

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

Sifat penelitian ini adalah deskriptif eksplanatori. Menurut Soewadji (2012 : 35), penelitian eksplanatori adalah penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan bagaimana hubungan antara variabel dari suatu fenomena yang sedang diteliti.

Menurut Sugiyono (2017 : 80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jumlah populasi adalah sebanyak 143. Sedangkan menurut Sugiyono (2017:116), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan *simple random sampling*. Untuk menentukan jumlah sampel, peneliti menggunakan rumus *Slovin*. Rumus *Slovin* adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Di mana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

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

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

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

$$n = 105$$

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

1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016:52), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Menurut Ghozali (2016:53), uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = n - 2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Bila nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0,361 berarti nilai instrument penelitian valid atau bila r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} 0,361 berarti instrument tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2017 : 47), Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Menurut Priyatno (2012:187), pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas sebagai berikut

- a. *Cronbach's Alpha* < 0,6 = reliabilitas buruk
- b. *Cronbach's Alpha* 0,6 - 0,79 = reliabilitas diterima
- c. *Cronbach's Alpha* 0,8 = reliabilitas baik

3. Uji Asumsi Klasik

Untuk mendapatkan model regresi yang baik harus terbebas dari penyampaian data yang terdiri dari normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

4. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2017 : 154) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Kalau uji normalitas ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel yang kecil.

5. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2017 : 103) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen.

6. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2017 : 134) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Suatu model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk menguji ada tidaknya situasi heteroskedastisitas dalam varian *error terms* untuk model regresi.

7. Analisis Data

Untuk pengujian hipotesis dilakukan analisis regresi linier berganda. Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian diuji adalah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut :

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

8. Koefisien Determinasi Hipotesis (R^2)

Menurut Ghozali (2017 : 95) koefisien determinasi (R^2) ditujukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati 1, maka dapat dikatakan bahwa kemampuan variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti dengan variabel terikat.

9. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2017:98), “Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen”. Uji F digunakan untuk menguji pengaruh dimensi variabel bebas secara serempak terhadap variabel terikat.

10. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2017:98), “Uji t statistik pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lainnya konstan”. Uji t digunakan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum PT. Sinar Graha Indonusa

PT. Sinar Graha Indonusa bergerak dibidang property yang memproduksi hunian untuk masyarakat. PT. Sinar Graha Indonusa sudah berdiri sejak tahun 2008 yang awalnya masi berbentuk CV (*Commanditaire Vennootschap*). Kemudian pada tahun 2010 perusahaan berkembang menjadi PT (Perseroan Terbatas) Adapun proyek-proyek yang digarap oleh perusahaan merupakan kerjasama dengan agen properti lain yaitu dengan Wiraland, Atrium Residence, Ciputra, Global Medan Town Square dan lainnya. Visi Perusahaan yaitu:

“Menjadi perusahaan pembangunan properti yang mampu memberikan kualitas produksi terbaik bagi masyarakat”

Misi Perusahaan yaitu :

- 1) Menjaga pertumbuhan dan perkembangan sumber daya manusia di perusahaan.
- 2) Mengutamakan keselamatan dan kesehatan sumber daya manusia yang bekerja di perusahaan

2. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif menjelaskan jumlah populasi (N), nilai minimum (*Minimum*), nilai maksimum (*Maximum*), nilai rata-rata (*Mean*), dan nilai standar

deviasi (*Std Deviation*) yang diperoleh dari hasil jawaban dan pengolahan data SPSS.

Tabel 1
Analisis Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
Insentif	105	14.00	36.00	25.2952	5.92408
Komunikasi	105	14.00	37.00	26.1524	5.80911
BudayaOrganisa si	105	15.00	37.00	28.5524	5.10275
Kinerja	105	15.00	37.00	26.0857	5.82784
Valid N (listwise)	105				

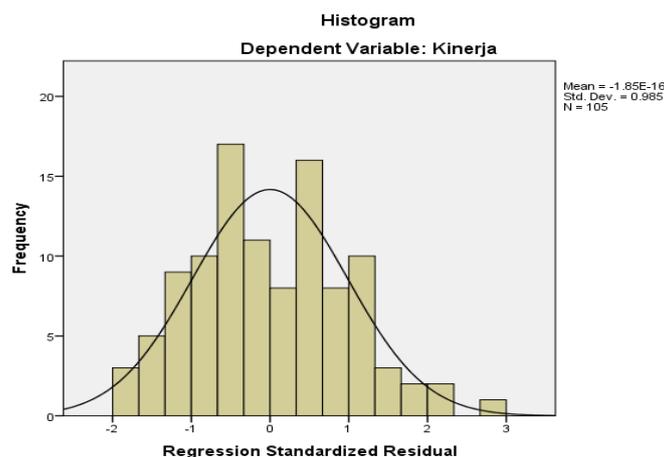
Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Dari hasil Tabel 1 dapat diketahui deskriptif statistik variabel insentif dengan sampel sebanyak 105 responden memiliki rata-rata sebesar 25,2952 dengan nilai minimum 14 dan nilai maksimum 36 dengan standard deviasi 5,92408.

Deskriptif statistik variabel komunikasi dengan sampel sebanyak 105 responden memiliki rata-rata sebesar 26,1524 dengan nilai minimum 14 dan nilai maksimum 37 dengan standard deviasi 5,80911.

Deskriptif statistik variabel budaya organisasi dengan sampel sebanyak 105 responden memiliki rata-rata sebesar 28,5524 dengan nilai minimum 15 dan nilai maksimum 37 satuan dengan standard deviasi 5,10275.

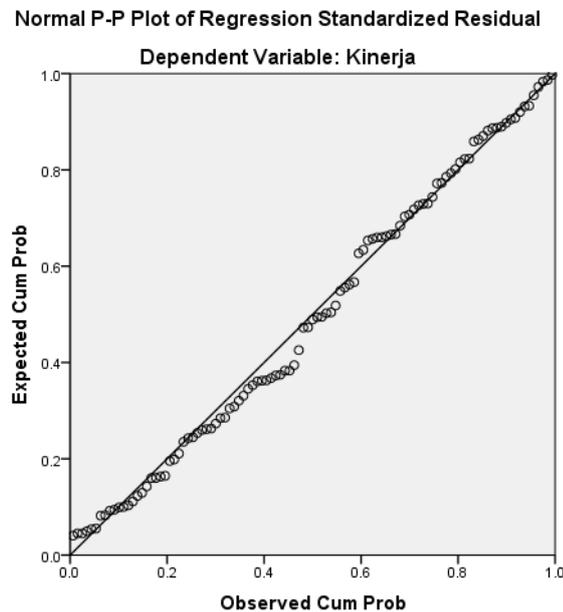
Deskriptif statistik variabel kinerja dengan sampel sebanyak 105 responden memiliki rata-rata sebesar 26,0857 dengan nilai minimum 15 dan nilai maksimum 37 satuan dengan standard deviasi 5,82774.



Gambar 1 Grafik Histogram

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Grafik histogram pada Gambar 1, menunjukkan data riil membentuk garis kurva cenderung simetri (U) dan berada di tengah sehingga maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.



Gambar 2 Uji Normalitas P-P Plot

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Grafik Normalitas P-P Plot pada Gambar 2 di atas, terlihat data menyebar disekitar garis diagonal, penyebarannya sebagian besar mendekati garis diagonal. Uji normalitas secara statistik perlu dilakukan untuk memastikan apakah data benar-benar telah terdistribusi normal. Berikut ini adalah uji normalitas secara statistik menggunakan *Kolmogorov Smirnov*

Tabel 2

Uji Normalitas One Sample Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		105
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.62300961
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.076
	Positive	.076
	Negative	-.046
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.161 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Hasil uji normalitas *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan nilai signifikan $0,161 > 0,05$ dengan demikian dari hasil uji *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan data terdistribusi normal.

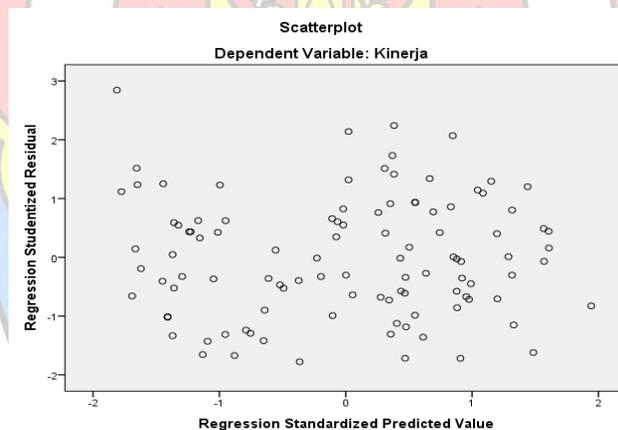
Tabel 3
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Insentif	.538	1.859
	Komunikasi	.511	1.957
	Budaya Organisasi	.831	1.204

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Nilai *tolerance* untuk variabel kepemimpinan, motivasi dan disiplin berada diatas 0,10 sedangkan nilai VIF variabel kepemimpinan, motivasi dan disiplin berada dibawah 10. Dengan demikian pada uji multikolinearitas tidak terjadi korelasi antar variabel independen.



Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas Grafik Scatterplot

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Dari grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas baik diatas maupun dibawah angka nol (0) pada sumbu Y, tidak berkumpul disatu tempat, sehingga dari grafik *scatterplot* dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Pendeteksian ada tidaknya heteroskedastisitas bisa juga dilakukan dengan menggunakan metode *Glejser Test*. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 4 Uji Glejser
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-6.767E-16	2.278		.000	1.000
Insentif	.000	.083	.000	.000	1.000
Komunikasi	.000	.087	.000	.000	1.000
Budaya Organisasi	.000	.078	.000	.000	1.000

a. Dependent Variable: Unstandardized Residual

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Hasil uji glejser Pada Tabel 4 di atas menunjukkan nilai signifikan dari insentif $1,000 > 0,05$, komunikasi $1,000 > 0,05$ dan budaya organisasi $1,000 > 0,05$ dengan demikian dari hasil uji glejser dapat dikatakan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

**Tabel 5 Analisis Linier Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.698	2.278		.745	.458
Insentif	.562	.083	.572	6.778	.000
Komunikasi	.178	.087	.177	2.048	.043
Budaya Organisasi	.193	.078	.169	2.491	.014

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

$$\text{Kinerja Karyawan} = 1,698 + 0,562 \text{ Insentif} + 0,178 \text{ Komunikasi} + 0,193 \text{ Budaya Organisasi}$$

Makna dari persamaan regresi linier berganda diatas adalah :

- 1) Konstanta sebesar 1,698 menyatakan bahwa jika kepemimpinan, motivasi dan disiplin tidak ada atau konstan maka kinerja karyawan sebesar 1,698 satuan.
- 2) Koefisien regresi insentif sebesar 0,562 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa setiap kenaikan insentif 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,194 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.
- 3) Koefisien regresi komunikasi sebesar 0,178 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa setiap kenaikan komunikasi 1 satuan akan menyebabkan

kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,178 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.

- 4) Koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,193 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa setiap kenaikan budaya organisasi 1 satuan akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,193 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.

Tabel 6 Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.783 ^a	.614	.602	3.67642

a. Predictors: (Constant), BudayaOrganisasi, Insentif, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Hasil Uji Koefisien Determinasi diperoleh nilai *R square* sebesar 0,602 hal ini berarti 60,2% dari variasi variabel dependen kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen pelatihan, pengembangan karir dan kepuasan kerja sisanya sebesar 60,2% (100% - 39,8%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti budaya organisasi, kepemimpinan dan lain-lain.

Tabel 6 Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2167.104	3	722.368	53.445	.000 ^b
	Residual	1365.125	101	13.516		
	Total	3532.229	104			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), BudayaOrganisasi, Insentif, Komunikasi

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Uji signifikansi simultan / bersama-sama (uji statistik F) menghasilkan nilai F hitung sebesar 53,445. Pada derajat bebas 1 ($df_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$), dan derajat bebas 2 ($df_2 = n - k = 105 - 4 = 101$), dimana $n =$ jumlah sampel, $k =$ jumlah variabel, maka nilai F tabel pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 adalah 2,69 dengan demikian dari hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai $F_{hitung} = 53,445 > F_{tabel} = 2,70$ dengan tingkat signifikansi 0,000 karena $F_{hitung} = 53,445 > F_{tabel} = 2,70$ dan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_4 diterima artinya insentif, komunikasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

**Tabel 7 Uji t
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.698	2.278		.745	.458
Insentif	.562	.083	.572	6.778	.000
Komunikasi	.178	.087	.177	2.048	.043
Budaya Organisasi	.193	.078	.169	2.491	.014

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Nilai t tabel untuk probabilitas 0,05 pada derajat bebas (df) = 101 adalah sebesar 1.98373.

- 1) Hasil perhitungan uji t secara parsial diperoleh nilai t hitung insentif sebesar 6,778 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai t hitung > t tabel atau 6,778 > 1,983, dan signifikansi < 0,05 maka H₁ diterima artinya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Graha Indonusa
- 2) Hasil perhitungan uji t secara parsial diperoleh nilai t hitung komunikasi sebesar 2,048 dengan nilai signifikan sebesar 0,043. Nilai t hitung > t tabel atau 3,395 > 1,983, dan signifikansi < 0,05 maka H₂ diterima artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Graha Indonusa
- 3) Hasil perhitungan uji t secara parsial diperoleh nilai t hitung budaya organisasi sebesar 2,491 dengan nilai signifikan sebesar 0,014. Nilai t hitung > t tabel atau 2,829 > 1,983, dan signifikansi < 0,05 maka H₃ diterima artinya disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Graha Indonusa.

3. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Graha Indonusa. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian Fahmi (2016) yang berjudul Pengaruh Motivasi, Insentif, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sama dengan teori yang dikemukakan oleh Wibowo (2017:301), insentif menghubungkan penghargaan dan kinerja dengan memberikan imbalan kinerja tidak berdasarkan senioritas atau jam bekerja.

Meskipun insentif diberikan kepada kelompok, mereka sering menghargai perilaku individu. Program insentif dirancang untuk meningkatkan motivasi kerja pekerja. Program insentif dapat berupa insentif perorangan, insentif untuk seluruh perusahaan, dan program tunjangan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Graha Indonusa. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian Rusda (2016) yang berjudul Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sama dengan teori yang dikemukakan oleh Sopiah (2018:142), mengemukakan bahwa komunikasi berfungsi untuk membangkitkan motivasi karyawan. Fungsi ini berjalan ketika manajer ingin meningkatkan kinerja karyawan misalnya manajer menjelaskan atau menginformasikan seberapa baik karyawan telah bekerja dan dengan cara bagaimana karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Hasil analisis menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Graha Indonusa. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian Kumala (2015) yang berjudul Pengaruh budaya organisasi dan pengawasan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen karyawan frontliner PT Bank Riau Kepri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sama dengan teori yang dikemukakan oleh Uha (2013:226) menyimpulkan kinerja karyawan perusahaan akan baik seiring dengan internalisasi budaya korporat. Karyawan yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadi nilai-nilai tersebut sebagai kepribadian organisasi. Persepsi yang mendukung akan mempengaruhi kerja dan kepuasan karyawan.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Graha Indonusa
2. Variabel Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Graha Indonusa
3. Variabel Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Graha Indonusa
4. Variabel insentif, komunikasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Graha Indonusa dengan nilai koefisien determinasi sebesar 60,2, %

DAFTAR PUSTAKA

- Athoillah, M.Anton. *Ekonomi Manajemen*. Bandung: CV. Pustaka Setia, 2010.
- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga, 2012.
- Fahmi, Irham. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Alfabetha, 2016.
- Ghozali, Immam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016.
- Hasibuhan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2017.
- Herlambang, Susatyo. *Perilaku Organisasi*. PT Gosyn, 2014.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2017.
- Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Rafika Aditama, 2015.
- Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2015.
- Soewadji, Yusuf. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012.
- Sopiah. *Perilaku Organisasi*. Malang: Andi Yogyakarta, 2018.
- Sugiyono. *Metode Penelitian*. Bandung: CV. Alfabetha, 2017.
- Sutrisno, H.Eddy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group, 2016.
- Thoha, Miftah. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011.
- Umam, Khaerul. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Pustaka Setia, 2012.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2017.
- Yani. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bekasi: Mitra Wacana Media, 2012.